

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@swissuniversitites.ch und
 gabriela.obexer@swissuniversities.ch

Nummer des Projektes (bitte leer lassen)
Titel Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7 Aktionspläne Chancengleichheit
Verantwortliche und beitragsberechtigte Hochschule Universität St.Gallen (HSG)
Allfällige ProjektpartnerInnen a) Hochschulen
b) weitere PartnerInnen

AntragstellerIn 1 (Strategische Leitung)

Vorname, Name, Akademischer Grad	Landfester, Ulrike, Prof. Dr. phil.
Funktion	Prorektorin Aussenbeziehungen
Institution	Universität St. Gallen
Adresse	Gatterstrasse 1
PLZ, Ort	9000 St. Gallen
Telefon	071 224 25 52
E-Mail	ulrike.landfester@unisg.ch

AntragstellerIn 2 (operative Leitung)

Vorname, Name, Akademischer Grad	Rüegg, Sonja, Dr. phil.
Funktion	Leiterin Servicezentrum Chancengleichheit
Institution	Servicezentrum Chancengleichheit, Direktion Aussenbeziehungen
Adresse	Bodanstrasse 1
PLZ, Ort	9000 St. Gallen
Telefon	071 224 23 84
E-Mail	sonja.rueegg@unisg.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 Milestones.

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

Beilagen

- Finanzplan Unterstützungsbrief des Rektorats
 Zusammenfassung in dt. und franz.; Aktionsplan in A 3-Format

Bemerkungen

Datum	Unterschrift AntragstellerIn 1	Unterschrift AntragstellerIn 2
27.9.2016		

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



Swissuniversites
Programm Chancengleichheit P-7
Effingerstrasse 15
Postfach
3001 Bern

St.Gallen, 27.09.2016

Aktionsplan «Chancengleichheit der Universität St.Gallen» 2017-2020

Sehr geehrte Damen und Herren

Herzlichen Dank für die Zustellung der Ausschreibung zum neuen «Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung 2017-2020, P-7».

Die Universität St.Gallen nimmt – wie in den vergangenen Perioden – gerne die Gelegenheit wahr, sich am neuen Programm zu beteiligen. Das Prorektorat Aussenbeziehungen hat aufgrund der Vorgaben einen Aktionsplan für die Universität St.Gallen erstellt, der auf der neuen Vision 2025 und dem Leitbild der HSG beruht. Wir bekennen uns darin zu einer «Inklusionspolitik», die Sorge trägt für eine «uneingeschränkte Gleichstellung aller Mitglieder der Universität».

Der Aktionsplan soll zur Umsetzung dieses Anspruchs beitragen und wird vom gesamten Rektorat unterstützt und getragen.

Freundliche Grüsse
UNIVERSITÄT ST.GALLEN

Prof. Dr. Thomas Bieger
Rektor

Aktionsplan «Chancengleichheit der Universität St. Gallen» Zusammenfassung: Über Zielvereinbarungen zur Inklusion

Handlungsfeld 1: Basis des Aktionsplans

Die Universität St.Gallen (HSG) hat im Jahr 2016 ihre Vision und ihr Leitbild revidiert. Im Kapitel «Identität durch Gemeinschaftskultur» bekennt sie sich zu einer «Inklusionspolitik», die Sorge trägt für eine «uneingeschränkte Gleichstellung aller Mitglieder der Universität». Zugleich hat sie eine Diversity-Strategie verabschiedet.

Der Aktionsplan der HSG baut auf diesen Grundlagen auf und beruht auf der Grundidee, das Querschnittsthema «Chancengleichheit» in den Qualitätsmanagement-Prozess der Universität St. Gallen zu integriert. **Chancengleichheit stellt somit ein Qualitätskriterium der HSG dar.** Das Rektorat steuert die Gewährleistung guter Qualität über Zielvereinbarungen mit den verschiedenen Anspruchsgruppen. Auf diesem Weg soll sich bis 2020 das Leitbild der HSG mit ihrer Inklusionspolitik in der Alltagskultur niedergeschlagen haben und die Diversity-Strategie umgesetzt sein, womit die institutionelle Akkreditierung erreicht wäre. Die weiteren Ziele und Massnahmen des Aktionsplans bauen auf Handlungsfeld 1 auf.

Handlungsfeld 2: Nachwuchsförderung und Laufbahnen

Mit der Anpassung der Reglemente im Jahr 2016 strebt die Universität St.Gallen qualitativ hochstehende Berufungs- und Beförderungsverfahren an, die transparent und diskriminierungsfrei sind. Dazu werden in den kommenden vier Jahren flankierende Massnahmen für Mitglieder von Berufungskommissionen entwickelt entweder durch Trainings und Checklisten bzw. Handbuch.

