

AUF DEM WEG ZU EINEM AKTIONSPLAN FÜR CHANCEN- GLEICHHEIT UND VIELFALT

LEITFADEN FÜR
DIE PÄDAGOGISCHEN
HOCHSCHULEN



DER LEITFADEN FÜR CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT: EINE STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE PÄDAGOGISCHEN HOCHSCHULEN

Ein zweiter wichtiger Schritt ist getan! Im Anschluss an das Monitoring «L'égalité des chances et la diversité sous la loupe» (Chancengleichheit und Vielfalt unter der Lupe), das einen Überblick über die Geschlechterverteilung und die Vielfalt an vier Pädagogischen Hochschulen (PH) der Westschweiz gibt, erscheint nun ein Leitfaden mit Zielen, Massnahmen und Indikatoren.

Die zentralen Eckpunkte des Leitfadens verankern Chancengleichheit und Vielfalt im institutionellen Führungssystem, in der Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung, in der Studien- und Berufswahl und schliesslich in der Lehre und Forschung.

Mit diesem Leitfaden wird allen Rektoraten und Direktionen der Pädagogischen Hochschulen ein starker Anstoss gegeben, in diesem Bereich einen eigenen Aktionsplan zu erarbeiten und in einem grösseren Gebiet die Entwicklung innovativer Projekte unter Beteiligung verschiedener Partner mit den gleichen Zielen (HP, FH, UH) zu erleichtern. Die enge Zusammenarbeit zwischen den vier Westschweizer PH und die Erweiterung auf andere Schweizer oder sogar internationale Hochschulen werden es ermöglichen, gegenseitig auf Know-how und Kompetenzen sowie auf dem Austausch von bewährten Praktiken aufzubauen.

Dieser Leitfaden steht im Einklang mit den strategischen Programmen der Partner-PH, ihren Qualitätssicherungssystemen und den Bestimmungen der externen Evaluation, die die Chancengleichheit und die faktische Gleichstellung von Frau und Mann fördern (Art. 30 Abs. 1 HFKG). Er entspricht auch der Projektausschreibung von swissuniversities im Hinblick auf die Umsetzung des Programms «P-7 Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» für den Zeitraum 2017–2020 im Rahmen der vom Bund finanzierten Kooperations- und Innovationsprojekte (KIP).

Der Leitfaden wird von den Rektoraten und Direktionen der Partner-PH begrüsst, da er eine für sie wichtige Herausforderung anspricht. Die Pädagogischen Hochschulen beabsichtigen, die angekündigten Aktionen umzusetzen und nachhaltige Massnahmen zugunsten von Chancengleichheit und Vielfalt zu ergreifen. Dennoch ist zu beachten, dass dieser Leitfaden vor allem die Möglichkeit bietet, in abgestimmter Art und Weise voranzukommen und so eine konkrete Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen zu entwickeln.

Prof. Dr. Françoise Pasche Gossin
Projektleitung

INHALTSVERZEICHNIS

3	ABKÜRZUNGEN	14	Handlungsbereich Nr. 1 STRATEGISCHE STEUERUNG
		16	Ziel 1
		22	Ziel 2
		26	Ziel 3
4	RECHTLICHER UND BEGRIFFLICHER RAHMEN	30	Handlungsbereich Nr. 2 NACHWUCHSFÖRDERUNG, KARRIERENTWICKLUNG UND BERUFS-/STUDIENWAHL
4	Rechtlicher Rahmen	32	Ziel 4
4	Begriffe und Konzepte	36	Ziel 5
7	EINLEITUNG	40	Ziel 6
7	Ein gemeinsamer Leitfaden		
8	Tatsächliche Gleichstellung		
9	Drei Säulen		
11	Eine gemeinsame Basis		
13	ÜBERSICHTSTABELLE	44	Handlungsbereich Nr. 3 LEHRE UND FORSCHUNG
		48	Ziel 7
		50	Ziel 8
		54	Ziel 9
		60	LITERATURVERZEICHNIS

Hinweis:

Im Falle von Abweichungen zwischen dieser Übersetzung und dem französischen Original ist die französische Version massgebend.

ABKÜRZUNGEN

PH	Pädagogische Hochschule
FH	Fachhochschule
UH	Universitäre Hochschule
SNF	Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren

RECHTLICHER UND BEGRIFFLICHER RAHMEN

RECHTLICHER RAHMEN

Auf Bundesebene:

- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, Art. 8 Abs. 1 bis 4
- SR 151.1 Bundesgesetz vom 24. März 1995 (Stand am 1. Januar 2017) über die Gleichstellung von Frau und Mann
- SR 151.3 Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 (Stand. 1. Januar 2017) über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen

Auf Ebene der Pädagogischen Hochschulen:

- SR 414.20 Bundesgesetz vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich, Art. 30 Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung

BEGRIFFE UND KONZEPTE

Vielfalt besteht darin, Talente, Kompetenzen, Lebensstile und Kulturen aus der Perspektive der Gleichbehandlung zu würdigen (Guénette et al., 2011). Diese Definition kann mit derjenigen des Soziologen Dubet (2011) ergänzt werden, die Vielfalt als ein Prinzip der sozialen Gerechtigkeit charakterisiert, das die Berücksichtigung der von Einzelpersonen und sozialen Gruppen erlebten Situation erfordert. Dubet fügt hinzu, dass er die Frage des Unterschieds nicht als ein positives Merkmal ansieht, das es zu würdigen gilt. Er könnte sogar nahelegen, dass die Frage des Unterschieds aufgrund ihrer Nähe zu einem mehr oder weniger bewussten Diskriminierungs- oder Ausgrenzungsmechanismus dem Gleichbehandlungsprinzip schaden könnte. Mit anderen Worten: Vielfalt ist als ein Prozess zu verstehen, der auf eine aktive Verminderung von Vorurteilen und einen nicht minder aktiven Abbau von Stereotypen abzielt, um anderen Mitmenschen auf Augenhöhe zu begegnen (Sénac, 2019).

Die Vielfalt ist ein staatspolitisches Anliegen, das nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergleichstellung, sondern auch unter dem Gesichtspunkt der nachhaltigen Entwicklung gesehen werden sollte: Ein Land, ein Staat, eine Wirtschaft oder eine Institution kann es sich nicht leisten, das Potenzial an Fähigkeiten und Talenten zu verlieren, das zum Beispiel von Frauen (Piron, 2015) oder von anderen gesellschaftlichen Gruppen gebildet wird.

Eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit führt zurück auf das Konzept des Sexismus, wie es im Rahmen des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019) definiert wurde: Sexismus manifestiert sich in einer Vielzahl von Vorurteilen und diskriminierender Behandlungen von Menschen aufgrund ihres Geschlechts (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Eine geschlechtsspezifische Voreingenommenheit ist oft in vielschichtigen Formen von Stereotypen verankert, die manchmal so stark im allgemeinen Denken verwurzelt sind, dass sie nicht mehr bewusst wahrgenommen werden.

Die Care-Arbeit wird in feministischen Analysen der 1970er- und 1980er-Jahre in einem Spannungsfeld zwischen «produktiver oder bezahlter Arbeit» und «reproduktiver oder unbezahlter Arbeit» aufgeführt (Scrinzi, 2016). Ab Ende der 1980er-Jahre und Anfang der 1990er-Jahre haben zahlreiche Studien gezeigt, dass Care-Arbeit auch innerhalb der bezahlten Arbeit zu einer geschlechtsspezifischen Aufteilung führt, da den Mädchen von klein auf Aufgaben mit einer Beziehungs- oder Betreuungsdimension zugewiesen werden (Kergoat, 2012), die faktisch sozial weniger geschätzt werden.

Die im ersten Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019) veröffentlichten Zahlen sind ein perfektes Beispiel für diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

im frühkindlichen Unterricht. Schliesslich ist laut Kergoat (2012) die Care-Arbeit ein wertvolles Instrument, um die Entwicklung der sozialen Geschlechter- und Klassenverhältnisse zu beobachten.

Eine Zielgruppe ist eine Gruppe von Personen, die durch den Kontext und die Tradition einer bestimmten Institution definiert ist (Eckmann & Foldhazi, 2013). Damit verdankt eine Zielgruppe ihre Existenz einer institutionellen Strategie, die in einem eindeutigen Rahmen und einer bestimmten Zeitlichkeit beschlossen wurde. Es sei darauf hingewiesen, dass sich als «Frau» zu erklären noch nicht bedeutet, zu einer «Frauen» genannten Zielgruppe zu gehören. Die Realität ist komplexer und lässt sich nicht so einfach kategorisieren. Auch wenn die konstruierte Kategorie «Frauen» noch keine Zielgruppe bildet, muss trotzdem festgehalten werden, dass die anhaltende Ungleichstellung der Geschlechter und diverse ungelöste problematische Situationen in den Bereichen Familie, Ausbildung oder Beschäftigung die Frauen de facto «zusammenschliessen».

