



Aktionsplan Chancengleichheit der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften ZHAW

Chancengleichheit und Diversity 2017–2020

Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
<p>1 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen</p>	<p>Rekrutierungsverfahren Die ZHAW praktiziert gender- und diversitygerechte Rekrutierungsverfahren. Sie sensibilisiert und schult ihre Führungskräfte dahingehend, dass Chancenungleichheit in Bewerbungsprozessen vermieden wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Austausch und Schulungen zwischen Stabsstelle Diversity und HR-Verantwortlichen haben stattgefunden. - Instrumente für chancengleiche Rekrutierungsprozesse sind erstellt (Leitfaden für einen gendergerechten Selektionsprozess, Textbausteine für Ausschreibungen, etc.) - In Zusammenarbeit mit HR Development wird ein Workshop für Führungskräfte initiiert resp. die Berücksichtigung von Gleichstellungsmassnahmen in die Führungskräfteentwicklung integriert. - Die Stabsstelle Diversity entwickelt in Zusammenarbeit mit HR Prozesse und baut Know-how auf, um eine gezielte Rekrutierung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung zu ermöglichen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Stellenausschreibungen sind diversitygerecht gestaltet. Eine geschlechtergerechte Homogenisierung findet auf alle Funktionsstufen statt. Der Anteil von Mitarbeitenden mit Behinderungen konnte erhöht werden. Teilzeitpensen sind auf allen Funktionsstufen wählbar. - In Selektionsverfahren werden Chancengleichheitsaspekte prozessual thematisiert und integriert. - Führungskräfte sind durch Fortbildungsveranstaltungen über die Bedeutung und positiven Auswirkungen von Gleichstellungsmassnahmen informiert. 	X	X	X	X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Anstellungsbedingungen Die ZHAW berücksichtigt Chancengleichheitsaspekte bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Sie unterstützt ihre Mitarbeitenden sowie Führungskräfte bei einer Gestaltung von flexiblen Arbeitsverhältnissen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - HR und Stabsstelle Diversity erarbeiten ein Konzept und eine Übersicht verschiedener Arbeitsmodelle. Angebote für eine Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen werden für die Mitarbeitenden sichtbar. - In Zusammenarbeit mit HR und im Austausch mit den Mitarbeitenden werden sensibilisierende und informative Aktionen durchgeführt, für eine bedürfnisgerechte Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle. - Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung und Leadership Trainings setzen sich Führungsverantwortliche mit der Option flexibler Anstellungsbedingungen auseinander und entwickeln Lösungen für ihre Bereiche. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die ZHAW verfügt und kommuniziert über eine hochschulübergreifende Regelung für flexibles Arbeiten. - Die Mitarbeitenden sind über die Modalitäten flexiblen Arbeitens informiert. - Mitarbeitende erleben sich im Dialog als mitgestaltende Akteure. Einem Know-how-Verlust durch Kündigung aufgrund mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird entgegengewirkt. - Die Möglichkeit zu Teilzeit/ flexiblem Arbeiten wird erhöht, die Mitarbeitendenzufriedenheit wird gesteigert. - die ZHAW wird als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen. Die Werte spiegeln sich in einer zweijährigen Mitarbeitendenbefragung wieder. 	X	X		
						X	X
							X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Lohntransparenz Die ZHAW praktiziert Lohngleichstellung. Lohntransparenz wird kommuniziert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lohntransparenz ist Tatsache: in einem Rhythmus von zwei bis drei Jahren findet eine Überprüfung von Lohngleichstellungsmassnahmen statt, die kommuniziert wird. - Es wird jährlich eine Sensibilisierungsveranstaltung und Workshops anlässlich des „Equal Pay Days“ durchgeführt: 2017 für Mitarbeitende 2018 für Führungskräfte 2019 für Studierende - Die Stabsstelle Diversity und HR erstellen Informationen für die Mitarbeitenden über das an der ZHAW angewandte Lohnsystem. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Mitarbeitenden erhalten Informationen bei Fragen rund um die Löhne. - Die Mitarbeitenden sind informiert, wohin sie sich bei Fragen zur Lohngleichheit/ -ungleichheit wenden können. - Studierende der ZHAW sind mit Blick auf den Berufseinstieg für Lohngleichstellungsfragen sensibilisiert. 	X	X	X	X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Strukturelle Veränderungen</p> <p>Die Hochschulstrukturen werden fortlaufend optimiert, so dass Studieren und Arbeiten mit Familien-/ Careverpflichtungen sowie Studieren und Arbeiten mit einer Behinderung ohne grosse Hindernisse möglich ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Studierenden und Mitarbeitenden in „kritischen Lebensphasen“ steht ein Beratungsangebot zur Verfügung. - Es wird ein jährliches Monitoring über die geleistete Beratung geführt. - Stabsstelle Diversity und HR konzipieren eine Broschüre, die Mitarbeitende und Studierende mit Familienverpflichtungen über rechtliche und sachdienliche Informationen sowie Unterstützungsmassnahmen informiert. - Es werden themenspezifische Informationsveranstaltungen (z.B. „Eltern-Lunches“, „Väter-Lunches“, etc.) durchgeführt. - Es werden Peer-to-Peer-Treffen von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen durchgeführt. - Es werden Gefässe zur aktiven Mitarbeit von Studierenden (z.B. Bildung eines „Beirats“) initiiert für eine Verbesserung von Studien-/ Arbeitsstrukturen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hochschulangehörige werden in kritischen Phasen des Studiums/ der Anstellung durch Beratung und Informationsvermittlung unterstützt. - Durch die Mitwirkung resp. den Einbezug von Ideen und Vorschlägen der Hochschulangehörigen steigt die Zufriedenheit bei Studierenden und Mitarbeitenden (vgl. Mitarbeitendenbefragung). - Es liegen Informationen zu Familienfreundlichkeit und Barrierefreiheit vor (Broschüren, Website) - Die ZHAW engagiert sich für eine tatsächliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Hochschulumfeld. 	X	X	X	X
				X	X	X	X
				X	X		
				X	X	X	X
					X		



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Laufbahnplanung</p> <p>Die ZHAW unterstützt Angehörige in der frühen Berufsphase und bei der Planung einer akademischen Laufbahn.</p> <p>Sie fördert die Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung, insbesondere bei der Bewältigung von Doppelbelastungen.</p> <p>Sie fördert die Chancengleichheit in der Laufbahnentwicklung und schützt ihre Mitarbeitenden vor beruflicher Diskriminierung im Alter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluation der beiden bestehenden Mentoring-Programme (fff und zfh) mit abschliessendem Fachgespräch - Konzeption, kick-off und Umsetzung eines „Mentoring Pro Diversity“ mit möglichen drei Schwerpunktthemen und umfangreichem Weiterbildungsangebot: <ol style="list-style-type: none"> 1. „Professionalisierung“ Zielgruppe sind Studierende und Mitarbeitende, die eine Karriere im wissenschaftlichen Mittelbau anvisieren. 2. „Vereinbarkeit und Karriereentwicklung“ Zielgruppe sind Mitarbeitende zwischen ca. 30 und 45 Jahren; Ziel ist eine Förderung der Selbstkompetenz zur besseren Bewältigung von Doppelbelastungen und gleichzeitiger Jobfestigung 3. „Neue Perspektiven“ Zielgruppe sind Mitarbeitende zwischen ca. 45 und 65 Jahren, Ziel ist eine Förderung der Selbstkompetenz zur Bewältigung von Veränderungsprozessen in Bezug auf die eigene Laufbahnentwicklung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Evaluation von acht Durchgängen Mentoring zfh und fünf Durchgängen Mentoring fff liegt vor, fördernde Erkenntnisse können in einer Neukonzeption übernommen werden. - Ein neues Programm ‚Mentoring pro Diversity‘ verbessert dank fokussierter Zielgruppen die Förderung der Mitarbeitenden in der Laufbahnplanung. - Besonders wissenschaftliche Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende werden beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere gefördert. - Eine langfristige Einbettung von Mentoring in das HR Development wird diskutiert, Mentoring als Weiterbildungs-massnahme wird von Vorgesetzten unterstützt. 	<p>X</p> <p>X</p>	<p></p> <p>X</p>	<p></p> <p>X</p> <p>X</p>	<p></p> <p></p> <p>X</p>