Für das akademische Personal wird eine transparente und schriftlich fixierte Personalstrategie erarbeitet, welche zudem die Gender-Bias-Fallen vermeidet. Vorgängig muss dazu ein Konsens in den Schools hergestellt werden, der Klarheit schafft über die Bewertungskriterien für das zu rekrutierende Personal („beste Köpfe“), über Selektionsmechanismen für oder gegen eine akademische Karriere in einem frühen Karrierestadium, u.a.m.

Eine gemeinsame Führungskultur für die Akademie wird mit Führungskursen für Institutsleitende initiiert, worin Inklusion und somit auch Chancengleichheit ein integraler Bestandteil ist.

Handlungsfeld 3: CG bei Studienwahl, Abbau von Berufsstereotypen

Die HSG strebt bis 2020 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Studierenden bis auf das Durchschnittsniveau der übrigen Schweizer Wirtschaftsfakultäten an. Dies soll erreicht werden durch das Bestreben nach einer gendergerechten Lehre, durch eine Image-Veränderung der HSG in der Wahrnehmung bei MaturandInnen und HSG-Gatekeepern in Richtung vielfältige Universität und schliesslich auch durch ein forschungsbasiertes Identifizieren von Massnahmen zur Verringerung der Drop-out-Quote von Frauen im Assessmentjahr.

Handlungsfeld 4: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität

Seit 2016 hat die Universität St.Gallen neben der Chancengleichheit der Geschlechter auch für Special Needs eine eigene Fachstelle. Letztere möchte ab nächstem Jahr einen Unterstützungspool aufbauen, bestehend aus geschulten und entschädigten Personen, welche Betroffene vor Ort beim Mobilitäts-transfer, der Literaturbeschaffung, usw. unterstützen können. Auch per Internet abrufbare Informationen über Zugänge zu HSG-Gebäuden sollen bis 2020 realisiert sein.

Um ein umfassendes Diversity-Management zu gewährleisten, in der weitere sozial diskriminierte Gruppen besser integriert sind, versucht die HSG bis 2020 die notwendigen Ressourcen bereit zu stellen (Personal, Finanzen). Bis dahin werden für sämtliche Tätigkeiten und Massnahmen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Teilhabe von Personen mit besonderen Bedürfnissen die Schnittstellen zueinander und zu weiteren sozial diskriminierten Gruppen (sog. „Intersektionalität“) soweit als möglich mit berücksichtigt (z.B. Sensibilisierungstrainings zu Anti-Diskriminierung, Arbeitsgruppe «Gender, Diversity, Inclusion».)

Plan d'action «Egalité des chances à l'université de Saint-Gall»

Résumé: Conventions d'objectifs concernant l'inclusion

Champ d'action 1: Base du plan d'action

En 2016, l'université de Saint-Gall (HSG) a revisité sa vision et sa charte. Dans le chapitre «L'identité par la culture communautaire», elle s'engage en faveur d'une «politique d'inclusion» qui veille à une «égalité des chances illimitée de tous les membres de l'université». Parallèlement, elle a adopté une stratégie de diversité.

Le plan d'action de la HSG repose sur ces piliers et sur l'idée fondamentale d'intégrer le thème transversal «égalité des chances» dans le processus de gestion de la qualité de l'université de Saint-Gall.

Ainsi, l'égalité des chances constitue un critère de qualité de la HSG. Le rectorat assure la bonne qualité via des conventions d'objectifs avec les divers groupes d'intérêts. En suivant ce cap, l'objectif visé consiste à ancrer intégralement la charte de la HSG avec sa politique d'inclusion dans la culture quotidienne d'ici 2020 et à appliquer la stratégie de diversité pour obtenir l'accréditation institutionnelle. Les autres objectifs et mesures du plan d'action reposent sur le champ d'action 1.

Champ d'action 2: Promotion de la relève et carrières

En adaptant son règlement en 2016, l'université de Saint-Gall vise des procédures d'appel et de promotion de haute qualité, à la fois transparentes et non discriminatoires.

Pour ce faire, elle va développer au cours des quatre prochaines années des mesures d'encadrement destinées aux membres des commissions de sélection par des formations et des listes de contrôle/manuel.

Pour le personnel universitaire, elle élaborera une stratégie du personnel transparente et fixe par écrit qui évitera toute discrimination basée sur le sexe. Au préalable, elle devra parvenir à un consensus au sein des écoles qui garantira la transparence des critères d'évaluation du personnel à recruter («meilleurs cerveaux»), sur les mécanismes de sélection pour ou contre une carrière universitaire à un stade de carrière précoce, etc.