Dafür gibt es zahlreiche Beispiele, etwa dass bestehende Hindernisse (Gläserne Decke oder Gläserne Wand) den Zugang zu Führungspositionen (Hondeghem, 2011) oder zu nicht diskriminierende Arbeitszeitregelungen verhindern oder die anhaltende Schwierigkeit, das Arbeits- und das Privatleben miteinander zu vereinbaren (Kergoat, 2012).



Ein Zielpublikum ist eine Gruppe von Personen im sozialen Raum, die durch Kommunikationen oder direkte Aktionen sensibilisiert oder erreicht werden soll.

Ein Indikator ermöglicht es, die Überwachung und die Entwicklung von Massnahmen laufend zu erfassen und ihre Auswirkungen punktueller zu messen.

Eine Einheit ist im Kontext der Konstruktion von etwas Gemeinsamem als Oberbegriff dessen zu verstehen, was eine Institution als Dienst, Departement, Abteilung oder Labor bezeichnet.

Eine konstituierte Körperschaft ist auf der Ebene des akademischen, administrativen und technischen Personals eine berufliche Kategorie, die mehrere gemeinsame Merkmale aufweist, zum Beispiel in Bezug auf Titel, Einstufung, Funktion, Pflichtenheft oder Aufgabenzuweisung. In diesem Zusammenhang sind die Studierenden als konstituierte Körperschaft zu betrachten.

EINLEITUNG

EIN GEMEINSAMER LEITFADEN

Die Rektorate und Direktionen der Pädagogischen Hochschulen der Westschweiz haben sich mit der Unterzeichnung des Kooperationsprojekts P-7 Chancengleichheit (Modul B von swissuniversities) verpflichtet, bis 2023 einen Aktionsplan für Chancengleichheit und Vielfalt auszuarbeiten und umzusetzen. Um dieses Kooperationsprojekt durchzuführen, haben die Rektorate und Direktionen der Pädagogischen Hochschulen jeweils ein Mitglied des akademischen Personals für die Aufnahme in den Lenkungsausschuss ernannt. Einige der ernannten Personen haben bereits in ihrer eigenen Institution eine Funktion als Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt inne.

Im Verlaufe des akademischen Jahrs 2018–2019 hat der Lenkungsausschuss einen quantitativen Ansatz bevorzugt und ein erstes Monitoring unter dem Titel «L'égalité des chances et de la diversité sous la loupe dans quatre HEP de Suisse romande» (Chancengleichheit und Vielfalt unter der Lupe in vier PH der Westschweiz) durchgeführt. Auch wenn die vier PH eine gewisse organisatorische und strukturelle Heterogenität aufweisen (auf die noch zurückgekommen werden soll), zeigten sich in dieser ersten statistischen Erfassung doch starke Tendenzen, die es ermöglichten, diese zweite Phase des Kooperationsprojekts mit einem gemeinsamen Leitfaden zu konkretisieren.

Dieser Leitfaden ist als ein Instrument zu verstehen, das allen Rektoraten und Direktionen zur Verfügung steht, um abhängig von ihren kantonalen und ausserkantonalen Standorten und der strategischen Ausrichtung, die sie dem Thema Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der eigenen Institution geben möchten, einen eigenen Aktionsplan zu erstellen.

Dieser Leitfaden wird von einem Dashboard begleitet. Dieses ermöglicht jeder Institution, nach einer gründlichen Analyse ihrer Situation, ihre Handlungsprioritäten gemäss einer Jahresplanung festzulegen, die bis 2023 läuft.

Die Umsetzung eines Aktionsplans in jeder Pädagogischen Hochschule wird 2020 mit der Einführung erster Massnahmen beginnen.



TATSÄCHLICHE GLEICHSTELLUNG

Während sich der Begriff der Gleichstellung zentral auf die Frage der Gleichstellung von Frau und Mann bezieht – also auf das Verhältnis zwischen zwei kulturell und sozial identifizierten und zahlenmässig ausgewogenen Kategorien – eröffnet das hier vorgeschlagene Projekt eine breitere Perspektive auf das Gleichstellungsprinzip, indem es andere identifizierte Kategorien einbezieht, die sich aus der sozialen und/oder kulturellen Herkunft, dem Alter, der Situation von Behinderung oder der Lebensweise ergeben.

Dieser Leitfaden steht im Einklang mit der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999: Art. 8 Rechtsgleichheit, Abs. 1 bis 4:

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2. Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung.
3. Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
4. Das Gesetz sieht Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen der Behinderten vor.

Mann und Frau sind gleichberechtigt. Dieses Prinzip ist unveräusserlich, aber wie sieht es mit der tatsächlichen Gleichstellung aus? Dieser Leitfaden enthält natürlich keine Antworten. Er hat zum Ziel, die Möglichkeiten zur Verwirklichung, nicht nur der individuellen Chancengleichheit, sondern der faktischen Gleichstellung, unabhängig von jeglicher Zugehörigkeit oder jeglicher Kategorie zu erweitern. Er enthält auch einen klaren Verweis auf die drei Bereiche Familie, Ausbildung und Arbeit, die im Gleichstellungsartikel der Bundesverfassung genannt werden. Genau in diesen drei Bereichen haben die Pädagogischen Hochschulen Handlungskompetenzen.

Im Übrigen bedeutet die Verankerung der Chancengleichheit, der Gleichstellung von Mann und Frau und der Vielfalt als interdisziplinäres Prinzip an den vier Pädagogischen Hochschulen der Westschweiz nicht, die Unterschiede zwischen den Einzelpersonen durch Kompensationsmassnahmen zu beseitigen, sondern im Gegenteil, wie Sénac (2019) vorschlägt, jeder Person und jeder Gruppe der Institution die Möglichkeit zu bieten, sich unabhängig von ihren Besonderheiten als gleich zu betrachten.

DREI SÄULEN

Der Leitfaden stützt sich auf drei Säulen, die seine Struktur untermauern und ihm einen Kontext verleihen, der, wie bereits erwähnt, Gegenstand einer ersten quantitativen Analyse war.

Die drei Säulen sind:

- ein vorgeschriebener Rahmen, der durch einen abgeschlossenen oder laufenden Akkreditierungsprozess veranschaulicht wird;
- das Kooperationsprojekt (P-7) von swissuniversities;
- das erste Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt, das im akademischen Jahr 2017–2018 durchgeführt wurde.

Erste Säule: Ein vorgeschriebener Rahmen

Dieser vorgeschriebene Rahmen entspricht: Art. 30 SR 414.20 Bundesgesetz vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich und Anhang 1: 2.5 RS 414.205.3 Verordnung des Hochschulrates über die Akkreditierung im Hochschulbereich.

Die erste Säule ermöglicht die Verankerung einer interdisziplinären und inklusiven Definition von Chancengleichheit. Sie umfasst, wie eingangs erwähnt, Fälle von direkter oder indirekter Diskriminierung. Dies gemäss: Art. 8 Abs. 2, 3, 4 BV; SR 151.1 Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG); SR 151.3 Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (BehiG).

Zweite Säule: Kooperationsprojekt P-7 Chancengleichheit – Modul B. Einreichung von Kooperationsprojekten

Die zweite Säule umfasst das von swissuniversities in die Wege geleitete Kooperationsprogramm «Chancengleichheit und Vielfalt» (P-7) – Modul B (2017). Die Dachorganisation der Schweizer Hochschulen beteiligte sich an der Finanzierung des vom Lenkungsausschuss vorgestellten Projekts. Das Projekt, das von den Rektoraten und Direktionen der vier betreffenden Institutionen unterzeichnet wurde, trägt den Titel «*En marche vers une culture et une politique de l'égalité*» (*Auf dem Weg zu einer Kultur und Politik der Gleichstellung*). Leitfaden und Evaluationsinstrument für die Pädagogischen Hochschulen.

Dritte Säule: Ein Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt

Diese letzte Säule führte zur Publikation des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019). Dieses gibt Auskunft über die Verteilung von Frauen und Männern sowohl bei den Studierenden als auch beim akademischen, administrativen und technischen Personal während dem akademischen Jahrs (2017–2018). Der statistische Ansatz nimmt auch die Aspekte der Vielfalt in den betreffenden Institutionen unter die Lupe.



