

Aktionsplan Chancengleichheit der Universität Luzern 2017-2020

Antrag zuhanden von swissuniversities
P-7 "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung"

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Profil der Universität Luzern	3
3	Einbettung des Aktionsplans in der Universität	5
4	Ist-/Soll-Analyse und daraus abgeleitete Massnahmen	6
4.1	Handlungsfeld 1: Verankerung der Chancengleichheit in den universitären Strukturen	6
4.2	Handlungsfeld 2: Verbesserung der Karriereperspektiven von Frauen und bestmögliche Nutzung des potenziellen Nachwuchses in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung	8
4.3	Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	13
4.4	Handlungsfeld 4: Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre	15
5	Controlling und Qualitätssicherung	17
6	Finanzierung und Budget	18
7	Massnahmenliste und Terminierung	19

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bachelor
Foko	Forschungskommission
GLK	Gleichstellungskommission
GLM	Gleichstellungsmonitoring
HSLU	Hochschule Luzern
KSF	Kultur- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Leko	Lehrkommission
MA	Master
PH Luzern	Pädagogische Hochschule Luzern
QS	Qualitätssicherung
RF	Rechtswissenschaftliche Fakultät
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
TF	Theologische Fakultät
UL	Universitätsleitung
WF	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
ZeLe	Zentrum Lehre
ZHB	Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern

1 Einleitung

Die bisherigen Schwerpunkte der Chancengleichheitsarbeit an der Universität Luzern lagen – und dies zeitlich parallel zum Auf- und Ausbau der Universität – in der Schaffung von Strukturen und Angeboten in der Gleichstellung von Frauen und Männern. Das von der Universität Luzern übernommene Grundverständnis von Chancengleichheit findet seinen Ausdruck in den vom Senat der Universität Luzern 2005 als allgemeine Richtlinien anerkannten „Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit“. In ihnen setzt sich die Universität Luzern zum Ziel, eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter auf allen Stufen des Studiums und in allen Fachbereichen, in allen Personalkategorien und Gremien zu erreichen und Chancengleichheit in Führungsinstrumenten, Qualitätssicherung und Personalpolitik angemessen zu berücksichtigen. Ein ausgewogenes Verhältnis besteht, wenn die Geschlechteranteile zwischen 40 bis 60 Prozent liegen.

Ein von Beginn weg wichtiger Schwerpunkt lag im Einbezug der Chancengleichheit als Qualitätssicherungsmerkmal von Berufungsverfahren. Dank dem Einbezug von Professorinnen und Professoren als Delegierte für Chancengleichheit in Kommissionen, haben oder hatten 20 der aktuell 61 Professuren dieses Amt inne. Ein zweiter Schwerpunkt lag in der Entwicklung von Angeboten in der Nachwuchs-, insbesondere der Frauenförderung. Mit ursprünglich über Bundesmittel lancierten Projekten wie dem SpeedUp-Sabbatical konnten geschlechtergerechte Fördergefässe geschaffen werden, die mittlerweile vollständig – und auch organisatorisch unabhängig von Gleichstellungsstrukturen – über das universitäre Budget finanziert werden. Drittens baute die Universität, in Zusammenarbeit mit der HSLU und der PH Luzern die hochschuleigene Kindertagesstätte auf und förderte, beispielsweise mittels der kleineren Massnahmen wie der Ferienwoche oder der Anschaffung von Spielkisten, familienfreundliche Strukturen.

Der vorliegende Aktionsplan wurde im Auftrag des Rektors der Universität Luzern von der Fachstelle für Chancengleichheit verfasst und berücksichtigt die von *swissuniversities* erlassenen Anweisungen für die Einreichung der Aktionspläne „Chancengleichheit“ an den Hochschulen¹. Die im Folgenden definierten Ziele und Massnahmen basieren auf einer ausführlichen Ist-Soll-Analyse, die auf der Basis der Senatsrichtlinien „Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit“², des Gleichstellungsmonitorings³ sowie diverser interner Evaluationen durchgeführt wurde. Zudem führte die Fachstelle für Chancengleichheit im Sommer 2016 zahlreiche Abklärungsgespräche mit dem Rektorat, den Dekanaten, Vertretungen des Mittelbaus und der Professorenschaft sowie verschiedenen Schnittstellen der Akademischen Dienste und der universitären Verwaltung. Aus der Ist-Soll-Analyse wurden vier Handlungsfelder definiert, denen einzelne Massnahmen zugeordnet werden konnten. Die Massnahmen sind in Form von Vorhaben oder Projekten formuliert.

Die Handlungsfelder des Aktionsplans 2017-2020 der Universität Luzern umfassen die Verankerung der Chancengleichheit in den universitären Strukturen mittels Massnahmen im Bereich der akademischen Laufbahn, die Kompetenzerweiterung von Chancengleichheit und Diversität sowie Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre. Im Zentrum des Vorhabens steht der Prozess, mittels dessen die formulierten Massnahmen unter Einbezug der Fakultäten, der Gremien und der Hochschulleitung angegangen werden. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Massnahmen, insbesondere in Bezug auf deren Umfang und Stand der Erarbeitung, werden nicht alle bis 2020 abgeschlossen sein. Die Universität Luzern wird deshalb den Aktionsplan als strategisches Planungsinstrument darüber hinaus verwenden.

¹ https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/PgB/P-7/Call_Anweisungen_PgB_07_160609_Dok1916.pdf

² https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/akademische-dienste/chancengl/dok/Grundlagen/Gleichstellungsziele_Unilu.pdf

³ https://www.unilu.ch/fileadmin/universitaet/akademische-dienste/chancengl/dok/Grundlagen/Bericht_2015_def.pdf

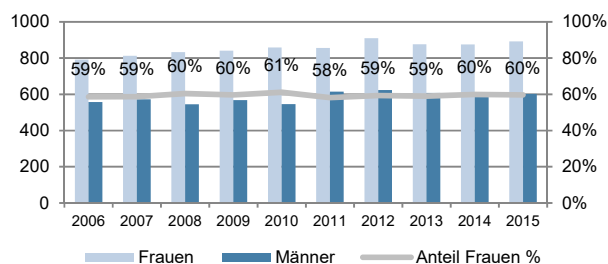
2 Profil der Universität Luzern

Die Universität Luzern wurde im Jahr 2000 mit den drei Fakultäten katholische Theologie (TF), Kultur- und Sozialwissenschaften (KSF) und Rechtswissenschaften (RF) gegründet. Seit dem Herbstsemester 2016 gibt es neu auch eine Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (WF). Im Frühjahrssemester 2016 waren 2284 Studierende im Diplom- sowie 319 Studierende im Promotionsstudium eingeschrieben. Bei den Mitarbeitenden verzeichnet die Statistik per 31.12.2015 69 Professuren, 61 Oberassistentierende, 163 Assistentierende und 192 Mitglieder des administrativen und technischen Personals.

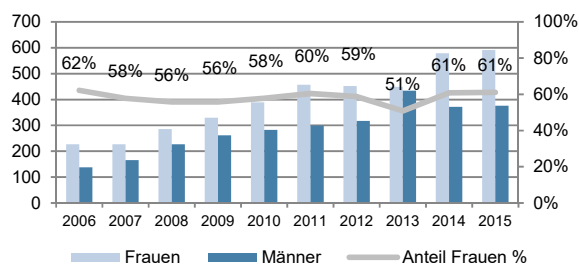
Tabelle 1: Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufe

Studium

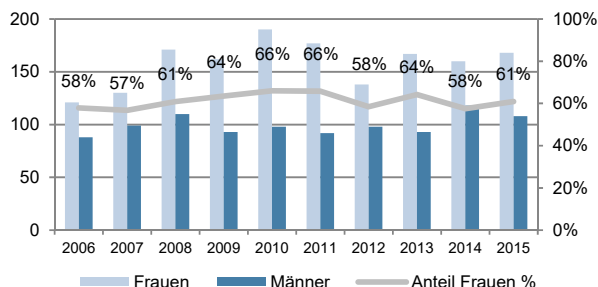
Bachelorstudium



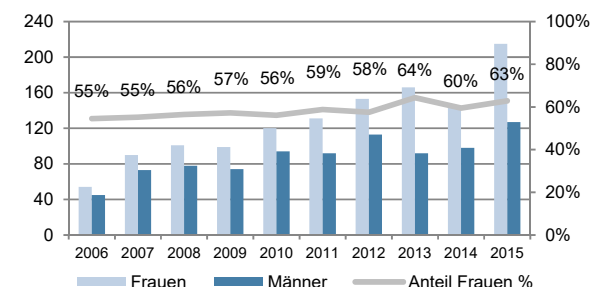
Masterstudium



Bachelor-Abschlüsse



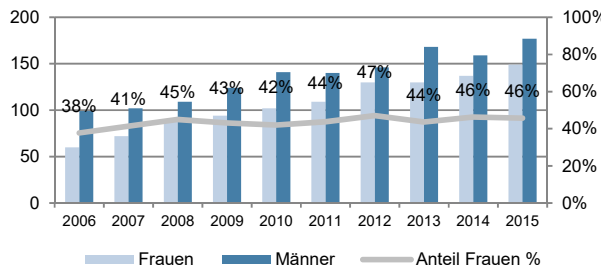
Master-Abschlüsse



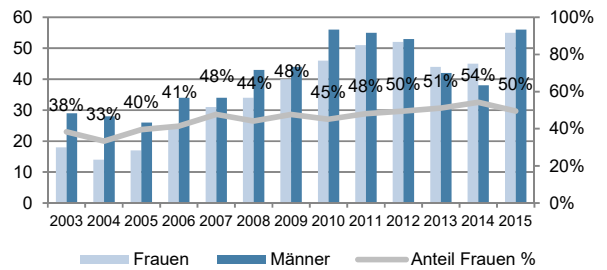
Im Bachelor- und Masterstudium liegt der Frauenanteil gesamtuniversitär gesehen seit 2006 konstant bei rund 60%. Diesem Anteil entsprechen auch die BA- und MA-Abschlüsse. Es gibt keine Hinweise, dass überproportional viele Frauen oder Männer das Studium nicht zu Ende führen.