Une culture de direction commune pour l'académie sera initiée avec des cours de gestion destinés aux directeurs d'établissements, qui traiteront de l'inclusion et de l'égalité des chances.

Champ d'action 3: L'égalité des chances dans le choix des études, suppression des stéréotypes professionnels

D'ici 2020, la HSG vise une augmentation du nombre d'étudiantes jusqu'au niveau moyen des autres facultés d'économie de Suisse. Pour y parvenir, l'université veut intégrer la dimension de genre dans l'enseignement, changer l'image de la HSG dans l'esprit des titulaires d'une maturité et des «gate-keepers» de la HSG en faveur d'une université diversifiée et enfin, réduire le taux d'abandon de la part des femmes durant l'année d'évaluation moyennant l'identification de mesures dans le cadre de travaux de recherches.

Champ d'action 4: Développement des compétences égalité des chances et diversité

Depuis 2016, l'université de Saint-Gall dispose, en plus d'un service dédié à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'un propre service destiné aux besoins spéciaux. Enfin, à partir de l'année prochaine, l'université souhaiterait mettre en place un pool de soutien composé de personnes formées et indemnisées qui aideraient les personnes concernées sur place au transfert de mobilité, à la recherche bibliographique, etc. Par ailleurs, elle vise la publication d'informations en ligne concernant les accès aux bâtiments de la HSG d'ici 2020.

Pour garantir une gestion globale de la diversité qui intègre mieux d'autres groupes victimes de discrimination sociale, la HSG essaiera de mettre à disposition les ressources nécessaires d'ici 2020 (personnel, finances). D'ici-là, elle tiendra compte autant que possible des interfaces entre elles et avec d'autres groupes victimes de discrimination sociale («intersectionnalité») pour toutes les activités et mesures ayant trait à l'égalité entre les sexes et à la participation des personnes ayant des besoins spéciaux (par ex. formations de sensibilisation à l'anti-discrimination, groupe de travail «Gender, Diversity, Inclusion»).

Jahres Finanzplan für einen Antrag auf Gewährung von projektgebundenen Beiträgen nach HFKG, Art. 59 Programm Chancengleichheit und Hochschulentwicklung P-7

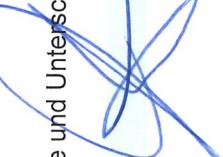
	SBFI Beiträge	Eigenmittel Hochschulen	Beiträge Dritter	Mittel zur Verfügung
1	SBFI Beiträge durchschnittlich pro Jahr	CHF 89'297.00		CHF 89'297.00
2	Eigenmittel der Hochschule ohne Fakultäten "real money"**		CHF 444'000.00	CHF 444'000.00
3	Fakultäre/Departemente Mittel (wo bennbar) „real money“**		CHF 0.00	CHF 0.00
4	Virtual Money*** (Infrastruktur, etc.)		CHF 80'000.00	CHF 80'000.00
5	Beiträge Dritter			CHF 0.00
Sub-Total der verfügbare Mittel		CHF 89'297.00	CHF 524'000.00	CHF 613'297.00

* **Real Money:** Umfasst die Finanzmittel der Hochschule, die dem Projekt zur Verfügung gestellt werden und die die Finanzierung der internen Mitarbeitenden (erforderlicher Nachweis, mit dem festgestellt werden kann, dass die betreffenden Mitarbeitenden am Projekt mitgewirkt haben (Stellenbeschreibung, Arbeitsvertrag, Vereinbarung)), der externen Mitarbeitenden, die am Projekt mitwirken, und der Anschaffungen ermöglichen, die im Rahmen des Projekts getätigten werden müssen. Die erwähnten Ausgaben sind direkt dem Projekt zu schreibbar.

** **Virtual Money:** Umfasst den Nutzungswert der bestehenden Infrastruktur sowie die Leistungen der HochschulmitarbeiterInnen, die am Projekt mitwirkten, aber nicht im Rahmen des betreffenden Projekts entschädigt wurden; Umfasst auch die Leistungen der MitarbeiterInnen, die durch nationale Förderprogramme finanziert wurden (z. B. SNF).