Die wichtigsten Tendenzen, die sich aus diesem gemeinsamen Monitoring ergeben, werden nachstehend zusammengefasst. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Ausarbeitung des gemeinsamen Leitfadens.

In Bezug auf die Studierenden hat sich eine anhaltende geschlechtsspezifische Asymmetrie beim Zugang zu einigen Studiengängen und Unterrichtsfächern gezeigt.

Hinsichtlich der Orientierung bei der Studienwahl sind die Studentinnen in den vier Pädagogischen Hochschulen insgesamt im Bachelor-Studiengang Primarstufe übervertreten. Bei den Unterrichtsfächern ziehen Mathematik und Sportunterricht Studenten der Sekundarstufe I und II an, während sich Studentinnen eher für den Sprachunterricht entscheiden. Beim akademischen Personal sind die Professuren in der Regel mit Männern besetzt, obwohl an den betreffenden Pädagogischen Hochschulen im Bereich Lehre grundsätzlich die Frauen in der Mehrheit sind. Dasselbe gilt für das administrative und technische Personal: In diesen Bereichen sind die Frauen in der Mehrzahl, aber die Führungspositionen sind von Männern besetzt. Ausserdem zeigt sich zwischen Frauen und Männern ein anhaltendes durchschnittliches Gefälle beim Jahreslohn, das beim administrativen und technischen Personal besonders ausgeprägt ist. Diese beobachtete Tatsache deutet darauf hin, dass eine Form horizontaler und vertikaler beruflicher Segregation fortbesteht: Administrative Stellen, die überwiegend von Frauen besetzt sind, werden sozial und in Bezug auf den Lohn

tiefer bewertet als technische Berufe, die eher von Männern besetzt werden. Solche Lohnunterschiede scheinen eher auf eine indirekte Diskriminierung zurückzuführen zu sein. Diese Feststellung führt vor Augen, dass viel Arbeit zum Abbau von Stereotypen zu leisten ist. Genau dies ist eines der grossen Anliegen dieses Leitfadens.

EINE GEMEINSAME BASIS

Die organisatorische und strukturelle Heterogenität, die sich bei der Erarbeitung des ersten Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt gezeigt hat, erinnert an die regionale, kulturelle und politische Verankerung der Pädagogischen Hochschulen, die für einen föderalistischen Staat charakteristisch ist. Um jedoch einen Leitfaden mit Zielen und Massnahmen im Bereich der Chancengleichheit und der Vielfalt zu erhalten, der ausgehend von den drei Säulen einen Zusammenhalt schafft, erschien es notwendig, eine gemeinsame Basis zu finden, ohne dabei die Besonderheiten der einzelnen Institutionen zu verneinen. Die folgenden Faktoren wurden als Teil einer gemeinsamen Basis identifiziert oder könnten potenziell Teil einer solchen sein:

- Organisatorische Faktoren: Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt – Rekrutierungs- und Nachwuchsstrategien – Interne Beförderungsstrategien – Vereinbarkeit Privatleben und Berufsleben – Arbeits- und/oder Ausbildungszeit – Persönlichkeitsschutz – Vielfalt der Mitarbeitenden und der Studierenden.
- Strukturelle Faktoren: Institutionsorganigramm – Positionierung und Werte der Institutionsführung – Stellenbewertungssystem – Identifizierung der horizontalen und vertikalen beruflichen Segregation – Zugänglichkeit von Gebäuden und anderen Infrastrukturen für Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen.

An der Schnittstelle von organisatorischen und strukturellen Faktoren werden die vorgeschlagenen Massnahmen nach Handlungsbereichen und Zielen eingeordnet und mit Überwachungsindikatoren versehen. Dabei soll jeweils mit einer kurzen praxisbezogenen Einleitung eine Anzahl von Herausforderungen identifiziert werden. Die in diesem Leitfaden vorgestellten Massnahmen haben natürlich nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, dies würde den Umfang des Möglichen sprengen..

Drei Handlungsbereiche

Die Drei-Säulen-Struktur, auf der dieser Leitfaden basiert, hat zur Entwicklung der drei folgenden Handlungsbereiche geführt:

1. Strategische Steuerung
2. Nachwuchsförderung, Karriereentwicklung und Berufs-/Studienwahl
3. Lehre und Forschung

Aus diesen drei Handlungsbereichen ergeben sich wiederum neun Ziele, die operationalisiert werden sollen, um das Prinzip der Chancengleichheit und Vielfalt in der Organisation und den Strukturen jeder Pädagogischen Hochschule zu verankern. Die Vielfältigkeit der festgelegten Ziele in Bezug auf institutionelle Steuerung, Personalmanagement und Entwicklung in den Bereichen Lehre und Forschung ist beabsichtigt. Damit soll allen Rektoren und Direktionen bewusst die Möglichkeit geboten werden, Entscheidungen zu treffen, die ihrer eigenen Kultur und Geschichte, ihren strategischen



Prioritäten und ihrem politischen Umfeld entsprechen. Einige Ziele, insbesondere im ersten Handlungsbereich, sind Teil struktureller und strategischer Herausforderungen, während andere Ziele organisatorische Fragen betreffen, die hauptsächlich im zweiten Handlungsbereich zu finden sind. Schliesslich stehen die Ziele 7, 8 und 9 im dritten Bereich am Schnittpunkt organisatorischer und struktureller Faktoren. Sie sind stärker auf Angebot und Innovation ausgerichtet, um sich den Herausforderungen anzupassen, vor denen die Hochschulen des Landes bezüglich des Nachwuchses und der Bekämpfung des Personenmangels stehen.

Aus der gewählten Aufteilung in drei Handlungsbereiche ergibt sich die folgende Tabelle.

Strategische Steuerung

Ziel 1

Eine Kultur der Chancengleichheit und Vielfalt in der institutionellen Strategie verankern und fördern

Ziel 2

Chancengleichheit und Vielfalt messen

Ziel 3

Lohnungleichheit für Frauen und Männer erreichen

Nachwuchsförderung, Karriereentwicklung und Berufs-/Studienwahl

Ziel 4

Vereinbarkeit von Berufs- oder Studienleben mit dem Privatleben begünstigen

Ziel 5

Den Karriereverlauf und die berufliche Entwicklung durch die Gewährleistung von Chancengleichheit und Vielfalt steuern

Ziel 6

Jegliche diskriminierende Praxis in Zielgruppen und/oder konstituierten Körperschaften verhindern

Lehre und Forschung

Ziel 7

Die Gesichtspunkte der Gleichstellung und der Inklusion in den Lehrplan einbeziehen

Ziel 8

Forschungsprojekte zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt fördern

Ziel 9

Eine soziale und genderspezifische Vielfalt in den Studiengängen anstreben und einen Lehrpersonenmangel vorbeugen



HANDLUNGSBEREICH NR. 1

STRATEGISCHE STEUERUNG

ZIEL

**EINE KULTUR DER CHANCEN-
GLEICHHEIT UND VIELFALT
IN DER INSTITUTIONELLEN
STRATEGIE VERANKERN
UND FÖRDERN**



Nach wie vor gibt es Widerstand: Es reicht nicht aus, dass die Bundesverfassung seit fast vierzig Jahren die Gleichberechtigung von Frau und Mann anerkennt oder dass eine gesetzliche Bestimmung für Menschen mit Beeinträchtigungen gleiche Bedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt garantiert, um das Prinzip der Chancengleichheit und Vielfalt in der Praxis zu verankern. Vor diesem Hintergrund werden die betreffenden Institutionen aufgefordert, Massnahmen zu ergreifen, um einer Kultur der Chancengleichheit und Vielfalt eine breitere Tragweite zu verleihen.

Die Förderung und der Einbezug einer Kultur der Chancengleichheit und Vielfalt an einer Pädagogischen Hochschule garantieren jedem Individuum die gleichen Chancen, ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, sozioökonomischer oder ethnischer Herkunft oder einer Beeinträchtigung, sein persönliches Berufs- und/oder Studienprojekt zu gestalten.

Um dieses Prinzip der Chancengleichheit und Vielfalt in einer institutionellen Kultur zu verankern, verpflichten sich die Rektorate und Direktionen, positive Massnahmen zugunsten einer oder mehrerer identifizierter Zielgruppen zu fördern und zu unterstützen und die Möglichkeiten zur Nutzung des individuellen Potenzials für alle zu optimieren.