Promotionsphase

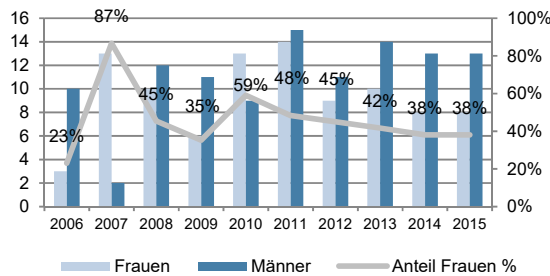
Promotionsstudium



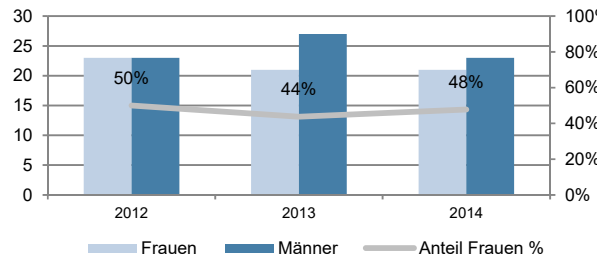
Assistenzstellen (universitäre Mittel)



Doktorate



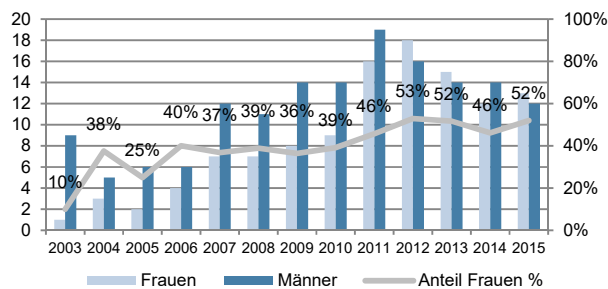
Forschungsmitarbeitende (Drittmittel)



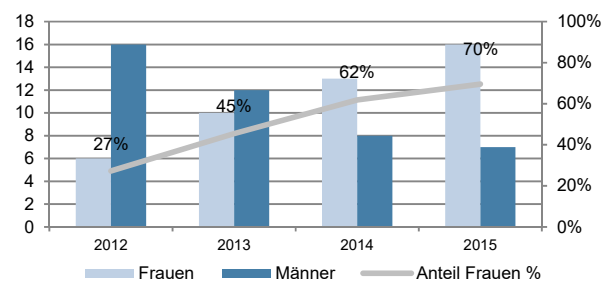
Im Jahr 2015 liegt der Frauenanteil im Promotionsstudium gesamtuniversitär gesehen bei 46%. Er sinkt im Vergleich zum Frauenanteil im BA- und MA-Studium um 15%. Assistenzstellen werden ausgeglichen an Männer und Frauen vergeben, jedoch lässt sich auch hier ein Einbruch des Frauenanteils im Vergleich zum Diplomstudium feststellen.

Postdoktoratsphase

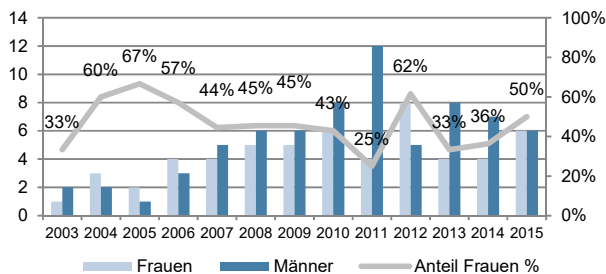
Oberassistenzen (universitäre Mittel)



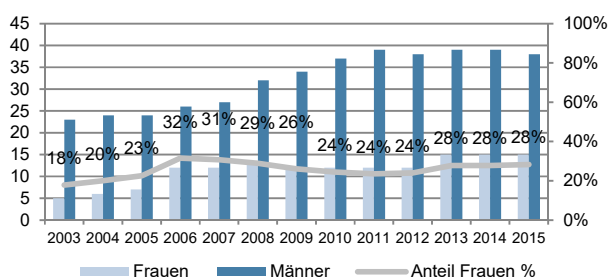
Forschungsmitarbeitende PostDoc (Drittmittel)



Assistenz- und SNF Förderungsprofessuren



Ordentliche und ausserordentliche Professuren



Frauen und Männer waren 2015 zu ausgeglichenen Teilen auf der Stufe Postdoktorat vertreten. Der Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren liegt im Jahr 2015 bei 28%. Generell bewegt sich der Anteil relativ stabil über die letzten Jahre hinweg. Hingegen sind bei den Assistenz- und SNF-Förderungsprofessuren in den letzten Jahren starke Schwankungen auszumachen, die vor allem auf tiefe Fallzahlen zurückzuführen sind. Im Jahr 2015 lag der Wert bei 50% (12 Personen).

3 Einbettung des Aktionsplans in der Universität

Der Aktionsplan der Universität Luzern gibt als Instrument einen Anstoss und einen zeitlichen Rahmen für die konkrete Ausarbeitung, Planung und Umsetzung der aufgeführten Massnahmen. Er dient sozusagen als vorbereitendes Dokument zur Fortführung der Implementierung der Chancengleichheitsthematik in der Organisation. Die Einbettung erfolgt – abhängig von der jeweiligen Verantwortlichkeit der Massnahmen – unterschiedlich. Jede Zielsetzung und daraus abgeleitete Massnahmen werden auf ihre Stakeholder in der Organisation geprüft und diese in den Prozess partizipativ miteinbezogen:

Massnahmen, die von Seiten der Fachstelle für Chancengleichheit inhaltlich und organisatorisch entwickelt und durchgeführt werden: Der Prozess erfolgt unter Einbezug der internen Schnittstellen.

Massnahmen, die von Seiten der Fakultäten durchgeführt werden: Vorausgehend für die Setzung der Massnahme im Aktionsplan war der Bedarf. Es erfolgt ein Gespräch zwischen dem Fakultätsmanagement/Dekan und der Fachstelle für Chancengleichheit. In einem nächsten Schritt wird ein Projekt (Auftrag, Ziele, Organisation, Zeitplan, Kompetenzen, Prozess, Ressourcen) ausgearbeitet in der Fakultät (Vertretungen, die intern bestimmt werden) sowie mit Begleitung durch die Fachstelle.

Massnahmen, die von Seiten der Gleichstellungskommission durchgeführt werden: Entscheid zur Themensetzung an Sitzung der Gleichstellungskommission und Aufnahme in den Aktionsplan. Mandatierung zur Projektausarbeitung zuhanden der GLK (extern, an ein Mitglied, an die Fachstelle). Abschliessende Diskussion und Entscheid in der GLK. Weiterleitung zur Beurteilung und Entscheid an den Senat der Universität.

Massnahmen, die von Seiten der Universitätsleitung durchgeführt werden: Die Themensetzung erfolgt auf Stufe der Universitätsleitung (Rektor, Prorektoren, Senat und/oder Leitung Zentrale Dienste), die Erarbeitung erfolgt anschliessend in Arbeitsgruppen, wobei die Vertretung der Chancengleichheit eine unter anderen ist. Der erarbeitete Vorschlag geht durch die universitären Instanzen: Fakultäten, Senat, Universitätsrat.