Prof. Dr. Ulrike Landfester
Universität St. Gallen
Kulturwissenschaftliche Abteilung
Deutsche Sprache und Literatur
Gatterstrasse 1
CH-9010 St.Gallen

Hochschule :
Name und Unterschrift :



Landfester, Ulrike

Handlungsfeld 1: Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in CG (institutionelle Akkreditierung) / Faculty Development					
Ist	Soll 2020	Massnahmen	Beteiligte	Indikator(en)	Zeit/Milestones
Vision, Leitbild, Diversity-Strategie	Leitbild in Alltagskultur niedergeschlagen, Strategie umgesetzt Die Universität St. Gallen hat im Sommer 2016 eine überarbeitete Version ihrer Vision und ihres Leitbilds verabschiedet. Im Kapitel „Identität durch Gemeinschaftskultur“ bekommt sie sich zu einer „Inklusionspolitik“, die Sorge trägt für eine „ungeeingeschränkte Gleichstellung aller Mitglieder der Universität“. Die Diversity-Strategie der Universität St. Gallen wurde Ende Juli 2016 vom Universitätsrat genehmigt. Die Strategie resultiert u.a. aus den Rückmeldungen der Akkreditierungsstelle OAQ, den Zertifizierungen EQUIS und AACSB, dem Gender-Monitoring 2014 und den Erfahrungen aus zahlreichen Projekten, die mit Hilfe des Aktionsplans 2012-2016 durchgeführt wurden.	Bis 2020 soll sich die im Leitbild proklamierte „Inklusionspolitik“ in der Alltags-Kultur der Universität St. Gallen niedergeschlagen haben. Die Umsetzung der Diversity-Strategie hat zu einer messbaren Verbesserung der Frauen-Anteile auf allen Ebenen (Studierende bis ordentliche Professuren, Mitarbeitende) geführt. Personen mit besonderen Bedürfnissen nutzen das Beratungsangebot und fühlen sich willkommen.	Alle Universitätsangehörigen	<ul style="list-style-type: none"> Trendwende: Frauenanteile gleichen sich jenen der Wirtschaftsfakultäten der anderen deutsch-schweizer Universitäten an. Verlauf der Beratungszahlen für Personen mit Special Needs Jährliche Beratungszahlen/Analysen 	Gender-Monitoring: <ul style="list-style-type: none"> 2018 (Zahlen 2017) 2020 (Zahlen 2019)
1. CG-Massnahmen separat zu Uni-Strukturen umgesetzt	CG ist als Qualitätskriterium der HSG in die HSG-Zielvereinbarungsprozesse implementiert Bisher verlief die Umsetzung der Massnahmen zur CG außerhalb der üblichen Steuermechanismen der Universität. Das wichtigste Steuerungsinstrument des Rektors an der HSG sind die Zielvereinbarungen des Rektors mit den diversen Anspruchsgruppen. Damit wird die Qualitätssicherung der Universität gewährleistet. Durch eine Reorganisation der Universität im Jahr 2016 ist die CG neu sowohl in die Verwaltungsläufe wie in die akademischen Abläufe organisatorisch eingebunden und in derselben „Direktion Aussenbeziehung“ angesiedelt wie das Qualitätsmanagement (QM) der HSG.	In den Zielvereinbarungen des Rektorats mit den verschiedenen Anspruchsgruppen ist CG bis 2020 integriert und definitiv im QM-Prozess der HSG verankert (Mainstreaming).	<ul style="list-style-type: none"> Rektor und Rektorat Deans Programmverantwortliche Prorektorat Aussenbeziehungen GK QM CG 	<ul style="list-style-type: none"> Feedback der Zertifizierungen EQUIS und AACSB Qualität der Zielerreichungen mit Schools + anderen Abteilungen Zielerreichungsprüfung durch QM-Rektorat 	<ul style="list-style-type: none"> Zertifizierungen: <ul style="list-style-type: none"> Frühjahr und Herbst 2018 Start Zielvereinbarungen: 2017; anschl. jährlich
2. Erster Schritt auf dem Weg zum Diversity-Management: Special Needs als neue Dimension	Diversity-Management ist etabliert als wichtiger Teil der Hochschulentwicklung Seit 1. Januar 2016 gibt es eine „Beratungsstelle für Special Needs“ mit 100 Stellenprozenten. Die Tatsache, dass die CG im Prorektorat „Aussenbeziehungen“ angesiedelt ist, erleichtert auch die Öffnung des Diversity-Blicks in Richtung Internationalität. Damit und mit der oben erwähnten Diversity-Strategie des Rektorats macht sich die Universität St. Gallen auf den Weg in Richtung Diversity-Management.	Personelle und finanzielle Ressourcen sichern und ausbauen (Aufgaben-und-Finanzplanung/ Mittelfristplanung der HSG): <ul style="list-style-type: none"> Eine Zusatzstelle für Beratungen von Special Needs, weitere Stellenprozente für zusätzliche Diversity-Dimensionen der CG, zusätzliche Finanzmittel 	<ul style="list-style-type: none"> Diraktion Aussenbeziehungen CG Special Needs Internationalisierung 	Mittelfristplanung und Budgets von: <ul style="list-style-type: none"> CG Special Needs weiterer Diversity-AkteurInnen 	Jährliche Budgets/Mittelfristplanung
		⇒ Ein gemeinsames Diversity-Verständnis ist entwickelt, vgl. HF 4			