MASSNAHMEN

- 1 Eine Richtlinie für die Einheit Chancengleichheit und Vielfalt in jeder Institution verfassen oder aktualisieren**

Indikatoren

- Verteilung der Richtlinie an alle Mitarbeitenden und Studierenden
- Inkrafttreten oder Aktualisierung der Richtlinie spätestens 2021

Indikatoren

- Aufnahme der Einheit in den rechtlichen und regulatorischen Rahmen jeder Institution
- Beschreibung der Aufgaben der Einheit
- Sichtbarkeit auf der offiziellen Website jeder Institution
- Eigene Website für die Einheit

- 2 Eine Einheit für Chancengleichheit und Vielfalt schaffen oder sie stärken**

- 3 Eine beauftragte Person für Chancengleichheit und Vielfalt ernennen oder ein bestehendes Mandat nach einem Pflichtenheft erneuern**

Indikatoren

- Beschreibung der Aufgaben der Stelle
- Ausarbeitung des Pflichtenhefts
- Beschreibung der Aufgaben der Einheit
- Finanzielle und personelle Ressourcen
- Bereitstellung von Räumlichkeiten

Indikatoren

- Interne Ausschreibung für Bewerbungen
- Transparenz des Auswahlverfahrens
- Interne Kommunikation zur Zusammensetzung der Kommission

- 4 Eine beratende Kommission für Chancengleichheit und Vielfalt ernennen, in der die verschiedenen Studiengänge und Einheiten jeder Institution vertreten sind**

- 5** Alle drei Jahre einen Aktionsplan für Chancengleichheit und Vielfalt festlegen, einschliesslich Massnahmen und Überwachungsindikatoren aufgeteilter Ziele

Indikatoren

- Veröffentlichung eines ersten Aktionsplans im Laufe des Jahres 2020
- Umsetzung der ersten Massnahmen aus dem Aktionsplan ab Kalenderjahr 2021

Indikatoren

- Einführung eines Prozesses der Zusammenarbeit und der gemeinsamen Redaktion
- Inkrafttreten des Dokuments spätestens Ende 2021
- Verbreitung der Charta in jeder Institution

- 6** In Partnerschaft mit den Pädagogischen Hochschulen eine Charta für Chancengleichheit und Vielfalt verfassen

- 7** Innerhalb jeder Institution eine Charta zur Imageverwaltung ausarbeiten und veröffentlichen, die die unterschiedlichen Zugehörigkeiten berücksichtigt und repräsentativ für die Vielfalt ist

Indikatoren

- Publikation einer Charta
- Anwendung der Charta in allen internen und externen Kommunikationsmedien in jeder Institution

Indikatoren

- Veröffentlichung einer gleichberechtigten und inklusiven Kommunikationsrichtlinie
- Erarbeitung oder Aktualisierung einer Richtlinie
- Organisation von Sensibilisierungswshops zur gleichberechtigten und inklusiven Kommunikation in jeder Institution

- 8** Eine gleichberechtigte und inklusive Kommunikation in allen Kommunikationsmedien jeder Institution entwickeln

MASSNAHMEN

- 9** Beim Westschweizer Kooperationsnetzwerk mitwirken, das die Beauftragten aller Einheiten für Chancengleichheit und Vielfalt der Hochschulen (FH, UH) vereint

Indikatoren

- Aktive Mitwirkung beim Netzwerk
- Quantifizierung der Anzahl von Projekten mit Beteiligung der PH in einem akademischen Jahr

Indikatoren

- Gründen von Partnerschaften
- Erfassung von Treffen, Projekten während eines akademischen Jahrs

- 10** Verschiedene Partnerschaften gründen mit Gleichstellungsbüros, kantonalen, nationalen oder internationalen Stellen, Arbeitsgruppen, Netzwerken für Chancengleichheit und/oder Vielfalt oder diese stärken

- 11** Die Arbeitsumgebung und die Infrastrukturen entsprechend den geltenden Rechtsnormen an alle Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder mit einer Beeinträchtigung anpassen

Indikatoren

- Vorkehrungen und Anpassungen im institutionellen Umfeld:
- Erleichterung des Zugangs zu den Gebäuden (Rampen, Lift)
- Erleichterung des Zugangs zu den allgemeinen Bereichen (Toiletten, Cafeteria, Besprechungs- und Unterrichtsräume)
- Einrichtung des Arbeitsplatzes entsprechend den erfassten Bedürfnissen

12 Einen Sozialfonds zur einmaligen Unterstützung von Studierenden mit finanziellen Schwierigkeiten einrichten und ausbauen

Indikatoren

- Einrichtung oder Ausbau eines Fonds
- Erstellung eines Reglements mit Definition der Vergabekriterien
- Transparenz der Vergabeverfahren

Indikatoren

- Versand eines Newsletters drei- bis viermal pro Jahr
- Aktualisierung der Website für Chancengleichheit und Vielfalt

13 Regelmässig Informationen über Neuigkeiten im Bereich Chancengleichheit und Vielfalt in den Pädagogischen Hochschulen veröffentlichen

ZIEL

**CHANCENGLEICHHEIT
UND VIELFALT MESSEN**



In jeder Institution soll eine statistische Erhebung im Bereich Chancengleichheit und Vielfalt eingeführt werden. Damit sollen eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation gemacht und gleichzeitig die noch umzusetzenden Massnahmen identifiziert werden.

Eine sorgfältige Prüfung der Tendenzen, die sich aus dem ersten Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt ergeben, ermöglicht die Objektivierung von Massnahmen, die getroffen werden sollten, um bestimmte Hindernisse zu überwinden, eine potenziell diskriminierende Verteilung von Arbeitsstellen und Funktionen zu verringern oder die Auswirkungen einer horizontalen oder vertikalen Segregation auf der Ebene des akademischen, administrativen und technischen Personals oder der Studierenden abzuschwächen.

Nach diesem ersten Monitoring sollte eine Reihe von Bestimmungen bevorzugt werden, mit denen in Übereinstimmung mit gemeinsam erarbeiteten Indikatoren mehr quantitative Information erhoben werden können.

Damit soll ein nachhaltiges und übertragbares statistisches Instrument zur institutionellen Steuerung geschaffen und operationalisiert werden.

MASSNAHMEN

- 1 Ein Indikatorenraster zur Überwachung der Situation jeder Institution in Bezug auf Chancengleichheit und Vielfalt validieren

Indikatoren

- Regelmässige Validierung der Indikatoren
- Konsolidierung der PH-übergreifenden Indikatoren

Indikatoren

- Systematische Dateneingabe in jeder Einheit jeder PH

- 2 In den betreffenden Einheiten die Datenerhebung auf der Grundlage eines Indikatorenrasters sicherstellen

- 3 Statistiken bezüglich Chancengleichheit und Vielfalt in die veröffentlichten Jahres- oder Zweijahresberichte jeder Institution aufnehmen

Indikatoren

- Art der statistischen Erhebungen
- Vorhandensein von Statistiken bezüglich Chancengleichheit und Vielfalt im Jahres- oder Zweijahresbericht jeder PH

- 4** Gemäss einem Vierjahresplan ein Monitoring zu Chancengleichheit und Vielfalt an den Pädagogischen Hochschulen der Westschweiz ausarbeiten und veröffentlichen

Indikatoren

- Systematische Erfassung von standardisierten Daten
- Ausarbeitung und Verbreitung eines Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt in den Westschweizer PH bis 2023

Indikatoren

- Veröffentlichung einer Benchmarking-Studie auf der Grundlage des Modells der Universität St. Gallen und gemäss abgestimmter Planung

- 5** In Partnerschaft mit anderen Universitäten (FH, UH) an einem Benchmarking-Verfahren zu Chancengleichheit und Vielfalt teilnehmen

ZIEL

**LOHNGLEICHHEIT FÜR FRAUEN
UND MÄNNER ERREICHEN**

3

Die im Rahmen des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019) erhobenen Zahlen verdeutlichen, dass je nach Hierarchiestufe und Tätigkeitskategorie ein anhaltender durchschnittlicher Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Diese durchschnittliche Lohndifferenz ist in den administrativen und in den technischen Bereichen besonders ausgeprägt.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied nimmt nicht nur mit dem Alter zu (BFS, 2013), sondern auch im Zusammenhang mit der Mutterschaft (OECD, 2018). Die Frage der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit ist seit 1981 in der Schweizer Verfassung verankert. Dennoch erhalten die Frauen, hier als Zielgruppe, für eine als gleichwertig eingeschätzte Arbeit tendenziell immer noch einen geringeren Lohn als die Männer, was wahrscheinlich ein Effekt indirekter Diskriminierung ist.