4 Ist-/Soll-Analyse und daraus abgeleitete Massnahmen

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder sind Ergebnis einer ausführlichen Standortanalyse, die die Fachstelle für Chancengleichheit auf der Grundlage der vom Senat verabschiedeten Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit an der Universität Luzern erarbeitet hat. Diese Zielsetzungen, die als allgemeine Richtlinien verabschiedet wurden, wurden als **Soll-Wert** genommen und – wo zusätzliche Sollwerte vorhanden waren – ergänzt. Der **Ist-Zustand** wurde hergeleitet aus dem seit 2003 jährlich erfassten Gleichstellungsmonitoring, aus rechtlichen Grundlagen sowie aus internen Evaluationen von bestehenden Massnahmen, Reportings zuhanden der vorangegangenen Bundesprogramme und Erfahrungswerte der Fachstelle für Chancengleichheit. Aus dem Abgleich von *Ist* und *Soll* folgte schliesslich eine Beurteilung, welche aufzeigte, in welchen Themenbereichen Handlungsbedarf für die Universität besteht, respektive wo es keinen (mehr) braucht, und welche **Zielsetzungen** damit verbunden werden.

Anschliessend führte die Fachstellenleitung erste abklärende Gespräche mit dem Rektor, der Gleichstellungskommission, den Fakultätsmanagern aller Fakultäten, Leitungspersonen der Akademischen Direktion sowie des Personaldienstes und Vertretungen des Mittelbaus. Neben der ersten Diskussion von Massnahmen stand auch der Prozess der Erarbeitung während der Beitragsperiode im Zentrum der Gespräche. Anschliessend wurden die verschiedenen Massnahmen den vorgegebenen Handlungsfeldern zugeordnet:

- Handlungsfeld 1: Verankerung der Chancengleichheit in den universitären Strukturen.
- Handlungsfeld 2: Verbesserung der Karriereperspektiven von Frauen und bestmögliche Nutzung des potenziellen Nachwuchses in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung.
- Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung bezüglich Chancengleichheit und Diversität an den Hochschulen.
- Handlungsfeld 4: Berücksichtigung der Herausforderungen verbunden mit den Aspekten Geschlecht und Diversität in Lehre und Forschung.

Es werden nachfolgend nur diejenigen Bereiche innerhalb der Handlungsfelder aufgeführt, die im Rahmen des Aktions- und Mehrjahresplans mit Eigen- und Fremdmittel finanziert werden sollen.

4.1 Handlungsfeld 1: Verankerung der Chancengleichheit in den universitären Strukturen

4.1.1 Standortanalyse

Soll-Werte

- Rechtsgrundlagen: Das Thema Chancengleichheit ist in verschiedenen rechtlichen Grundlagen der Uni Luzern verankert.
- Institutionelle Verankerung: Es bestehen fest eingerichtete Stellen zur Chancengleichheit, welche über ausreichende Mittel und Kompetenzen verfügen und institutionelle Unterstützung erhalten.
- Qualitätssicherung: Chancengleichheit und Gleichstellung sind zentrale Kriterien der Qualitätssicherung der Universität.

Ist-Zustand

Die Chancengleichheit der Geschlechter, die Nicht-Diskriminierung sowie die Integration von Menschen mit einer Behinderung sind an der Universität Luzern in verschiedenen Gesetzestexten, Richtlinien und Weisungen verankert⁴, so beispielsweise im Universitätsstatut, im Personalgesetz sowie in Reglementen zum wissenschaftlichen Mittelbau und zu Berufungen. Die Universität Luzern hat 2005 Zielsetzungen zur Erreichung der Chancengleichheit verabschiedet. Die theologische, die kultur- und sozialwissenschaftliche sowie die wirt-

⁴ <https://www.unilu.ch/universitaet/reglemente-und-weisungen/>

schaftswissenschaftliche Fakultät haben Absätze zur Chancengleichheit in ihren Leitbildern und/oder Reglementen integriert.

Die Universität Luzern hat die Leitung der Fachstelle für Chancengleichheit im Umfang von 60 Stellenprozent sowie die erforderlichen Sachmittel der Fachstelle per 1. Januar 2013 vollumfänglich ins universitäre Budget integriert. Die Aufgabenbereiche lagen bisher mehrheitlich in der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Seit 2008 ist, zu einem sehr viel kleineren Anteil, auch die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen im Fokus. Die Fachstellenleiterin untersteht fachlich dem Rektor, administrativ dem Akademischen Direktor. Sie ist aufgrund ihrer Funktion in die Gleichstellungs- und die Forschungskommission eingebunden und kann auch in Berufungsverfahren Einsitz nehmen. Das Einbringen von Geschäften in die Lehrkommission, den Senat oder Fakultätsversammlungen ist in Absprache mit den Vorsitzenden möglich.

Die aus fünf Mitgliedern bestehende Gleichstellungskommission (GLK) unterstützt gemäss Statut der Universität Luzern (§ 25) die Universität in ihren Bestrebungen zur Beseitigung von Diskriminierungen sowie die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und der Gleichstellung der Menschen mit Beeinträchtigung. Sie arbeitet zu diesem Zweck mit den zuständigen Instanzen und Organisationseinheiten der Universität Luzern zusammen. Die Geschäftsführung der GLK liegt bei der Fachstelle für Chancengleichheit.

Im Rahmen der Qualitätssicherung publiziert die Fachstelle für Chancengleichheit alle zwei Jahre ein Gleichstellungsmonitoring, in dem Daten zur Entwicklung und zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter seit 2003 dargestellt werden. Andere QS-Massnahmen wie der Bericht zur Internationalisierung, der Akademische Bericht oder die Absolvent/innen-Befragung weisen keine geschlechtsspezifischen Daten auf. Die erste Mitarbeitenden Befragung 2015 hat auch Chancengleichheitsthemen (Vereinbarkeit, Diskriminierung, Vertretung in Gremien) aufgenommen. Die Fachstelle für Chancengleichheit wurde dabei beratend beigezogen. Der Bericht wurde jedoch nicht nach Geschlecht ausgewertet.

4.1.2 *Beurteilung und Zielsetzungen*

Aus Sicht der Fachstelle sollte geprüft werden, ob die vorhandenen Grundlagen den aktuellen Begebenheiten, insbesondere hinsichtlich Aspekte der Diversität, entsprechen oder ob allfällige Anpassungen oder Aktualisierungen nötig sind. Zudem gilt es, diese formulierten Zielsetzungen in den jeweiligen Organen weiterhin auch tatsächlich zu leben und aktiv anzugehen.

Die Fachstelle für Chancengleichheit ist eine etablierte Abteilung der Akademischen Dienste. Sie verfügt über ausreichend Sachmittel durch die Universität Luzern, ist aber für die Finanzierung von Projekten sowohl inhaltlich als auch personell auf zusätzliche Gelder des Bundes angewiesen. Mit Zunahme der Anfragen und Anzahl Studierenden mit einer Beeinträchtigung sowie den damit verbundenen strukturellen und konzeptionellen Aufgaben, ist eine Erhöhung des Pensums der Fachstellenleiterin gemäss Planungsbericht der Akademischen Dienste weiterhin zu verfolgen.

Die Gleichstellungskommission hat ihre Rechts- und Arbeitsgrundlagen noch nicht entsprechend des erweiterten Auftrags – aus der Statutenänderung 2014 – umgesetzt. Hier besteht Handlungsbedarf. Zudem fungiert die GLK zurzeit stark als Sounding Board für die Fachstelle für Chancengleichheit. Neben den ständigen Themen „Berufungsverfahren“ sowie der finanziellen Unterstützung von Massnahmen, die der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen, ist die Themensetzung stark durch den Arbeitsalltag der Fachstelle geprägt. Um den Auftrag der GLK erweitern zu können und um ihre Handlungsfähigkeit zu stärken, sollte für die Geschäftsführung der GLK bei der Fachstelle feste Stellenprozente vorgesehen werden.

Das Gleichstellungsmonitoring wird zurzeit vor allem als Grundlage für die Schwerpunktsetzung von der Fachstelle für Chancengleichheit verwendet. Eine Ausweitung auf ein Diversity-Controlling ist aufgrund der Datengrundlage zu prüfen. Dazu würde auch eine – zumindest teilweise – Auswertung nach Geschlecht der Qualitätssicherungsinstrumente zur Internationalisierung, zu den Absolventinnen und Absolventen sowie zu den For-

schungsleistungen beitragen. Zudem wäre ein Abgleich zum Gleichstellungsmonitoring interessant und würde eine bessere Einbindung der Daten zur Chancengleichheit in die QS-Strukturen ermöglichen.

Ziele	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> Die Themen Chancengleichheit und Diversität sind in den Reglementen und Weisungen verankert. 	<ul style="list-style-type: none"> Den aktuellen Begebenheiten entsprechende Reglemente und Weisungen der Universität Luzern.
<ul style="list-style-type: none"> Verankerung der Statutenänderung in der Fachstelle und der Gleichstellungskommission. 	<ul style="list-style-type: none"> Der Statutenänderung 2014 angepasste Rechts- und Arbeitsgrundlagen der Fachstelle und der Gleichstellungskommission.
<ul style="list-style-type: none"> Gleichstellung und Diversität sind zentrale Kriterien der Qualitätssicherung der Universität. 	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitete Instrumente und Prozesse der Qualitätssicherung hinsichtlich Gleichstellung und Diversität.