Handlungsfeld 2: CG in Nachwuchsförderung und in Laufbahnen / Faculty Development und Science					
	Ist	Soll 2020	Massnahmen	Beteiligte	Indikator(en)
3.	Revision Berufungs- und Beförderungsverfahren In den Jahren 2014 – 2016 hat das Rektorat einige Anstrengungen gemacht, um in den laufenden Berufungsverfahren vermehrt Frauen zu wählen. (vgl. Diversity-Strategie). Zudem wurden 2016 die ganzen Laufbahnenprozesse in der Akademie überprüft, was in „Richtlinien zu den akademischen Karrierepfaden“ resultierte, die im Sommer 2016 vom Universitätsrat verabschiedet wurden. Darin werden Berufungen und Beförderungen geregelt.	Die HSG praktiziert qualitativ hochstehende Berufungs- und Beförderungsverfahren Sie sind transparent und diskriminierungsfrei.	Unterstützende Hilfsmittel/Begleitmaßnahmen für Berufungsverfahren und Auswahl akademischer Talente. (Handbuch, Checklisten, Gender-/Diversity-Trainings für Berufungskommissionen).	• Projektmanagement CG mit Projektteam/-Ausschuss aus allen Stakeholdern alimentiert	• Anzahl Frauen bei Neuberufungen. • Umsetzung: ab 2017
4.	Heterogene Führungskulturen in der Faculty In der Programmperiode 2012-2016 haben drei verschiedene Projekte (ATM, UND, BGM) zu einem gemeinsamen Befund geführt: Es fehlt eine gemeinsame Führungskultur. Insbesondere die Institutsleitungen funktionieren teilweise heterogen bezüglich Informationsstand zu HR-Prozessen, Führung und rechtlichen Rahmenbedingungen. Dies schlägt sich in der Befindlichkeit des Mittelbaus und des administrativen Personals nieder (Zahlen aus Befragung des betrieblichen Gesundheitsmanagements).	Aufbau einer gemeinsame Führungskultur Die Universität St. Gallen hat bis spätestens 2020 das Zertifikat „friendly workspace“ erhalten. Die Befragungszahlen haben sich verbessert; insbes. auch bei den weiblichen Mitarbeitenden.	Projekt „Führung“ über Project-Board, mit Einbezug von CG und Diversity-Dimensionen. Angedacht ist ein Training in Personalführung für Institutsleitende. Lead liegt beim HR.	• Prorektorat Aussenbeziehungen • HR • CG	• Verbesserung der befragungszahlen • Fremdassessment „friendly workspace“ mit Zertifikatsvergabe • 1. Assessment: Ende 2016 • Erlangung Zertifikat spätestens 2020
5.	Fehlende Personalstrategie für das akademische Personal Die zentrale Erkenntnis des Projekts «Akademisches Talentmanagement» (ATM) besteht im Fehlen einer Personalstrategie für das akademische Personal.	Bis 2020 liegt eine transparente Personalstrategie für das akademische Personal vor Es bestehen klare Selektionsmechanismen für/genden eine akademische Karriere in einer frühen Karrierephase. Klare Vorstellungen sind festgeschrieben über die „besten Köpfe“, die zu rekrutierenden Personen und die Bewertungskriterien (auch überfachliche), wobei die Gender-Bias-Fallen vermieden sind. Es existiert eine Kongruenz von Karriereziel (akademisch/nicht akad.); Tätigkeit (praxisbezogen/forschungsbezogen/lehrlarbezogen) und Tätigkeitsbezeichnung Es besteht eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen Praxis und Academia.	Erarbeitung der Strategie und Anpassung von Reglementen. Diskussionen in den Schools, um Rahmenbedingungen über die einzelnen Karrierephasen zu definieren (z.B. institutioneller Bruch; Entscheidung pro/contra Academia; Stufung zwischen Postdoc- und Ass.prof; Dauer transitorischer Karrierephasen, Transparenzkriterien)	• Rektorat • Schools • HR • CG • evtl. GK-Mitglieder	• Qualitativ: Stellungnahmen aus den Schools • Schriftliche Fixierung der Strategie • Praxis/Feedback Mittelbau