Neben dem anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschied stellt sich auch die Frage nach der genderspezifischen Arbeitszeit, respektive dem Beschäftigungsgrad. Tatsächlich zeigen die im Rahmen des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt veröffentlichten Zahlen, dass sich Frauen eher auf Teilzeitarbeitsstellen konzentrieren, die sowohl bezüglich Status als auch bezüglich Lohn allgemein als minderwertig angesehen werden.

Schliesslich betont der Synthesebericht des NFP 60 (2014), dass Lohntransparenz eine Voraussetzung für das Erreichen von Lohngleichheit ist.

MASSNAHMEN

- 1 Die Löhne regelmässig mit einem Standard-Analysetool des Bundes überwachen

Indikatoren

- Wahl und Validierung eines Tools wie Logib: wissenschaftlich geprüfte und vom Bundesgericht validierte Methode

- 2 Kriterien wie Familienbetreuung, volle Anerkennung von Teilzeitarbeit, Anerkennung früherer Erfahrungen usw. in die Lohnberechnung des Personals einbeziehen

Indikatoren

- Umsetzung des Verfahrens mit validierten Kriterien

- 3 Ein Verfahren einführen, mit dem bei Feststellung einer Lohndiskriminierung korrigierend eingegriffen werden kann, um das Ziel von hundertprozentiger Lohngleichheit zu erreichen

Indikatoren

- Verbreitung des Verfahrens für Korrekturmassnahmen
- Anwendung des Korrekturverfahrens bei erwiesener Notwendigkeit

- 4** Anhand präziser Indikatoren die Transparenz von Mobilitätsprozessen auf der Lohnskala erleichtern

Indikatoren

- Entwicklung eines zugänglichen Verfahrens, das Kriterien wie Geschlecht, Qualifikationsgrad, Verantwortungsschwelle, Beschäftigungsgrad, Erfahrungsjahre usw. berücksichtigt
- Verbreitung des Verfahrens über verschiedene interne Kommunikationsmedien

Indikatoren

- Anpassung von Arbeitsverträgen des administrativen und technischen Personals mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent

- 5** Arbeitsverträge mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder mehr für administratives und technisches Personal abschliessen



HANDLUNGSBEREICH NR. 2

NACHWUCHS- FÖRDERUNG, KARRIERE- ENTWICKLUNG UND BERUFS-/ STUDIENWAHL

ZIEL

**VEREINBARKEIT VON BERUFS-
ODER STUDIENLEBEN MIT
DEM PRIVATLEBEN BEGÜNSTIGEN**



Eine innovative Institution, die sich der Förderung der Chancengleichheit und Vielfalt verschrieben hat, bietet allen Mitarbeitenden Arbeitszeitregelungen an, die Frauen und Männern die Möglichkeit geben, ihr Privatleben und ihr Berufsleben miteinander zu vereinbaren. Diese Optimierung der Lebenssphären (Wernli, 2015) sollte Teil einer globalen Politik zur Förderung der Gleichstellung sein. Tatsächlich sind es bis heute in den Altersgruppen zwischen 25 und 80 Jahren vor allem Frauen, die Care-Arbeiten wie die Betreuung von Kindern oder die Hilfestellung für ältere Menschen übernehmen (BFS, 2017). Das Fortbestehen dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wirkt sich auf die Anstellungsbedingungen von Frauen und insbesondere auch auf ihre beruflichen Aufstiegschancen aus.

Die gleichen Möglichkeiten für Berufs- und Lebensentscheidungen für alle zu schaffen bedeutet insbesondere, einen beruflichen Entwicklungsplan zu unterstützen, der nicht länger von einem hegemonialen Modell gekennzeichnet ist, nach dem ein Mann sein ganzes Leben lang vollzeitlich einer bezahlten Tätigkeit nachgeht und der Frau (noch) eine Teilzeitbeschäftigung zugesprochen wird.

In diesem Zusammenhang weist die Soziologin Kergoat (2012) darauf hin, dass die Teilzeitarbeit oft als eine Art «Versöhnungsmodell» präsentiert wird und dass eine deutliche Reduktion dieser Arbeitsform bei Frauen dazu beitragen würde, die geschlechtsspezifische und soziale Teilung des Arbeitsmarktes zu verringern.

MASSNAHMEN

- 1** Verschiedene Arbeitszeitregelungen fördern und erleichtern, die die berufliche Laufbahn oder die Karriereentwicklung nicht beeinträchtigen

Indikatoren

- Veröffentlichung eines Dokuments, das einen definierenden Rahmen für verschiedene Formen von Arbeitszeitregelungen bietet
- Informieren über zu vermeidende «Fallen» bei der Reduzierung des Arbeitspensums
- Einführung eines Verfahrens zur Beantragung von Arbeitsmodellen wie:
 - Jahresarbeitszeit
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Homeoffice
 - Bildungsguthaben

Indikatoren

- Partnerschaftsvereinbarungen
- Erstellung eines Berichts über Bedarf/Verfügbarkeit von Plätzen ab 2021
- Jährliche Überprüfung der Belegungsrate der verfügbaren Plätze

- 2** Öffentliche/private Partnerschaften zur Gewinnung von Kinderbetreuungsplätzen für Mitarbeitende und Studierende schaffen

3 Einen Informations-
leitfaden zum Thema
Elternschaft verfassen
und verteilen

Indikatoren

- Verbreitung des Leitfadens in digitaler und interaktiver Form an die zukünftigen Eltern unter den Mitarbeitenden oder Studierenden
- Regelmässige Aktualisierung der Informationen

Indikatoren

- Bereitstellung eines Raumes mit Bett, Kühlschrank, geeignetem Stuhl
- Kommunikation der Modalitäten für den Zugang zu diesem Raum
- Belegungsrate über ein Kalenderjahr

4 Einen Still- und Ruhe-
bereich für alle Mitarbei-
tenden und Studierenden
schaffen

5 Einen Raum einrichten,
der für die Familien
aller Mitarbeitenden
und Studierenden
reserviert ist

Indikatoren

- Bereitstellung eines Raums mit Kochnische, Erholungsbereich, Tisch für Hausaufgaben

ZIEL

**DEN KARRIEREVERLAUF UND DIE
BERUFLICHE ENTWICKLUNG DURCH
DIE GEWÄHRLEISTUNG VON
CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT
STEUERN**



Damit die Karriere und die berufliche Entwicklung von Frauen und Zielgruppen an Arbeitsstellen, in Funktionen und Positionen, in denen sie nach wie vor untervertreten sind, gefördert werden können, braucht es eine innovative Personalpolitik. Die Herausforderung besteht darin, allen Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, ethnischer und/oder sozialer Herkunft sowie allfälliger Beeinträchtigungen die Möglichkeit zu bieten, über ihre gesamte berufliche und akademische Laufbahn hinweg ihr Potenzial auszuschöpfen und all ihre Fähigkeiten zu nutzen.

Die Elternschaft, die für Frauen allgemein einen grossen Bruch in den Aktivitätskurven mit sich bringt (OECD, 2018, BFS, 2017), sollte nicht länger ein Hindernis für die Entwicklung einer akademischen oder beruflichen Laufbahn sein. In gleicher Weise sollte ein Mensch mit einer Beeinträchtigung nicht mehr mit Blick auf seine möglichen Einschränkungen wahrgenommen werden, sondern vielmehr unter dem Blickwinkel seines Potenzials und seiner Fähigkeiten.

Schliesslich, und das steht auf der politischen Tagesordnung, sind die Karriere- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für ältere Altersgruppen in den betreffenden Institutionen sicherlich nach wie vor unzureichend: «Die Weiterbildungspolitik der Betriebe ist also auch für die Belegschaften der unteren Lohnstufen sowie für Frauen und Männer in der zweiten Erwerbshälfte zu öffnen.» (NFP 60, 2014).