4.1.3 Massnahmen

1. Senatsrichtlinien zur Erreichung der Chancengleichheit: Überprüfung, ob die vorhandenen Grundlagen noch den aktuellen Begebenheiten entsprechen.
2. Aufnahme Diversität und Chancengleichheit ins neue Leitbild.
3. Fachstelle für Chancengleichheit: Aufgabenbeschrieb/Konzept der Integrationsbeauftragten mit entsprechender Zuweisung von Stellenprozenten gemäss Planungsbericht der Akademischen Dienste.
4. Gleichstellungskommission: Überarbeitung des Reglements (Rolle, Name, Auftrag, Zusammensetzung) sowie Regelung der Geschäftsführung über die Fachstelle.
5. Gleichstellungsmonitoring: Publikation 2017 und 2019, Weiterentwicklung und Aufnahme neuer Daten.
6. Akademischer Bericht: Aufschlüsselung nach Geschlecht.
7. Einbezug der Chancengleichheit beim gesamtuniversitären Akkreditierungsprozess.

4.2 Handlungsfeld 2: Verbesserung der Karriereperspektiven von Frauen und bestmögliche Nutzung des potenziellen Nachwuchses in den Bereichen Forschung, Lehre und Verwaltung

In diesem Handlungsfeld werden die Themenbereiche Nachwuchsförderung, Professuren/Berufungsverfahren sowie auch familienfreundliche Strukturen für Mitarbeitende und Studierende zusammengefasst.

4.2.1 Standortbestimmung

Soll-Werte

Nachwuchsförderung

- Es bestehen Rahmenbedingungen, welche den überproportionalen Studienabbrüchen von Studentinnen entgegenwirken und Angebote, die den Einstieg ins Berufsleben erleichtern.
- Die Anzahl weiblicher Nachwuchskräfte nimmt auf allen Stufen der akademischen Qualifikation (Doktorat; Habilitation) stetig zu, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist.
- Es stehen Angebote zur gezielten Förderung und für die Bildung von Netzwerken zur Verfügung.

Berufungsverfahren

- Der Anteil der Professorinnen nimmt in allen Fachbereichen und in allen Kategorien von Professuren zu, bis eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter erreicht ist.

Work-Life-Balance und familienfreundliche Universität

- Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben: Studienpläne und Beschäftigungsverhältnisse sind mit Betreuungsaufgaben vereinbar.
- Krippenplätze: Es stehen genügend Krippenplätze und Betreuungsangebote für die Kinder von Universitätsangehörigen zur Verfügung.

Ist-Zustand

Nachwuchsförderung

Bei den BA- und MA-Studierenden sowie bei den jeweiligen Abschlüssen beläuft sich gesamtuniversitär der Frauenanteil im Jahr 2015 auf rund 60 %. Grundsätzlich entsprechen die Geschlechteranteile bei den BA- und MA-Abschlüssen den Geschlechteranteilen im Studium. Es gibt keine Hinweise, dass überproportional viele Frauen oder Männer das Studium an der Universität Luzern nicht zu Ende führen. Daten zur WF werden im HS 2016 erhoben.

Obwohl die Geschlechterverteilung über alle Kategorien der Stufe Mittelbau⁵ betrachtet mehrheitlich ausgeglichen ist, liegt der Frauenanteil im Vergleich zu den MA-Studierenden mehr als 15 Prozentpunkte tiefer. Innerhalb der Kategorien gibt es zum Teil jedoch beträchtliche Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung. So sind zwar bei den Assistierenden die Frauen und Männer gleich häufig vertreten, die Männer jedoch bei den durch Drittmittel finanzierten Forschungsstellen auf Stufe Doktorat und die Frauen bei den durch Drittmittel finanzierte Forschungsstellen auf Stufe Postdoktorat stark übervertreten. Aufgrund relativ tiefer Fallzahlen können die Geschlechteranteile jedoch von Jahr zu Jahr schwanken.

Bei der Nachwuchsförderung verfügt die Universität Luzern über die folgenden Angebote: Einzelcoachings für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Netzwerktreffen für Postdoktorandinnen, Professorinnen und Frauen in Fach- und Personalleitungspositionen aus der Verwaltung sowie SpeedUp-Sabbaticals für Oberassistenten und Assistenzprofessorinnen und –professoren ohne Tenure Track. Diese Angebote werden jeweils von der Fachstelle für Chancengleichheit durchgeführt. Die SpeedUp-Sabbaticals werden ab 2017 ins Reglement der universitären Forschungskommission integriert. Zusätzlich bietet die Fachstelle zum Teil in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Gleichstellung der Uni Bern verschiedene Workshops und Kurse für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Assistenzprofessorinnen an. Im Rahmen der Generic Skills (überfachliche Kompetenzen) Angebote gib es zudem eine interne Zusammenarbeit der Graduate School, des Zentrums Lehre und der Fachstelle für Chancengleichheit für Doktorierende und Postdoktorierende aller Fakultäten.

Berufungsverfahren

Zahlen in Bezug auf das Berufungsverfahren zeigen auf, dass im Zeitraum 2006 – 2014 drei Viertel aller Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren von Männern eingingen. Der Anteil von Bewerberinnen über alle Verfahren gesehen betrug 28%. Dieses Verhältnis blieb bei den Einladungen zu Probevorträgen bestehen. Bei den Berufungen erhöhte sich der Frauenanteil auf 36%, d.h. in den insgesamt 44 Verfahren gingen 28 Professuren an Männer, deren 16 an Frauen.

Im Hinblick auf die Chancengleichheit in Berufungsverfahren sind bereits verschiedene Massnahmen und Richtlinien an der Universität Luzern etabliert. Eine delegierte Person für Chancengleichheit wird in die Verfahren miteinbezogen. Personen für dieses Amt werden aus einem Pool von Professorinnen und Professoren aller Fakultäten delegiert. Zurzeit sind 12 Personen Mitglied dieses Pools (7 Professorinnen, 5 Professoren). Zudem können auch Mitglieder der Gleichstellungskommission in Verfahren Einsitze nehmen. Für die Delegierten finden – neben der Einführung bei Amtsübernahme – auch Weiterbildungsveranstaltungen und Erfahrungsaustausche statt. Die Aufgaben der Delegierten für Chancengleichheit sind in einem Merkblatt formuliert.

⁵ Zur Kategorie Mittelbau zählen wir hier: Promovierende, Assistierende, Forschungsmitarbeitende Doc SNF, Doktorate, Oberassistenten und Forschungsmitarbeitende PostDoc SNF

Die Delegierten für Chancengleichheit haben eine beratende Funktion ohne Stimmrecht, schreiben jedoch zuhänden des Senats einen Bericht. Die Fakultäten haben für ihre Verfahren ebenfalls Kriterien formuliert. Darin ist die Frauenförderung aufgeführt mit dem Grundsatz, dass bei gleicher Qualifikation die Frau bevorzugt wird. In den Leitfäden für die Gespräche der Berufungskommission mit den Kandidatinnen und Kandidaten werden auch Kenntnisse zu Gleichstellung und Genderforschung des Fachbereichs erfragt. Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen in Bezug auf Geschlecht variiert je nach Fakultät stark: In der TF ist die Zusammensetzung jeweils ausgewogen. Die KSF hat sehr tiefe durchschnittliche Frauenanteile in den Kommissionen. In den neun Kommissionen seit dem Jahr 2010 betrug er 15%.

Work-Life-Balance und familienfreundliche Universität

An der Universität Luzern gibt es Rahmenbedingungen, die für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie förderlich sein können. So ist beispielsweise ein Teilzeitstudium in allen Studienrichtungen möglich und wird auch auf den Websites explizit thematisiert. Bei Elternschaft ist eine Beurlaubung vom Studium möglich. Für die Mitarbeitenden der Universität Luzern gibt es verschiedene Arbeitsmodelle (Teilzeit, Home-Office, Jahresarbeitszeit). Die Fachstelle für Chancengleichheit hat in den letzten Jahren je ein Vereinbarkeitsworkshop für Männer und für Frauen organisiert und bietet in diesem Bereich Beratungen an. An der Universität Luzern gibt es diverse Angebote zu Kinderbetreuung, z.B. konkrete Betreuungsangebote wie die Kita Campus, Spielkisten oder die Ferienwoche aber auch finanzielle Unterstützung durch die Gleichstellungskommission in besonderen Situationen (z.B. Mobilitätsaufenthalt oder universitäres Engagement).