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
<p>2</p> <p>Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen</p>	<p>Die ZHAW ist sensibilisiert für Diversität in der Studien- und Berufswahl.</p> <p>Sie verfolgt eine diversitätsgerechte Kommunikationsstrategie.</p> <p>Sie entwickelt Konzepte für eine geeignete Ansprache und nachhaltige Integration von untervertretenen Gruppen in Studium und Arbeitswelt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung eines Round-Tables mit den Kommunikationsverantwortlichen der einzelnen Bereiche zur Gestaltung diversitätsgerechter Werbung (geeignete Bildsprache, geschlechtergerechte Sprache). - Durchführung eines Round-Tables mit Bereichsverantwortlichen, um Projekte/ Massnahmen für untervertretene Gruppen im Studium (Frauen und Technik, Männer in sozialen/ Gesundheitsberufen, Studierende mit Behinderungen, Studierende mit Migrationshintergrund) stärker in Curricula zu integrieren. - Aufbau einer Zusammenarbeit mit dem Studierendenverband (ev. zum Thema ‚Migration‘) und Alumni-Organisationen (‚Frauen in Technik‘) - Durchführung einer Tagung oder interdisziplinären Ringveranstaltung zu „Unconscious Bias“ - Bildung eines Studierendenbeirats ‚Diversity‘ 	<ul style="list-style-type: none"> - Die einzelnen Departemente wirken in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversity und den jeweiligen Kommunikationsabteilungen einem Abbau von Stereotypen bei der Bewerbung von Studiengängen entgegen. Chancengleichheit wird über ein starkes Wording und aussagekräftige Bilder nach aussen getragen. - Sensibilisierungsmassnahmen setzen verstärkt bei den Strukturen an. Departemente und Bereiche setzen sich Ziele, wie untervertretene Gruppen weiter gefördert werden können. - Hochschulangehörige werden durch regelmässige Fachinputs über Chancengleichheit und Massnahmen dagegen sensibilisiert. 	X			
					X		
					X	X	X
						X	
						X	X
							X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
3 Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen	Studieren und Arbeiten mit Behinderung Die ZHAW engagiert sich für eine hindernisfreie Hochschule und für die Partizipation von Menschen mit Behinderungen im Bildungsbereich, auch auf nationaler Ebene.	<ul style="list-style-type: none"> - Durchführung einer Befragung, um die Anzahl von Studierenden mit Behinderungen und chronischer Krankheit sowie deren Bedürfnisse kennenzulernen. - Publikation der Ergebnisse. - Durchführung einer Film- und Vortragsveranstaltung für einen hindernisfreien Zugang und eine hindernisfreie Nutzung der Hochschulräume. - Hochschulangehörigen mit Behinderungen stehen Informationen, Coachingangebote und Hilfsmittel zur Verfügung. - Das Netzwerk „Studium und Behinderung Schweiz“ wird als Kooperationsprojekt lanciert und institutionalisiert. - Organisation und Durchführung von Netzwerkveranstaltungen. - Durchführung von Schulungen für Mitarbeitende des Facility Managements in Sachen Hindernisfreiheit. - Prozessbeschriebe zu geplanten Umbauarbeiten und zum Bezug barrierefreien Mobiliars sind erstellt. - Webseiten und Lernplattformen sind hindernisfrei. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Gesundheitssituation der ZHAW-Studierenden mit und ohne Behinderungen ist durch die Stabsstelle Diversity evaluiert, das Studenumfeld wird bedürfnisgerecht optimiert. - Die Ergebnisse der Erhebung sind publiziert und mit best practice angereichert. Hindernisfreiheit wird für Studieninteressierte sichtbar. - Die Hochschulanlagen werden hindernisfrei gebaut, bauliche Hindernisse werden kontinuierlich verkleinert bzw. abgebaut. - Ein Austausch zu behinderungsbedingten Belangen an Hochschulen findet auf nationaler Ebene statt, eine Öffnung für ein Studium mit Behinderungen ist an allen Hochschulen sichtbar. Es werden Rahmenbedingungen erarbeitet und Fachwissen generiert, welche Hochschulen nutzen können. 	X	X		
					X	X	
					X	X	
				X	X	X	X
				X	X	X	X
						X	