Handlungsfeld 2: CG in Nachwuchsförderung und in Laufbahnen (Fortsetzung)					
	Ist	Soll 2020	Massnahmen	Beteiligte	Indikator(en)
6.	Young Investigator Programme (YIP) gestartet Als eine Konsequenz des Projekts «Akademisches Talentmanagement» (ATM) von 2015 wurde für 2016 das YIP entwickelt. Es unterstützt Nachwuchswissenschaftler/innen (angehende Promovierende bis Assistenzprofessor/innen) im Aufbau überfachlicher Kompetenzen, bei der Orientierung im akademischen System und bei der Begleitung von Fragen und Konflikten, die mit der Qualifizierungsphase und Karriereplanung einhergehen. Diese zur Umsetzung notwendige Aufstockung der Stellenprozent bei der Forschungsförderung wurden „anschubfinanziert“ durch Gelder aus dem Bundesprogramm 2012-2016/17. Im Gegenzug wurde die Gender-Expertise im Stellen-Profil und das Gender-Mainstreaming in den Aufgaben der Stelle fix festgeschrieben.	Gender ist in allen Massnahmen des YIP mainstreamt.	In sämtlichen Angeboten, die entwickelt werden, wird Gender miteinbezogen und thematisiert: Navigation durch die Qualifizierungsphasen; Kompetenzerwerb; Wissens zu Karrierewegen; Netzwerkaufbau für Peers; Begleitung bei Konflikten.	• Prorektorat Forschung • Faculty Development-Forschungsförderung)	Auswertung der Teilnehmenden/Nutzenden nach Frauen/Männern, kombiniert mit qualitativen Instrumenten, um die Zahlen interpretieren zu können.
7.	HSG-Forschungskommission berücksichtigt erste Gender-Aspekte Alle Vergabeprozesse der Personenförderung werden nach Geschlecht statistisch erfasst. Erziehungszeiten werden bei der Evaluation von Personen berücksichtigt. Reduktion des Pensus innerhalb von Projekten aufgrund von Betreuungspflichten ist möglich.	Die HSG-Forschungskommission berücksichtigt Gender- und Diversity-Aspekte in all ihren Entscheidungen (Mainstreaming)	Erweiterung der Reglemente der Forschungskommission um Diversitätsaspekte Fonds für Forschungsgespräche: Die Evaluationskriterien werden um „ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Vortragenden“ ergänzt.	• Rektorat • Prorektorat Forschung • Forschungskommision	• Anteil Frauen bei den jeweiligen Förderungsanträgen pro Fonds • Geschl.verhältnis • Referierende der geforderten Forschungsgespräche