Im Bereich Doppelkarrierepaare (Dual Career) hat eine erste Abklärung in Form von Fallanalysen einen Bedarf für die Förderung – insbesondere auch auf Stufe Postdoktorat – nachgewiesen. Die Fachstelle für Chancengleichheit und das Welcome Center unterstützten bislang beratend. Die Gleichstellungskommission hat die Möglichkeit, kleine finanzielle Beiträge zu sprechen.

4.2.2 Beurteilung und Zielsetzungen

Nachwuchsförderung

Grundsätzlich fehlt im Bereich der Nachwuchsförderung eine zentrale Stelle, die die Kompetenz im Bereich Nachwuchsförderung gesamtuniversitär vertritt, wie dies beispielsweise die Prorektorate in den Themen Forschung oder Lehre und Internationales tun. Die Koordination resp. Einzelangebote sind stark auf das Engagement aller Beteiligten angewiesen und dadurch noch zu wenig gesamtuniversitär integriert. Da nun an allen vier Fakultäten Angebote zur Nachwuchsförderung im Auf- und Ausbau sind, könnten Wissen und Erfahrungen der Fachstelle für Chancengleichheit Bereich der geschlechtergerechten Nachwuchsförderung einfließen. Das bestehende Angebot der Fachstelle – auch in internen und externen Kooperationen – sollte vorerst weitergeführt werden, die z.T. geringe Nachfrage muss jedoch ergründet werden. Angebote für Studierende im Übergang in ein Doktorat oder in den ausserakademischen Arbeitsmarkt sind auf einzelne Initiativen von Studierenden zurückzuführen und könnten – v.a. auch in Zusammenarbeit mit Fakultäten und Akademischen Diensten – noch ausgebaut werden. Mit Blick auf die Geschlechteranteile der Wirtschaftsfakultäten anderer Universitäten, wird sich die WF bereits auf BA-, später auch auf MA-Stufe mit der horizontalen Segregation auseinandersetzen müssen um ihren Studiengang auch für Frauen attraktiv gestalten zu können.

Ziele	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Frauenanteils bei den Promovierenden sowie bei den Doktrats-Abschlüssen. 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl eingeschriebene Promovierende und abgeschlossene Doktrats.
<ul style="list-style-type: none"> Angebote im Bereich Nachwuchsförderung werden genutzt. 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer liegt höher als die jeweils definierte Mindestanzahl.
<ul style="list-style-type: none"> Anliegen von Frauen und Männern werden in den Dok- 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme entspricht dem Verhältnis der entsprechen-

toratsausbildungen in den Fakultäten gleichermaßen berücksichtigt.	den Grundpopulationen.
• Ausgeglichene Geschlechteranteile im Bachelorstudium der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.	• Evaluationen zeigen keine Geschlechterdifferenzen. • Geschlechteranteile liegen zwischen 40 und 60%.

Berufungsverfahren

Bestehende Massnahmen zur Realisierung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren sollen weitergeführt werden. Weitere Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils können auf verschiedenen Ebenen liegen: Einerseits in der Erhöhung des Anteils an Bewerbungen von Kandidatinnen (Frauennetzwerke, Openrank-Ausschreibungen, systematische Suche nach Frauen bei geringerer Anzahl Bewerbungen, etc.), andererseits in einem Bekenntnis, den Frauenanteil zu steigern. Um die Diskussion um Chancengleichheit in Berufungsverfahren in den Fakultäten stärker zu lancieren, schlägt die Gleichstellungskommission vor, den Bericht der Gleichstellungsdelegierten in Berufungsverfahren zuhanden des Senats auch in die Fakultät zu geben. An der KSF sollten künftige Kommissionszusammensetzungen thematisiert werden. An der WF stellt sich für künftige Kommissionen die Frage, wie Frauen – nicht nur als Studierenden- oder Mittelbauvertretungen – einbezogen werden können.

Ziele	Indikatoren
• Erhöhung der Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen an der Universität Luzern.	• Der Frauenanteil bei Bewerbungen auf Professuren liegt über 28%.
• Erhöhung des Frauenanteils bei den ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.	• Der Frauenanteil bei Berufungen liegt über 36%.

Work-Life-Balance und familienfreundliche Universität

Die Umsetzung der **vereinbarkeitsfreundlichen Rahmenbedingungen** hängt stark von der vorgesetzten Person und von den jeweiligen Stellenanforderungen (z.B. Präsenzpflicht) ab. Die Fachstelle für Chancengleichheit würde sich eine Positionierung der Universitätsleitung zu Arbeitsmodellen wie Teilzeit in Kaderpositionen oder Top-Sharing wünschen, zeigt doch die Mitarbeitenden Befragung, dass rund die Hälfte der Befragten nicht oder nur teilweise zufrieden ist mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Besonders deutlich zeigt sich die Unzufriedenheit bei den Professuren und Personen mit einer Führungsfunktion. Die von der Fachstelle für Chancengleichheit in Auftrag gegebene Studie zur Arbeitsbelastung von Professuren bestätigt diesen Wert. Verpflichtungen in universitären Gremien, die häufig abends stattfinden, erschweren die Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben. Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Reduktion der Anzahl Sitzungen zu Abendzeiten sowie die Einführung eines «Gremiennachmittags», an welchem sich die Sitzungen konzentrieren, sinnvoll wären. Aus Sicht einer attraktiven Arbeitgeberin wäre schliesslich lohnenswert zu prüfen, ob ein Label wie beispielsweise „Familienfreundliche Hochschule“ oder das Prädikat „Familie und Beruf“ der Fachstelle UND erworben werden könnte.

Da der Bedarf an **Kinderbetreuung** je nach Arbeitsalltag der betroffenen Person stark variiert sowie sich auch laufend mit dem Alter der Kinder verändert, ist es wichtig, den Bedarf regelmässig zu erheben, um so die Angebote den Bedürfnissen anpassen zu können. Insbesondere sollte abgeklärt werden, ob ein Bedarf besteht an einer Ausweitung der Öffnungszeiten der Kita Campus sowie an externer Kinderbetreuung bei öffentlichen Anlässen oder wissenschaftlichen Konferenzen an der Universität Luzern.

Bei der **Förderung von Dual Career** sehen die Fakultätsmanager der KSF, RF und WF Handlungsbedarf, v.a. im Wissen um Möglichkeiten und Anlaufstellen innerhalb der Universität. Das Thema wird in Berufungsverhandlungen angesprochen. Die dort anwesenden Führungspersonen müssen sensibilisiert sein für das The-

ma. Die Universität braucht eine Policy zu Dual Career und entsprechende finanzielle Ressourcen. Das DCC-Konzeptpapier von 2014 der Fachstelle für Chancengleichheit ist eine Grundlage, braucht jedoch noch Rückhalt in der Organisation.

Ziele	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> Die Universität bietet ihren Mitarbeitenden Strukturen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Mitarbeitenden sind zufrieden mit den Angeboten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.
<ul style="list-style-type: none"> Die Universität ist als familienfreundliche Arbeitgeberin anerkannt. 	<ul style="list-style-type: none"> Standortbestimmung durchgeführt und Zertifizierung als familienfreundliche Universität.
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserte Sensibilisierung für Anliegen von Dual Career Couples und Wissen um Unterstützungsmöglichkeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> Informationen zu Dual Career an der Uni Luzern werden für Kandidatinnen und Kandidaten sowie für Vertreterinnen und Vertreter der Uni Luzern kommuniziert.

4.2.3 Massnahmen (Fortsetzung)

Nachwuchsförderung

8. Angebote in der geschlechtersensiblen Nachwuchsförderung: Weiterführung des bestehenden Angebots (SpeedUp, Einzelcoaching, Kurse, Workshops, Beratung) sowie Abklärungen über die Nutzung von Synergien intern (Peer-Mentoring/Netzwerk) oder extern (Kooperationen mit anderen Universitäten).
9. Fakultäre Projekte:
 - Theologische Fakultät: Integration von geschlechter- und diversitätssensiblen Angeboten bei der Ausarbeitung der neuen strukturierten Doktors Ausbildung.
 - Kultur- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät: Fortführung der Zusammenarbeit mit der Graduate School sowie Analyse zur Besetzung von Promotionsstellen / Übergang Master-Doktorat.
 - Rechtswissenschaftliche Fakultät: Integration von Chancengleichheitsthemen in den neuen Info-Anlass zum Doktorat.
 - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Integration von geschlechter- und diversitätssensiblen Angeboten bei der Ausarbeitung der neuen strukturierten Doktors Ausbildung.
 - Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Erarbeitung des Geschlechteraspektes im Wirtschaftsstudium und unterschiedlichen Studienverläufen.
10. Fortführung und Weiterentwicklung eines Angebots an Kursen/Workshops für Studierende im Bereich akademischen und ausserakademischen Berufseinstieg.