					X	X	X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Steuerung</p> <p>Diversity Management wird als Führungsaufgabe verstanden und praktiziert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementierung eines Diversitycontrollings in den Departementen oder integrierte Erhebung von Kennzahlen in einem anderen Steuerungsinstrument (z.B. HIS/ZHAW) - Durchführung eines Monitorings durch HR/ Stabsstelle Diversity und regelmässige Gespräche mit den Verantwortlichen in den Departementen in einem 2-Jahres Rhythmus. - Diversitymanagement wird als Thema in der Führungsausbildung lanciert. 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Departementsverantwortlichen kennen ihre Kennzahlen zu Diversityaspekten. - Die Stabsstelle Diversity verortet Chancengleichheit in den einzelnen Departementen und berät/unterstützt bei der Festlegung von Diversity-Zielen. - Die Departemente setzen sich Ziele, um Gleichstellungsmassnahmen zu steuern. - Die in den vergangenen Jahren erreichten quantitativen Wirkungsziele unterverteilter Gruppen können gehalten werden. 	X	X	X	X
	<p>Expertise</p> <p>Die Diversity-Verantwortlichen sensibilisieren für Gleichstellungsanliegen in internen und externen Gefässen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Überarbeitung der Policies - Regelmässige Publikation von Beiträgen im „Impact“, „Brainstorm“, Rektoratsnewsletter, Blog Diversity@ZHAW, sowie externen Organen. - Beiträge für interne Veranstaltungen („Diversity-Lunch“, interne Weiterbildungen) - Durchführen einer Informationskampagne zur Vermeidung von sexueller Belästigung. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gleichstellungsanliegen und -massnahmen werden im Hochschulalltag sichtbar gemacht. - Hochschulangehörige sind über Bedürfnisse und Wirkungen informiert. - Hochschulangehörige wissen, wo sie sich im Bedarfsfall informieren, Hilfe und Unterstützung holen können. 	X	X	X	X



Handlungsfelder	Wirkungsziele	Aktivitäten/ Massnahmen/ Produkte	Wirkungsindikatoren	2017	2018	2019	2020
	<p>Öffnung für weitere Themen Die ZHAW ist sensibilisiert für eine Öffnung in Richtung weiterer Diversity-Dimensionen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Festigung der Projektidee: „Bildung ohne Grenzen“/ Bildungsangebote für Flüchtlinge, welcher vom VSZHAW lanciert wurde. - Bildung einer Experten-/ Expertinnendatenbank für Diversitythemen an der ZHAW. - Sensibilisierung der Departemente und HR für eine Öffnung in Richtung weiterer Diversityanliegen: z.B. LGBT (seitens Studierender) und „Alter“ (seitens Mitarbeitender). 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversity-Management ist Teil der Hochschulkultur. Diversity-Management wird aktiv gelebt und ist sichtbar. - Die Stabsstelle Diversity sammelt, unterstützt, initiiert und triagiert neue Ideen, Pilotprojekte und Massnahmen zu weiteren Dimensionen von Diversität an der Hochschule. 		X	X	
<p>4 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre</p>	<p>Diversity in der Lehre Die ZHAW orientiert Lehr- und Prüfungsstrukturen an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Lehrenden und Lernenden. Sie macht Gender- und Diversitythemen in Lehre und Forschung sichtbar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ein Konzept für eine „Didaktik für alle“ zur Vermittlung von hochschuldidaktischem Know-how ist von der Stabsstelle Diversity erstellt. - hochschuldidaktische Instrumente für Mitarbeitende und Externe sind erstellt, Mitarbeitende der Lehre werden in Fortbildungskursen für den Umgang mit Diversity-Themen sensibilisiert und geschult. - Die einzelnen Departement und Fachbereiche prüfen, wo Diversity-Themen in Studienmodule integriert werden können: z.B. „Hindernisfreies Bauen“ im Studiengang Architektur; „Behinderung in der Gesellschaft“ im Studiengang Soziale Arbeit, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diversitythemen sind in den Curricula integriert und werden nicht separat gelehrt. - Mitarbeitende der Lehre wenden didaktisches Know-how zur Umsetzung von Chancengleichheit disziplinüberreifend an. - Die Departemente publizieren hilfreiche und nützliche Informationen zu Lehr- und Forschungsthemen. 	X	X	X	X