Handlungsfeld 3: CG bei Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel, Abbau Berufsstereotypen / Teaching + Faculty Development					
Ist	Soll 2020	Massnahmen	Beteiligte	Indikator(en)	Zeit/Milesteine
8. Niedriger Anteil Studentinnen Das Gender-Monitoring 2014 zeigt, dass die HSG noch weniger Frauen anzieht als die Wirtschaftsfakultäten der anderen Schweizer Universitäten.	Erhöhung auf Schweizer Durchschnittsniveau Bis 2020 ist der Anteil weiblicher Studierenden auf das Durchschnittsniveau der übrigen Schweizer Hochschulen (exklusive HSG-Anteil) angestiegen.	Vgl. Punkte 9 bis 12	F-Anteile auf allen Studierendenstufen (AS, BA, MA)	F-Anteile auf allen Studierendenstufen (AS, BA, MA)	Gender-Monitoring: • 2018 • 2020
9. Ansätze auf Angebots-Seite: Pilotprojekte für gendergerechte Lehre Für die sog. „Startwochen“ konnte die CG 2016 Verbesserungsvorschläge zu Dokumenten machen (Sprache, Bildwahl, Beispiele usw.). Die in der BWL des Assessmentlehrranges eingesetzten Unterlagen wurden 2016 von der CG überprüft und optimiert. Das Curriculum für den BA BWL wurde mit jenen von anderen Wirtschaftsuniversitäten verglichen (Benchmark) und Verbesserungsvorschläge identifiziert.	Eine gendergerechte Lehre ist bis 2020 angestossen . Bei Revision und/oder Neuentwicklung von BA- und MA-Lehrgängen werden die Bedürfnisse einer heterogenen Studierendenschaft standardmäßig mitherücksichtigt. Die in der BWL des Assessmentlehrranges eingesetzten Unterlagen wurden 2016 von der CG überprüft und optimiert. Das Curriculum für den BA BWL wurde mit jenen von anderen Wirtschaftsuniversitäten verglichen (Benchmark) und Verbesserungsvorschläge identifiziert.	<ul style="list-style-type: none"> Die Erfahrungen aus den Pilotprojekten werden optimiert und bilden die Basis für die „Services“ der CG, in der Lehrgangsverantwortliche aller Stufen die CG-Fachexpertise zu einer „gendergerechten Lehre“ abholen können. In die Zielvereinbarungen der Deans mit den Lehrgang verantwortlichen fließen Aspekte einer Diversity-gerechten Lehre mit ein. 	<ul style="list-style-type: none"> Deans Lehrgangs-verantwortlich <ul style="list-style-type: none"> CG 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl revidierter Curricula. Service-Anfragen. 	jährlich
10. Ansätze für Nachfrage-Seite: Homogenität Die HSG wird von MaturandInnen wie den Gatekeepers HSG immer noch als männlich geprägte Universität wahrgenommen.	Image-Veränderung Das Image der HSG hat sich bei MaturandInnen und HSG-Gatekeeper in Richtung vielfältige Universität verändert.	Bei den Veranstaltungen für HSG-Gatekeeper (Klassenlehrpersonen, Fachlehrpersonen für Wirtschaft und Recht sowie die BerufsberaterInnen) wird das Bild einer vielfältigen Universität vermittelt, bei der heterogene Studierende aller Art willkommen sind.	<ul style="list-style-type: none"> Leitung Assessmentjahr u. Startwoche; Studiensekretär Marke CG 	<ul style="list-style-type: none"> vgl. auch HF 4.3 	Vorschläge Studiengänge liegen vor: 6/2018 Definition und Start Umsetzung von Massnahmen: 10/2018
11. Mehr Wissenbedarf zu Drop-out von Frauen im Assessmentjahr Anfangs 2016 hat das Rektorat zur Durchführung einer ethnografischen Studie zur Verringerung des Drop-out im Assessmentjahr durch das Seminar für Soziologie (Universität St. Gallen) mit HSG-interne Mitteln zugestimmt.	Massnahmen zur Verringerung des drop-outs sind definiert und eingeleitet	Ende Juni 2018 sollten aus der ethnografischen Studie Erkenntnisse zu den Mechanismen sowie Vorschläge für geeignete Massnahmen zur Verringerung des Drop-outs von Frauen (und allenfalls anderer Diversity-Dimensionen) vorliegen. Anschliessend werden die Massnahmen definiert und umgesetzt.	<ul style="list-style-type: none"> Programmleitung Assessmentjahr; CG; Prorektorat Evtl. weitere 	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung der Frauenanteile Assessmentjahr zur Vergleich zur Bachelorstufe 	