Berufungsverfahren

11. Analyse von Stellenprofilen und Ausschreibungen von Professuren auf mögliche Hürden für Frauenkandidaturen: Pilotprojekt in einer Fakultät.
12. Einsitz von Chancengleichheitsdelegierten in den Berufungsverfahren: Weiterführung der Begleitung/Weiterbildung der Delegierten Änderung der bisherigen Praxis zur Berichterstattung: Berichte sollen auch in die Fakultäten.

Work-Life-Balance und familienfreundliche Universität

13. Ausarbeitung einer Stellungnahme zu Teilzeit in Kaderpositionen und Top-Sharing.
14. Gremiennachmittag: Abklärung, ob vereinbar mit Stundenplänen und Raumangebot.

15. Label Familienfreundlichkeit: Prüfen, ob die Uni als Arbeitgeberin eines der Prädikate erwerben soll.
16. Angebote im Bereich Kinderbetreuung: Fortführung und Weiterentwicklung der bestehenden Angebote (Ferienwoche, Spielkiste, Finanzierung von ausserordentlicher Kinderbetreuung, finanzielle Unterstützung bei Mobilität mit Familie).
17. Bedarfsabklärung Kinderbetreuung bei Konferenzen, Tagungen, Veranstaltungen an der Uni Luzern, Schaffung eines Babysitter-Pools.
18. Überprüfung des DCC-Konzeptpapiers.
19. Sensibilisierung des verhandlungsführenden Gremiums auf Fragen und Handlungsmöglichkeiten zu DCC und Familiennachzug.

4.3 Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

4.3.1 Standortanalyse

Soll-Werte

- Die Universität Luzern, die Fakultäten, Seminare, Institute und weitere Organisationseinheiten setzen sich für die Beseitigung von Diskriminierungen ein und schaffen Rahmenbedingungen, die dem Respekt für die Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden förderlich sind.
- Die Universität Luzern, die Fakultäten, Seminare, Institute und weitere Organisationseinheiten ergreifen die notwendigen Massnahmen, um Benachteiligungen zu verhindern, zu verringern, zu beseitigen oder auszugleichen, denen Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen ausgesetzt sind. Sie erlassen Regelungen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen, der Dauer und Ausgestaltung des Bildungs- und Prüfungsangebots an die spezifischen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung.
- Die Rektorin oder der Rektor ernennt eine Integrationsbeauftragte oder einen Integrationsbeauftragten. Sie oder er berät und unterstützt die Angehörigen und die Organe der Universität Luzern sowie der Fakultäten, Seminare, Institute und weiteren Organisationseinheiten in Fragen der Integration der Menschen mit Behinderung im Studium und im beruflichen Umfeld.

Ist-Zustand

Mit der Fachstelle für Chancengleichheit gibt es an der Universität Luzern eine definierte Anlaufstelle für Menschen mit einer Beeinträchtigung und/oder chronischen Krankheiten. Bis anhin waren die Aufgaben der Anlaufstelle die Folgenden: Information und Beratung für Studieninteressierte und Studierende, individuelle Abklärungen und allfällige Organisation von Unterstützung sowie der engen Zusammenarbeit mit den Fakultäten (Studienberatungen). Bislang beriet und begleitet(e) die Fachstelle 25 Studierende aller Fakultäten. Im Jahr 2015 wurden, zusammen mit den Fakultäten, Richtlinien zur Beantragung eines Nachteilsausgleichs erarbeitet und in Kraft gesetzt. In Absprache mit der ZHB wurde für Studierende ein Abkommen zur Ausleihe von Präsenzliteratur geschaffen. Im Bereich Infrastruktur wurde die Signaletik angepasst (Beschriftung der Treppengeländer und Hörsäle mit Reliefschrift), in den grösseren Hörsälen wurden Sitzplätze für Studierende mit einer Beeinträchtigung reserviert. Die Fachstellenleiterin nahm regelmässig am sich formierenden nationalen Netzwerk der Hochschulen teil. Zudem hat die Universität Luzern seit 2012 Richtlinien für Studierende und für Mitarbeitende zur Änderung von Vorname und amtlichem Geschlecht (Anrede) bei Transmenschen. Die Richtlinien zur Änderung von Vorname und amtlichem Geschlecht (Anrede) bei Transmenschen waren öffentlichkeitswirksam, viele andere Hochschulen lehnen sich an die Luzerner Regelung als Best-Practice Beispiel. Die Integration von Transidentität in den universitären Sprachleitfaden zur geschlechtergerechten Sprache wird Ende 2016 zusammen mit PH und HSLU angegangen. Im November 2016 findet – zusammen mit der Hochschulseelsorge – eine Veranstaltung für Studierende zum Thema Geschlechtsidentitäten statt.

4.3.2 Beurteilung und Zielsetzungen

Gemäss Universitätsstatut schafft die Universität Luzern Rahmenbedingungen, „die dem Respekt für die Verschiedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden förderlich sind“. Ihrem Leitbild zufolge achtet sie „Menschen unterschiedlicher nationaler, kultureller und weltanschaulicher Herkunft und duldet keinerlei Diskriminierung“. Bisher lag der Schwerpunkt jedoch hauptsächlich auf der Geschlechtergleichstellung. Zwar wurde mit einer Statutenänderung 2014 die Gleichstellung von Behinderten und die Ernennung eines Integrationsbeauftragten in die Statuten aufgenommen und der Fachstelle für Chancengleichheit zugeordnet. Und dank einer engen Zusammenarbeit mit den Studienberatungen in den Fakultäten konnte die Fachstelle die oben aufgeführten Dienstleistungen und Aktionen anbieten und aufgleisen. Mit der Zuordnung des Themas wurden jedoch keine zusätzlichen personellen Ressourcen gesprochen und die Personalmittel der Fachstellenleitung wurden bislang vollumfänglich als Eigenmittel im Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern eingerechnet. Es ist zudem davon auszugehen, dass im Zuge der Internationalisierung und Migrationsbewegungen, der demografischen Alterung sowie des gesellschaftlichen Wandels die Auseinandersetzung mit Diversität in den kommenden Jahren zunehmend eine zentrale Aufgabe der Hochschulentwicklung sein wird. Die Fachstelle für Chancengleichheit muss sich dementsprechend stärker an Diversity-Themen ausrichten. «Gender» als Kerndimension von Diversität soll weiterhin den Schwerpunkt bilden, jedoch um weitere Diversity-Themen wie Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil erweitert werden. Eine Status-Quo-Analyse soll Aufschluss darüber geben, welche Wichtigkeit den einzelnen Diversitätsthemen zukünftig zufallen wird. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass eine Erweiterung der Ausrichtung der Fachstelle um Diversity Massnahmen notwendig ist und einen Ressourcenausbau bedingen.

Ziele	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> Diversity als Querschnittsthema bildet sich in allen wichtigen Aufgaben und Bereichen der Universität Luzern ab. 	<ul style="list-style-type: none"> Die Universität Luzern verfügt über ein Diversity Konzept, in dem der Status-Quo identifiziert, Bedarfe analysiert und konkrete Massnahmen aufgezeigt werden.
<ul style="list-style-type: none"> Feste Verankerung und klare Sichtbarkeit von Chancengerechtigkeit und Förderung der Vielfalt in Grundsatzdokumenten der Universität. 	<ul style="list-style-type: none"> Diversity Aspekte sind im neuen Universitätsstrategieplan 2020, im Leitbild und im Universitätsstatut aufgenommen.
<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studium und Arbeit an der Universität Luzern von Studierenden und Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung und von Transmenschen. 	<ul style="list-style-type: none"> Zufriedenheit von Betroffenen im Rahmen von individuellen Beratungen sowie Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen.

4.3.3 Massnahmen (Fortsetzung)

20. Fortführung und Weiterentwicklung des Angebots für Studierende und neu auch für Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung: Beratung, Abklärungen, Organisation von allfälliger Unterstützung, Zusammenarbeit mit Fakultäten.
21. Kompetenzaufbau und Netzwerkbildung: IV und Fachstellen, Wissen um Behinderungen, Lehre, Schnittstellen (Studienberatungen, ZHB, Hauswarte, Infodesk, Dozierende, Sekretariate), Kooperationen mit der Hochschule Luzern sowie der PH Luzern.
22. Aufnahme der Transidentität in den Sprach- und Bildleitfaden und damit Vorschläge für den Sprachgebrauch im Umgang mit weiteren Kategorien von Geschlecht auf Formularen, etc.
23. Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Entwicklung einer Diversity Strategie begleiten. Die Arbeitsgruppe setzt sich unter anderem aus Personen zusammen, die in administrativen Schlüsselstellen arbeiten. Das Konzept wird in enger Zusammenarbeit zwischen der neu formierten Diversity-Arbeitsgruppe, der Gleichstellungskommission und der Fachstelle für Chancengleichheit erarbeitet.