MASSNAHMEN

- 1** Ein Instrument schaffen, das bei der Personalauswahl, der Einstellung, der Karriereentwicklung und der Nachwuchsplanung sicherstellt, dass Chancengleichheit und Vielfalt respektiert werden

Indikatoren

- Schaffung und Förderung eines Instruments, das über Genderstereotype und -vorurteile informiert
- Durchführung von Sensibilisierungs-Workshops für das leitende Personal aus dem akademischen, administrativen und technischen Bereich

Indikatoren

- Zugänglichkeit und Transparenz der erforderlichen Bedingungen für die Gewährung von Entlastungen
- Verbreitung und Umsetzung eines Verfahrens
- Aktualisierung der Statistiken über gewährte Entlastungen auf für alle Mitarbeitenden zugänglichen Kommunikationsmedien

- 2** Überwachen, dass unabhängig von Funktion, hierarchischer Stellung oder Beschäftigungsgrad allen Mitarbeitenden die gleichen Entlastungen für Projekte zur Aus- und Weiterbildung und zur beruflichen Entwicklung gewährt werden

- 3** Pläne definieren für die Förderung der Karriereentwicklung und des akademischen Nachwuchses mit Hilfe von Tutorenprogrammen oder finanzieller Unterstützung

Indikatoren

- Durchführung von Tutorenprogrammen, intern und in Partnerschaft mit anderen Hochschulen (FH, UH)
- Quantifizierung der Anzahl der z. B. beim SNF eingereichten Gesuche, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Titel, Status

- 4** Pläne für die berufliche Mobilität aller Mitarbeitenden definieren, unabhängig von Funktion, hierarchischer Stellung oder Beschäftigungsgrad

Indikatoren

- Einsatz und Aktualisierung eines statistischen Instruments zur Überwachung der akademischen und beruflichen Laufbahnen

Indikatoren

- Entwicklung eines Plans zur Erleichterung der Einstellung
- Einrichtung des Arbeitsplatzes
- Anpassung der Arbeitszeit
- Statistische Überwachung des Beschäftigungsgrads von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen oder besonderen Bedürfnissen
- Zu entwickelndes Messinstrument zum Aufzeigen der Laufbahnentwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen oder besonderen Bedürfnissen

- 5** Durch ein bewährtes Verfahren die Einstellung und berufliche Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigungen oder besonderen Bedürfnissen erleichtern

- 6** Für Frauen und unterrepräsentierten Gruppen den Zugang zu Bereichen wie Finanzmanagement, Projekt- und/oder Teamleitung fördern

Indikatoren

- Der Auswahlkommission bei der Stellenbesetzung in den entsprechenden Bereichen nach Möglichkeit eine Liste mit gleich vielen Kandidatinnen wie Kandidaten vorlegen

ZIEL

**JEGLICHE DISKRIMINIERENDE
PRAKTIK IN ZIELGRUPPEN
UND/ODER KONSTITUIERTEN
GEMEINEN VERHINDERN**



Die Zahlen des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019) zeigen, dass verschiedene, in jeder Institution zu identifizierende Zielgruppen – insbesondere Frauen – in hohen hierarchischen Positionen wie Professuren oder Führungspositionen nach wie vor untervertreten sind.

Das Überwinden der Untervertretung von Frauen und bestimmten Zielgruppen je nach Stelle oder Funktion zur Erreichung einer Gleichstellung der Geschlechter und eines Gleichgewichts auf der Grundlage von Kriterien wie Alter, Herkunft und Beeinträchtigung ist eine Herausforderung, die zur Verhinderung potenziell diskriminierender Praktiken gemeistert werden muss.

Ein gemischtes Arbeitsumfeld, das offen ist für Vielfalt und die Werte der Chancengleichheit fördert, dürfte eine wichtige Schutzfunktion für die gesamte Gemeinschaft der Mitarbeitenden und Studierenden darstellen (NFP 60, 2014).

In der Tat verringert die Arbeit in einer Institution, die bei den Anstellungs- und Studienbedingungen die Chancengleichheit und Vielfalt respektiert, tendenziell das Risiko für Stigmatisierung, Diskriminierung und Ausgrenzung bestimmter Einzelpersonen oder identifizierter Gruppen.

MASSNAHMEN

- 1 Ein Sensibilisierungskonzept definieren, das über potenziell diskriminierende Praktiken wie Sexismus, Belästigung, Rassismus, Altersdiskriminierung oder Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen informiert

Indikatoren

- Identifizierung einer Arbeitsmethodik
- Erstellung und Verbreitung des Sensibilisierungskonzepts
- Quantifizierung der Anzahl der in einem Kalenderjahr durchgeführten Workshops
- Auswertung der Workshops

Indikatoren

- Einführung einer statistischen Überwachung
- Verbreitung von quantifizierten Informationen über die Verteilung von Geschlecht und Zugehörigkeit zu einer Zielgruppe in Positionen mit Verantwortung oder Führungskompetenz beim akademischen, administrativen und technischen Personal
- Anteilsmässige Vertretung der Geschlechter und Zielgruppen in den verschiedenen Kommissionen und in der Personalkommission

- 2 Eine paritätische Vertretung der Geschlechter in Positionen mit Verantwortung und eine diversifizierte Vertretung der identifizierten Zielgruppen in den verschiedenen Studiengängen und Einheiten sowie in den Kommissionen der einzelnen Institutionen anstreben

- 3** Eine paritätische Vertretung der Geschlechter und eine diversifizierte Vertretung der identifizierten Zielgruppen im Rahmen von Kolloquien, Tagungen, Kongressen, wissenschaftlichen Kommissionen, wissenschaftlichen und populärwissenschaftlichen Publikationen sowie auf der Website jeder Institution anstreben

Indikatoren

- Einführung eines Datenerhebungsverfahrens nach Kriterien wie Geschlecht, Funktion, Zugehörigkeit zu einer vorgängig definierten Zielgruppe in den aufgeführten Bereichen



HANDLUNGSBEREICH NR. 3

LEHRE UND FORSCHUNG

ZIEL

**DIE PERSPEKTIVEN
DER GLEICHSTELLUNG
UND DER INKLUSION IN DEN
LEHRPLAN EINBEZIEHEN**



Der Auf- und Ausbau von Kenntnissen und Kompetenzen im Bereich der Chancengleichheit und der Vielfalt erfordert eine fachübergreifende und dauerhafte Betrachtung der verschiedenen Ausbildungsgänge, damit alle Beteiligten in eine innovative Dynamik einbezogen werden können. Die Herausforderung besteht darin, in allen betreffenden Hochschulen sowohl in Bezug auf die Mitarbeitenden als auch auf die Studierenden ein inklusiveres Modell zu schaffen, mit dem langfristig die Ungleichheiten in den Schulsystemen reduziert werden können.

In der Tat scheint es wenig effizient, nach Instrumenten für mehr Gleichheit zu suchen, wenn die beteiligten Akteurinnen und Akteure nicht mit ausreichend relevanten und aktuellen Analyseinstrumenten ausgestattet sind, um die eklatantesten Ungleichheiten angehen und sich an der Entwicklung und Nachhaltigkeit eines inklusiveren Ausbildungssystems beteiligen zu können.

Bereits beim Zugang zur Ausbildung gibt es konkrete, allgemein bekannte Hindernisse für die Umsetzung der Chancengleichheit. Bei der Infrastruktur sind das beispielsweise bauliche Barrieren, die die Mobilität behindern. Aus Sicht der Bildungsumgebung kann es sich um spezifische Lernschwierigkeiten handeln, die unzureichend erkannt und berücksichtigt werden. Der kontinuierliche und konkrete Abbau von leicht erkennbaren Hindernissen macht es für alle möglich, voll- und selbstständig an einem Ausbildungsprozess teilzunehmen.

Andere, weniger offensichtliche Hindernisse, die mit Stereotypen bezüglich ethnischer und/oder sozioökonomischer Herkunft, Alter, spezifischer Fähigkeiten oder genderspezifischer Normen und Vorurteile zusammenhängen können, müssen fachübergreifend in allen Ausbildungen angegangen werden, damit die Auswirkungen der Chancenungleichheit verringert werden können und die Vielfalt gefördert wird.