HF4: Kompetenzweiterleitung CG bzw. Diversität an HS / Faculty Development

Ist	Soll	Massnahmen	Beteiligte	Indikator(en)	Zeit/Milesteine
12. Special Needs: Beratungsstelle dauerhaft eingerichtet Seit 2016 ist die «Beratungsstelle für Special Needs» mit 100 Stellenprozenten ausgestattet, bei der Studierende spezifische Beratung in Anspruch nehmen und für einen Antrag auf Nachteilsausgleich (NA) Unterstützung erhalten. Die Umsetzung des NA wird an allen relevanten Stellen gut aufgenommen und entsprechend ermöglicht. Es fehlt eine individuelle Unterstützung für Betroffene vor Ort (z.B. Mobilitätstransfer von Gebäuden zu Gebäude; Literaturbeschaffung; Erstellung barrierefreier Unterlagen; Begleitung an Prüfungen etc.)	Individuelle Unterstützung für Special Needs Bis 2020 kann die HSG eine individuelle Unterstützung für Studierende mit besonderen Bedürfnissen sicherstellen.	Aufbau eines Unterstützungs pools mit 5-10 Personen, die Unterstützung leisten wollen, geschult und entschädigt werden und auf Abruf für 1-2 stündige Dienstleistungen bereit stehen. (Dienstleistungen erfolgen ausschliesslich auf Studium bezogen; keine Pflegedienstleistungen.)	• Betroffene Studierende • Interessierte Personen • HSG-Schlüsselstellen innerhalb der Uni • SpecialNeeds	• Anzahl Verträge • Feedback auf Schulumfang : Nutzung in Abhängigkeit der Fall-Zahlen • Feedbackbogen über Servicequalität der erbrachten Dienstleistung	• Pool-Aufbau + Schulumfang : bis 6/2018 • Implementierung und Nutzung: bis 10/2018 • Erste Feedbacks: bis 03/2019
13. Bauliche Barrierenhindernisse: Keine Information für Betroffene Die unterschiedlichen baulichen Gegebenheiten an der HSG sind erschwerend. Detaillierte Informationen über die Barrierefreiheit fehlen oder sind nicht kommuniziert, so dass sich Betroffene erst vor Ort ein umfassendes Bild machen und allenfalls entsprechend Unterstützung (technischer oder personeller Art) benutzen/anfordern.	Im Internet abrufbare Informationen über Zugänge zu HSG-Gebäuden	Bestandesaufnahme und Analyse der wichtigsten Campusgebäude bezüglich unterschiedlicher Behinderungsformen Erstellen eines Leittafens über die Barrierefreiheit Projektantrag: Ableitung konkreter Handlungsfelder für Anpassungen Beizug externen ExpertInnen-Wissens	• Leiter/Team Infrastruktur • Betroffene Studierende • Externe Experten (Bau, Kanton, etc.)	• Bewilligter Projektantrag HSG: → Bereitstellung Finanzen für Barrierefreiheit • Projektantrag: Ableitung konkreter Handlungsfelder für Anpassungen • Beizug externen ExpertInnen-Wissens	• Analyse raster: bis 05/2017 • Erhebung: bis 08/ 2017 • Leittafeln: bis 10/2017 • Projektantrag: 08/2018
14. Erstes Treffen von Lehrenden, Forschenden, PraktikerInnen der HSG zu Diversity Im Januar 2016 wurden auf gemeinsame Initiative der CG, Gender Studies und des Center of Diversity sämtliche Personen, die an der HSG zu diesen Themenbereichen lehren, forschen oder arbeiten zu einem Workshop eingeladen. Daraus hat sich eine «AG Gender, Diversity, Inclusion» gebildet, und sich drei Schwerpunkte gesetzt (vgl. Soll):	Die AG «Gender, Diversity, Inclusion» hat bis 2020 folgendes erreicht: • Vernetzung der HSG-AkteurInnen untereinander • Darstellung der HSG-Forschung zum Thema gegen aussen • Sensibilisierung für das Querschnittsthema für Forschung und Lehre innerhalb der HSG.	Jährliche Treffen, Mailing-Liste untereinander, allenfalls gemeinsame Forschungsprojekte, Feedbacks www.genderportal.ch wird als Plattform für die HSG-Forschungsergebnisse bewirtschaftet. Im Herbst 2017 findet ein „Diversity and Inclusion Day“ statt, mit der Zielgruppe: HSG-Forschende & Lehrenden	• HSG-Forschende, Lehrende, PraktikerInnen (AG) HDZ	• Anzahl Teilnehmende an Treffen • Anzahl Teilnehmende am Inclusion Day • Hits auf Genderportal.	• Jährliche Treffen Herbst 2017: Diversity and Inclusion Day
15. Austausch zwischen CG und Special Needs Die beiden Fachbereiche pflegen einen intensiven Austausch über ihre Erfahrungen, Projekte, Tätigkeiten und mögliche Synergieeffekte für beide Themen. Bei den beiden Kern-Dimensionen werden in der Umsetzung immer auch die Intersektionalität mit den übrigen Dimensionen einbezogen, sofern es die Ressourcen zulassen (z.B. Massnahmen zu HF 3)	Diversity-Management praktizieren Sämtliche Fachstellen, die eine Diversity-Dimension bearbeiten, praktizieren bis 2020 • ein gemeinsame Diversity-Verständnisses • einen intersektionellen Blick über das eigene Themengebiet hinaus • einen engeren Austausch zwischen den verschiedenen Fachstellen	Entwickeln einer gemeinsamen Diversity-Verständnisses Austauschtreffen mit Trainings für intersektionellen Blick Weiterbildungen der Mitarbeitenden • Auftragserteilung an Gender Studies und anderen wissenschaftlichen Netzwerken für Reflexion und theoretische Inputs.	• CG; SpN; MitarbeiterInnen Bereich Internationalität, Gender Studies; AG «Gender, Diversity, Inclusion»	• Schriftliche Dokumente Anzahl und Inhalt der Trainings, Weiterbildungen • Rückmeldungen von Gender Studies oder anderen SpezialistInnen	• Jährlicher Bericht
16. Idee: Sensibilisierungstrainings Chancengleichheit und Diversität gehören eng zusammen. Ein Basis-Training zu Diversitäts-Sensibilisierung für Schlüsselpersonen, das an unterschiedliche Kontexte angepasst werden kann, bildet einen guten „Türöffner“ auch für Gender.	Sensibilisierungstrainings für Lehrende und Rekrutierende zu Diversität wurden durchgeführt	Entwicklung eines Diversity-Sensibilisierungs trainings (inkl. Special Needs) Feedback von Gender Studies und weiteren Fachpersonen • Erster Testlauf in Gleichstellungskommission • Aufnahme im Service-Katalog der CG	• CG; Special Needs • Gender Studies +Experten GK	• Anzahl Trainings und Teilnehmende Feedbacks	Testlauf GK: 2017