24. Eine Status-Quo-Analyse vorhandener Angebote und Bedürfnisse als Basis für das Diversity Konzept erarbeiten. Dazu sollen verschiedene Instrumente kombiniert werden, um eine ausreichende Partizipation zu gewährleisten (z.B. Interviews mit Leitenden der Zentralen Dienste, Internetrecherche, Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops, etc.). Diese Massnahmen sollen Aufschluss geben hinsichtlich der Bedürfnisse und Probleme von Beschäftigten und Studierenden sowie bereits bestehender oder wünschenswerter Diversity Massnahmen.
25. Erarbeitung eines Diversity Konzepts: Erweiterung der bisherigen Gleichstellungspolitik durch die Einführung einer Diversity Strategie. Mithilfe eines Diversity Konzepts sollen Ziele und Massnahmen für die kommenden Jahre herausgearbeitet werden zur systematischen, organisatorischen Verankerung einer Diversity Strategie.

4.4 Handlungsfeld 4: Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre

4.4.1 Standortanalyse

Soll-Werte

- Bei der Mittelvergabe wird auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet.
- Genderbewusste Didaktik: Die Dozierenden verfügen über Kompetenzen im Bereich genderbewusster Didaktik.

Ist-Zustand

Bei der **Vergabe von nebenamtlichen Lehraufträgen** besteht ein starkes Ungleichgewicht bei der Geschlechtervertretung, da nebenamtliche Lehraufträge 2015 gesamtuniversitär gesehen zu 75% an Männer vergeben wurden. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied an der KSF und der RF, wo der Männeranteil 80%, respektive 77%, beträgt. An der TF wurden hingegen die nebenamtlichen Lehraufträge ausgeglichen an Männer (58%) und Frauen (42%) vergeben.

Dem Bereich der **gender- und diversitätssensiblen Lehrinhalte** wurde bis anhin nur wenig Bedeutung beigemessen, was sich auch im universitären Angebot widerspiegelt. Beim Studienangebot gibt es lediglich in der TF eine konstante Lehrveranstaltung, da als Studienleistung im Masterstudium zwei Credit Points im Fach Theologische Gender Studies erworben werden müssen. An den anderen Fakultäten ist in diesem Bereich die Themensetzung der Lehrveranstaltungen den Dozierenden überlassen. Als Reaktion darauf haben sich Studierende der KSF zusammengetan und mithilfe der Fachstelle und der Gleichstellungskommission die Veranstaltungsreihe „Frau-Mann-Mensch“ organisiert, die Veranstaltungen und Workshops für Studierende angeboten hat, jedoch ohne die Möglichkeit, Credit Points zu erwerben. Des Weiteren gibt es bis anhin auch kein spezifisches Angebot zu Gender und Diversität (inklusive Lehre, Didaktik) für Dozierende.

4.4.2 Beurteilung und Zielsetzungen

Es sind nur wenige Informationen darüber vorhanden, wie und mit welchen Begründungen **nebenamtliche Lehraufträge** vergeben werden. Die Durchführung einer detaillierten Analyse zur Klärung dieser Fragen ist unabdingbar, um allfällige Massnahmen zur Vergabep Praxis planen zu können. Ausserdem sollte thematisiert werden, inwiefern Lehraufträge eine Massnahme für die Nachwuchsförderung sein könnten. Es ist davon auszugehen, dass bei der Vergabe von Lehraufträgen oftmals auf bestehende Kontakte und Netzwerke zurückgegriffen wird. Die WF interessiert sich für die Schaffung eines Netzwerks von promovierten Frauen, das auch als „Pool“ für Lehraufträge dienen könnte.

Grundsätzlich besteht an der Universität Luzern wenig Wissen über **gender- und diversitätssensible Lehrinhalte**. In einer Analyse soll den Fragen nachgegangen werden, welche Angebote es im Bereich Gender

und Diversität bereits gibt und wie man diese besser sichtbar machen, ausbauen sowie integrieren könnte. Neben spezifischen Lehrinhalten mit Gender- und Diversitätsbezug, könnten Themen wie „Hidden bias“ oder auch „Stereotypen“ mit Studierenden stärker erarbeitet werden, um sie nicht über freiwillige Angebote wie das Projekt „Frau-Mann-Mensch“ abdecken zu müssen.

Ein weiteres, noch fehlendes Angebot, ist das Thema „**inklusive Lehre**“. Bislang konnte auf individuelle Bedürfnisse dank eines grossen Engagements, insbesondere von Sekretariaten, reagiert werden – sofern sie denn geäussert wurden. Die (wahrscheinlich) grössere Anzahl Studierende mit einer Beeinträchtigung, die sich hindernd im Studium auswirkt, die sich aber aus unterschiedlichen Gründen nicht meldet, erfordert eine Auseinandersetzung mit der inklusiven Lehre, z.B. über Schulungen für Dozierende.

Ziele	Indikatoren
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung des Frauenanteils bei den nebenamtlichen Lehraufträgen. 	<ul style="list-style-type: none"> Anteil Frauen bei den nebenamtlichen Lehraufträgen.
<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzerweiterung der Teilnehmenden in Bezug auf gender- und diversitätsbezogene Themen. 	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Teilnehmenden an gender- und diversitätsbezogenen Angeboten (Lehrveranstaltungen, Didaktik Ausbildung, Workshops etc.).
<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Optimierung im Bereich Inklusive Lehre. 	<ul style="list-style-type: none"> Definierte Prozesse und Zuständigkeiten.

4.4.3 Massnahmen (Fortsetzung)

26. Fakultätsprojekt: Detaillierte Analyse der Vergabe von nebenamtlichen Lehraufträgen, Lösungsansätze entwickeln und umsetzen.
27. Fakultätsprojekt: Schaffung eines Netzwerks von promovierten Frauen, die angefragt werden können für Lehraufträge, Expertisen, öffentliche Veranstaltungen etc.
28. Fakultätsprojekt: Welche Lehrangebote im Bereich Gender und Diversität gibt es bereits und wie kann es besser sichtbar gemacht werden? Wie und wo kann das Thema integriert und ausgebaut werden?
29. Aufarbeitung der integrativen Lehre: Räume und Mobilität, Lehrmaterialien und Vermittlung sowie Lehr- und Lernformen und Prüfungen (Nachteilsausgleiche).

5 Controlling und Qualitätssicherung

Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Umsetzung der Massnahmen und die Zielerreichung fortlaufend und systematisch überprüft. Im vorliegenden Aktionsplan werden als Massnahmen die Interventionen und Handlungen bezeichnet, mit welchen die Ziele erreicht werden sollen. Die zu allen Zielen und Massnahmen zugeordneten Indikatoren geben jeweils an, welche quantitativen Daten und qualitativen Veränderungen zur Überprüfung des Zielerreichungsstands der Massnahmen gemessen werden. Indikatoren werden unterschieden in Input, Output, Outcome und Impact:

- Unter *Input* versteht man den finanziellen, zeitlichen und personellen Aufwand, der in eine Massnahme der Gleichstellung investiert wird und der mit Kennzahlen festgelegt und messbar ist.
- Als *Output* kann man die Dienstleistungen, die durch das Programm direkt produziert werden erfassen, insbesondere die konkreten Programme und Massnahmen sowie die Zielgruppen und Teilnehmer/innen der Gleichstellung (z.B. Anzahl Teilnehmer/innen an Nachwuchsförderungsprogrammen). Es werden einerseits die Zahlen zu den Veranstaltungen und den Teilnehmer/innen dokumentiert, andererseits aber auch die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit den Massnahmen. So erhält man sowohl quantitative, als auch qualitative Kennzahlen für die Wirksamkeit der Massnahmen.
- *Outcomes* sind die intendierten Resultate des Programms bei den Zielgruppen, wie z.B. Wissenszuwachs, Einstellungs- und Verhaltensänderungen (z.B. Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergrössert).
- Als *Impact* gelten die intendierten Resultate des Programms in Organisationen, Sozialräumen oder gesellschaftlichen Bereichen (z.B. Professorinnen Anteile und Berufungsquoten).

Der *Input* an Finanzen, Personal und anderen Ressourcen wird im jährlichen finanziellen Reporting erfasst und sichtbar gemacht. Zur Überprüfung der Ergebnisse auf der *Impact* Ebene, stützen wir uns hauptsächlich auf das Gleichstellungsmonitoring. Seit 2003 werden an der Universität Luzern Daten zur Entwicklung und zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter in einem Gleichstellungsmonitoring erfasst. Dadurch kann ein Vergleich über den zeitlichen Verlauf und die Entwicklung dargestellt werden. Ergänzend zum Gleichstellungsmonitoring werden die folgenden Informationsquellen zur Messung der Indikatoren auf der *Output*- und *Outcome*-Ebene verwendet: Kurs- und Workshop Evaluationen, Bedarfsabklärungen sowie Evaluationen von Angeboten wie beispielsweise der Ferienwoche, Mitarbeitenden Befragung.

Auf dieser Grundlage werden die jährlichen Reportings zuhanden von *swissuniversities* erstellt.