MASSNAHMEN

- 1** Lehrinhalte in die Lehrpläne aller Studiengänge aufnehmen, die die Herausforderungen einer auf Gleichberechtigung und Vielfalt ausgerichteten Pädagogik behandeln

Indikatoren

- Identifizierung der Ansprechpersonen
- Einführung eines Konzepts
- Schrittweise Entwicklung des Konzepts in den Lehrinhalten

Indikatoren

- Identifizierung der bereits vorhandenen Ressourcen
- Einführung von Auswahlkriterien
- Schaffung und Verbreitung einer interaktiven Plattform

- 2** Eine interaktiven Plattform schaffen, auf der gleichstellungsrelevante Lehrmittel und didaktische/pädagogische Instrumente erfasst und die Herausforderungen der Vielfalt thematisiert werden

- 3** Pädagogische Diplom-, Seminar-, Semester- oder Projektarbeiten würdigen, die sich mit der Frage der Chancengleichheit und der Vielfalt befassen

Indikatoren

- Identifizierung und Klassifizierung der verschiedenen Arbeiten, die sich an den PH spezifisch mit dem Thema befassen
- Schaffung eines Mediums zur Würdigung und Verbreitung dieser Arbeiten (Website, Newsletter usw.)
- Organisation von mehrstimmigen Konferenzen zwischen akademischem Personal und den Studierenden
- Schaffung von Veranstaltungen an internationalen Tagungen im Zusammenhang mit Chancengleichheit und Vielfalt oder im Rahmen von Tagen wie dem «Nationalen Zukunftstag» oder dem «Offene Berufswahl für alle»

- 4** In Partnerschaft mit Pädagogischen Hochschulen ein CAS-Lehrgang (Certificate of Advanced Studies) einrichten, der die Beiträge der Gender Studien in die Lehrpraxis einbezieht

Indikatoren

- Bildung eines PH-übergreifenden Projektteams
- Einrichtung des CAS
- Entwicklung von Bewertungsinstrumenten
- Anzahl Teilnehmende für eine Erstdurchführung
- Erneuerung des CAS

Indikatoren

- Bildung einer Arbeitsgruppe
- Definition, welche Vorkehrungen und Anpassungen für was erforderlich sind, mit Erstellung einer offiziellen Liste
- Konzeption eines Dokuments
- Identifizierung einer Kommunikationsstrategie
- Einführung eines Analyseverfahrens zur Überprüfung des Abbaus von Barrieren für die identifizierte Zielgruppe

- 5** Ein informatives Dokument über spezifische Lernschwierigkeiten im Rahmen eines Lehrgangs erstellen

- 6** Massnahmen für Menschen mit Beeinträchtigungen oder besonderen Bedürfnissen zum Ausgleich von Benachteiligungen im Rahmen eines Lehrgangs entwickeln

Indikatoren

- Bereitstellung einer Liste von Vorkehrungen und Anpassungen, die in einer gegebenen Situation in Betracht gezogen werden sollen

ZIEL

**FORSCHUNGSPROJEKTE ZUM
THEMA CHANCENGLEICHHEIT
UND VIELFALT FÖRDERN**



Forschungsaktivitäten, die sich durch den Einbezug der Beiträge der Gender Studien und im weiteren Sinn der Sozialwissenschaften mit der Frage der Chancengleichheit und Vielfalt befassen, tragen zur Entwicklung einer Pädagogischen Hochschule bei, die sich der gesellschaftlichen Herausforderungen und ihrer sozialen Verantwortung bewusst ist.

Durch ihr Aus- und Weiterbildungsangebot vermitteln die Pädagogischen Hochschulen sowohl akademisches als auch praktisches Wissen an Lehrpersonen und zukünftige Lehrpersonen. Dieses Mandat beinhaltet auch, Forschung zu fördern und durchzuführen, die Aufschluss gibt über die Chancengleichheit und Vielfalt in der Lehre und im weiteren Sinne in den Bildungssystemen.

Zudem strebt das Bildungssystem gemäss dem Schweizerischen Wissenschaftsrat (2018) die Verwirklichung der Chancengleichheit als ein Grundprinzip jeder demokratischen Gesellschaft an. Um die Erreichung dieses spezifischen und ehrgeizigen Ziels überprüfen zu können, werden die Pädagogischen Hochschulen dazu ermutigt, wissenschaftlich belegte Ergebnisse vorzuweisen.

Eine weitere Herausforderung, die sich aus einem strategischen Forschungsplan mit Einbezug des Themas Chancengleichheit und Vielfalt ergibt, besteht schliesslich in der Fähigkeit der Forschungsteams aus den Bereichen Erziehungswissenschaften und Fachdidaktiken, den politischen Entscheidungsträgern und im weiteren Sinne der ganzen Ausbildungsstätte ihre Analysen und Ergebnisse zu vermitteln.

MASSNAHMEN

- 1 Die Entwicklung von Forschungsprojekten fördern, die die Perspektiven der Gleichstellung und Inklusion einbeziehen

Indikatoren

- Fundraising-Aktivitäten innerhalb und ausserhalb der PH (SNF, Gender-Studies-Netzwerke der FH und UH, EDK, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau usw.)
- Entwicklung von Forschungsprojekten, die die Beiträge der Gender Studien und das Konzept der Intersektionalität einbeziehen
- Publikation der Ergebnisse in Fach- und wissenschaftlichen Zeitschriften

Indikatoren

- Identifizierung und Mobilisierung von Gender-Studies-Netzwerken (FH, UH)
- Formulierung von Anträgen in bestehenden Forschungsfördernetzwerken an bestimmten Pädagogischen Hochschulen

- 2 Wissenschaftliche Zusammenarbeiten mit anderen Hochschulen (PH, FH, UH) zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt in den Bildungssystemen aufbauen

- 3 Alle Forschungs- und Lehrteams für die übergreifenden Herausforderungen der Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der Institutionen und in Partnerschaften mit anderen Hochschulen (PH, FH und UH) sensibilisieren

Indikatoren

- Durchführung verschiedener Sensibilisierungsaktivitäten während eines akademischen Jahrs
- Quantifizierung der prozentualen Teilnahme an diesen Workshops in einem akademischen Jahr
- Sammlung spezifischer Informationen über die Typologie der Teilnehmenden: Geschlecht, Alter, Titel, Status usw.

- 4** Einen Kongress in der Westschweiz zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt organisieren, der den Hochschulen (PH, FH, UH) offen steht

Indikatoren

- Durchführung eines Kongresses bis 2021, dies vor dem Hintergrund des 40. Jahrestags des Verfassungsartikels zur Gleichstellung von Mann und Frau
- Anzahl Beitragende, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Institution, Kanton
- Anzahl Teilnehmende
- Einführung eines Verfahrens zur Bewertung der Veranstaltung
- Interne und externe Verbreitung der Ergebnisse

Indikatoren

- Verstärkung und Validierung einer Partnerschaft zwischen PH, FH und UH
- Entwicklung von Vorschlägen und Projekten

- 5** In Partnerschaft mit anderen Hochschulen (PH, FH und UH) an einer wissenschaftlichen Beobachtung zu Chancengleichheit und Vielfalt teilnehmen und auf nachhaltige und innovative Weise dazu beitragen

- 6** Ein Kompetenznetzwerk für Gender Studien zwischen den Pädagogischen Hochschulen entwickeln

Indikatoren

- Identifizierung von Ansprechpersonen in diesem Bereich
- Kontaktaufnahme und Mobilisierung des Netzwerks
- Entwicklung von internen Projekten und Aktionen
- Verbreitung der Ergebnisse

ZIEL

**EINE SOZIALE UND GENDER-
SPEZIFISCHE VIELFALT
IN DEN STUDIENGÄNGEN
ANSTREBEN UND EIN LEHR-
PERSONENMANGEL VORBEUGEN**



Was die soziale Vielfalt betrifft, so sind die höheren sozialen Kategorien im Unterrichtswesen der obligatorischen Schule deutlich untervertreten. Während die Tertiärisierung des Bildungssystems zur Verbesserung der Chancengleichheit beigetragen hat, hat sich das Profil der Studierenden an den Hochschulen kaum verändert. Das Phänomen der Selbst-Auswahl, das mit dem sozialen Status der Studierenden zusammenhängt, scheint anzuhalten.

In Bezug auf die Genderverteilung ergaben sich für das Schuljahr 2016–2017 (BFS, 2018) für die verschiedenen Unterrichtsstufen folgende Zahlen:

Auf Primarstufen 1 bis 2 sind 94,6 Prozent der Lehrpersonen Frauen, auf Primarstufen 3 bis 8 sind es noch 82,5 Prozent. Auf Sekundarstufe I beträgt der Frauenanteil 54,6 Prozent. Dieser Wert sinkt auf Sekundarstufe II (allgemeine Ausbildung) auf 47 Prozent. Diese Zahlen bestätigen die Daten, die im Rahmen des Monitorings zu Chancengleichheit und Vielfalt (2019) erhoben wurden: Es gibt eine signifikante Geschlechtersegregation bei der Ausbildung zur Lehrperson, insbesondere im Bereich der Primarstufen 1 bis 4.

Die Herausforderung besteht also darin, die hartnäckigen Stereotype in Bezug auf das «Geschlecht der Berufe» abzubauen, damit die Ausbildungsentscheidungen – und damit auch die Berufswahl – nicht oder nicht mehr von geschlechtsspezifischen Voraussetzungen abhängen (OECD, 2018), sondern im Gegenteil, die Vielfalt der Zugehörigkeiten, Herkunft und Werdegänge fördern und unterstützen.

Wenn jeder Schritt in Richtung Diversität mit positiver Rückmeldung begleitet wird (NFP 60, 2014), kann dies langfristig durchaus auch positive Auswirkungen auf einen möglichen Lehrpersonenmangel haben.

MASSNAHMEN

- 1 Eine Kommunikationsstrategie für Unterrichtsberufe entwickeln, die sich an genderspezifische Zielgruppen oder an Menschen wendet, die sich beruflich neu orientieren

Indikatoren

- Einführung einer Kommunikationsstrategie im öffentlichen Raum
- Schaffung eines Kommunikationstools wie zum Beispiel von den Studierenden der Westschweizer PH realisierte Videoclips und Quantifizierung der Views auf den sozialen Netzwerken
- Erfassung der Einschreibungen nach einer Plakatkampagne
- Organisation von «Speed-Datings» mit Bachelor-Studierenden Primarstufen 1 bis 4, zum Beispiel auf Berufsmessen

Indikatoren

- Promotion der Unterrichtsberufe und Abbau von Stereotypen durch das Aufschalten einer Website auf offiziellen Seiten, zum Beispiel von Berufsberatungsstellen, Berufsverbänden für Lehrpersonen, Pädagogischen Hochschulen
- Präsenz von Studierenden und akademischem Personal, zum Beispiel an Berufsmessen

- 2 Ein Instrument schaffen, um Zielgruppen wie Eltern und/oder Bildungsfachleute zu erreichen und diese über die Möglichkeiten zu informieren, die eine Ausbildung zur Lehrperson bietet, und damit einen Lehrpersonal-mangel vorbeugen

- 3** Die Möglichkeit des Aufbaus einer Partnerschaft mit den Berufsberatungsstellen der einzelnen Kantone prüfen, um gemeinsam Strategien zur Sensibilisierung für nicht stereotype Berufswahlentscheidungen, insbesondere in den Unterrichtsberufen, zu entwickeln

Indikatoren

- Kontaktaufnahme und Treffen mit den entsprechenden Stellen
- Einführung eines Sensibilisierungskonzepts, das darauf abzielt, mit Hilfe von Websites, Video-clips oder anderen Mitteln Stereotype in Bezug auf eine Berufswahl abzubauen

Indikatoren

- Verbreitung von Hilfsmitteln: Videoclips, Nachrichten auf den sozialen Netzwerken oder auf den Websites der betreffenden Strukturen
- Aufbau einer Partnerschaft mit den betreffenden Diensten auf kantonaler Ebene, um Sensibilisierungspraktika für Schülerinnen und Schüler der Stufen 7H bis 9H in den Klassen der Primarstufe 1 bis 4 der obligatorischen Schule zu organisieren

- 4** Die Ressourcen mit Strukturen wie dem «Offene Berufswahl für alle» oder dem «Nationalen Zukunftstag» bündeln, um Sensibilisierungsstrategien für die Unterrichtsberufe zu entwickeln, die auf die kulturellen Gewohnheiten der jüngeren Generationen abgestimmt sind

MASSNAHMEN

- 5** Die Möglichkeit prüfen, in den Primarstufen 1 bis 4 der obligatorischen Schule Praktikumsplätze zu schaffen, die prioritär an männliche Schüler am Ende oder nach ihrer obligatorischen Schulzeit vergeben werden

Indikatoren

- Kontaktaufnahme mit den Erziehungs- und Bildungsdepartementen in den betreffenden Kantonen
- Einführung eines Verfahrens zur Organisation von Praktika in den angestrebten Schulstufen für die betreffenden Zielgruppen

Indikatoren

- Verbreitung von Informationen an Zielgruppen
- Anzahl bearbeitete Dossiers
- Quantifizierung der Anzahl validierter Dossiers
- Prozentualer Anteil des Personals, das in den PH zur Unterstützung dieses Validierungsprozesses eingesetzt wird

- 6** Ein Verfahren zur Validierung der erworbenen Erfahrungen von Personen fördern, die sich beruflich neu orientieren

- 7** Die Möglichkeit prüfen, Fernstudienmodelle einzuführen, die eine Flexibilität bei der Organisation des Studiums ermöglichen

Indikatoren

- Konsultation der betreffenden Studiengänge und Einheiten
- Geschätzter Bedarf an Unterstützung und Ressourcen für das betreffende Personal

LITERATURVERZEICHNIS

- Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (2015, Stand 1. August 2018). *Institutionelle Akkreditierung*. Leitfaden. Bern.
- Becker, R. & Schoch, J. (2018). *Soziale Selektivität, Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrat*. Bern.
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: SKBF.
- EDI – EBG – BFS (2013). *Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Tendenzen*. Statistischer Bericht. Neuenburg.
- Duru-Bellat, M. (2017). *La tyrannie du genre*. Paris: Éd.SciencesPo.
- Duru-Bellat, M. (2011). *La face subjective des inégalités. Une convergence entre psychologie sociale et sociologie?* *Sociologie*, 2(2), 185–200. doi: 10.3917/socio.022.0185.
- Eckmann, M. & Foldhazi, A. (2013). *Articuler diversité et genre: Un défi pour les hautes écoles*. Neuaufage [online]. Zugriffen auf <http://books.openedition.org/ies/1306>
- Fassa, F. (2016). *Filles et garçons face à la formation*. Lausanne: Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (2014). *Nationales Forschungsprogramm NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter*. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht. Bern.
- Guénette, A-M, Maksimovic, N., Mutabaz, E. & Pierre, P. (2011). *Gestion de la diversité. L'urgence d'un management interculturel*. Dossier HRM 21. Zürich: Hrsg. jobindex media ag.
- Hondeghem, A. & Op de Beeck, S. (2011). L'évaluation de la politique d'égalité des chances et de diversité mise en œuvre par le gouvernement flamand en Belgique. *Politiques et management public*, 28(2). [Online]. Zugriffen auf <http://journals.openedition.org/pmp/4188>
- Kergoat, D. (2012). *Se battre disent-elles...* Paris: La Dispute.
- L'égalité des chances et la diversité sous la loupe dans quatre HEP de Suisse romande (2019). Monitoring pour l'année académique 2017-2018. HEP-BEJUNE.
- Lorenzi-Cioldi, F. & Kulich, C. (2015). Sexism. In: J.D.Wright (Hrsg.), *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (S. 693–699), (2. Auflage), Oxford: Elsevier, 21. doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.24089-0
- Malochet, G. (2007). La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques*, 1(14), 91–99. Doi: 10.3917/sopr.014.0091
- OECD (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*. [Online]. Zugriffen auf <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.
- Bundesamt für Statistik (2017). *Familien in der Schweiz*. Statistischer Bericht 2017. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2018). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung*. Neuenburg.
- Bundesamt für Statistik (2019). *Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016*. Schlussbericht. Neuenburg.
- Piron, F. (2015). *Mixité homme/femme en entreprise. Petit manuel de bonnes pratiques*. Dossier HRM 40. Zürich: Hrsg. jobindex media ag.

- Scrinzi, F. (2016). Care. In J, Rennes, J. (Dir.), *Encyclopédie critique du genre* (S. 106-115). Paris: La Découverte.
- Sénac, R. (2019). *L'égalité sans condition*. Paris: Rue de l'échiquier.
- Tilly, L.A. & Scott, J.W. (2002). *Les femmes, le travail et la famille*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.
- Wernli, B. (2015). *Enquête sur la conciliation ses sphères de vie à l'UNIL: les études – la famille – le travail*. Rapport final. Lausanne.



IMPRESSUM

Redaktion:

Monique Henchoz, HEP Berne Jura Neuchâtel

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Françoise Pasche Gossin (Leitung), HEP Berne Jura Neuchâtel

Loyse Ballif-Banderet, PH Freiburg

Nicole Jacquemet, PH Wallis

Muriel Guyaz, HEP Vaud

Beratung:

Magdalena Rosende, Projektleiterin, Büro für die Gleichstellung von Frauen und Männern (BEFH) des Kantons Waadt

Helene Fügler, Delegierte für Gleichstellung, Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne (EPFL)

Lektorat:

Anne Chiaradia

Grafische Konzeption und Umsetzung:

Pomzed Communication

Die aktualisierte Version des Leitfadens kann heruntergeladen werden unter:

www.hep-bejune.ch

www.hep-fr.ch

www.hep-vs.ch

www.hep-vd.ch



swissuniversities