6 Finanzierung und Budget

Die Universität Luzern beantragt über den Aktions- und Mehrjahresplan 2017 – 2020 Mittel in der Höhe von Fr. 241'403.00. Diese werden im Rahmen der formulierten Massnahmen eingesetzt, mehrheitlich um mittels der Ressourcen eine Projektmitarbeiterin oder ein Projektmitarbeiter mit klarem Aufgabenprofil innerhalb des Aktionsplans einzustellen. Zudem soll in den Projekten der Fakultäten aber auch während der Konzepterarbeitung Diversität und Behinderung die Möglichkeit bestehen, auf externe Expertise und/oder Moderationen in der Zusammenarbeit möglich gemacht werden. Die Universität Luzern leistet aus den eigenen Mitteln einen entsprechend hohen Beitrag an die Finanzierung der im Aktionsplan vorgesehenen Massnahmen.

Tabelle 2: Finanzierungsplan

Beantragte Mittel	2017	2018	2019	2020	Total
Beantragte Bundesmittel pro Jahr	45'919	60'351	60'351	74'782	241'403

eingesetzt für (vgl. Massnahmen):

Projektmitarbeit zu 40% . Begleitung Projekte Fakultäten . Labeling Familienfreundlichkeit . Inklusion . Erarbeitung Diversität	22'700.00	45'800.00	46'200.00	46'700.00	161'400.00
Inklusion: Netzwerk, Sensibilisierung, Massnahmen		5'000.00	5'000.00	5'000.00	15'000.00
Konzept Diversität (Expertise, Moderation)	4'000.00	6'000.00	9'500.00	8'000.00	27'500.00
Sensibilisierung DCC und Familiennachzug (Expertise)		5'000.00	2'000.00		7'000.00
Projekte Fakultäten, Umsetzung	5'000.00	9'000.00	10'500.00	6'000.00	30'500.00
Total eingesetzte Bundesmittel pro Jahr	31'700	70'800	73'200	65'700	241'400

Eigenmittel		2017	2018	2019	2020	Total
Eingesetzte Eigenmittel pro Jahr		62'945	64'802	66'663	65'028	255'439
Virtual money	Salär Fachstelle, Projektmitarbeit 30%	35'745.00	36'102.45	36'463.47	36'828.11	145'139.03
Real money	Einzelcoachings Mittelbau	1'500.00	1'500.00	1'500.00	1'500.00	6'000.00
	Workshops Mittelbau	8'200.00	8'200.00	8'200.00	8'200.00	32'800.00
	Ferienwoche Uni-Kinder	6'500.00	6'500.00	6'500.00	6'500.00	26'000.00
	Netzwerktreffen Führungsfrauen	1'000.00	1'000.00	1'000.00	1'000.00	4'000.00
	Beeinträchtigung (Infrastruktur, Assistenz)	2'000.00	3'000.00	4'000.00	4'000.00	13'000.00
	Sprachleitfaden	2'000.00				2'000.00
	Ausserordentlicher Kinderbetreuung	1'000.00	1'500.00	2'000.00	2'000.00	6'500.00
	Mobilität mit Familie	5'000.00	5'000.00	5'000.00	5'000.00	20'000.00
	Inklusive Lehre		2'000.00	2'000.00		4'000.00

7 Massnahmenliste und Terminierung

Die folgende Tabelle enthält die zu den jeweiligen Handlungsfeldern konkretisierten Massnahmen. Zu jeder Massnahme wurde der Status (fortführen, weiterentwickeln, neu), die Zuständigkeit, die geplante Terminierung sowie die Kosten (Aktionsplan, Fachstelle, andere universitären Stellen) definiert.

Tabelle 3: Massnahmenliste

Nr	Sta-tus ⁶	Beschreibung Massnahme	Verantwor-tung	Beteiligte	Zeitplan				Bud-get ⁷
					2017	2018	2019	2020	
Handlungsfeld 1: Verankerung der Chancengleichheit in den universitären Strukturen									
Themenbereich: Rechtliche Grundlagen									
1.	w	Überprüfen und Anpassen der Senatsrichtlinien zur Erreichung der Chancengleichheit	GLK	Fachstelle Senat			x	x	EM
2.	w	Aufnahme Diversität ins neue Leitbild	UL	Fachstelle, GLK			x		EM
Themenbereich: Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit									
3.	w	Aufgabenbeschrieb der Integrationsbeauftragten mit Zuweisung von Stellenprozenten an die Fachstelle gemäss Planungsbericht der Akademischen Dienste	Fachstelle	Akad. Direktor	x	x	x	x	EM
4.	w	Überarbeitung des Reglements und Regelung der Geschäftsführung der Gleichstellungskommission	GLK	Fachstelle	x	x			EM
Themenbereich: Qualitätssicherung									
5.	f	Gleichstellungsmonitoring: Fortführung und Weiterentwicklung	Fachstelle		x		x		EM
6.	w	Akademischer Bericht: Aufschlüsselung nach Geschlecht.	QS		x	x			EM
7.	w	Einbezug der Chancengleichheit beim gesamtuniversitären Akkreditierungsprozess.	QS				x	x	EM
Handlungsfeld 2: Erhöhung des Frauenanteils in der akademischen Laufbahn									
Themenbereich: Nachwuchsförderung									
8.	f/w	Fortführung bestehendes Angebot sowie Abklärung über die Nutzung generell sowie Synergien.	Fachstelle		x	x	x	x	EM
9.	n	Fakultäre Projekte: TF: Geschlechter- und diversitätssensible Angebote bei der Ausarbeitung der Doktoratsausbildung. KSF: Fortführung Zusammenarbeit mit Graduate School, Analyse zum Übergang MA-Doktorat. RF: Integration von Chancengleichheitsthemen in den neuen Info-Anlass zum Doktorat. WF: Geschlechter- und diversitätssensible Angebote bei der Ausarbeitung der Doktoratsausbildung. WF: Erarbeitung des Geschlechteraspekts im Studium und unterschiedlichen Studienverläufen.	Fakultäten	Fachstelle	x	x	x	x	AP
10.	f/w	Fortführung/ Weiterentwicklung von Kursen/Workshops für Studierende im Bereich Berufseinstieg.	Fachstelle	Fakultäten / AD	x	x	x	x	EM
Themenbereich: Berufungsverfahren									
11.	n	Pilotprojekt zur Analyse von Ausschreibungen für Professuren auf mögliche Hürden für Frauenkandidaturen.	Fakultäten	Fachstelle			x	x	AP

⁶ Status: f = fortführen, w = weiterentwickeln, n = neu

⁷ Budget: AP= Aktionsplan, EM= Eigenmittel

Nr	Sta- tus ⁸	Beschreibung Massnahme	Verantwor- tung	Beteiligte	Zeitplan				Bud- get ⁹
					2017	2018	2019	2020	
12.	w	Weiterführung Begleitung/Weiterbildung der Chancengleichheitsdelegierten in Berufungsverfahren. Berichte zukünftig zuhanden der Fakultäten.	GLK	Delegierten-Pool Fakultäten	x	x	x	x	EM
Themenbereich: Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance									
13.	n	Ausarbeitung einer Stellungnahme zu Teilzeit in Kaderpositionen und Top-Sharing an der Universität Luzern.	UL	GLK Fachstelle			x	x	EM
14.	n	Gremiennachmittag abklären	Senat	Fakultäten	x	x	x	x	EM
15.	n	Prüfen, ob die Uni als Arbeitgeberin eines der Prädikate (z.B. Fachstelle UND) erwerben soll.	UL	Fachstelle			x	x	AP
16.	f/w	Fortführung und Weiterentwicklung bestehender Kinderbetreuungsangebote .	Fachstelle		x	x	x	x	EM
17.	n	Bedarfsabklärung Kinderbetreuung bei Veranstaltungen an der Uni Luzern, Schaffung eines Babysitter-Pools.	Fachstelle				x	x	EM
Themenbereich: Dual Career Couples									
18.	w	Überprüfung des DCC-Konzeptpapiers	Fachstelle	Senat	x	x			EM
19.	n	Sensibilisierung des verhandlungsführenden Gremiums für die Themen DCC und Familiennachzug.	UL	Fachstelle			x	x	AP
Handlungsfeld 3: Kompetenzerweiterung Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung									
Themenbereich: Inklusion und Barrierefreiheit									
20.	w	Fortführung/ Weiterentwicklung des Angebots für Studierende und neu für Mitarbeitende mit Beeinträchtigung.	Fachstelle		x	x	x	x	EM
21.	w	Kompetenzaufbau und Netzwerkbildung: IV und Fachstellen, Lehre, Schnittstellen, Kooperation mit HS und PH Luzern .	Fachstelle	Campus Luzern	x	x	x	x	AP/ EM
Themenbereich: Transidentität									
22.	n	Transidentität in Sprach- und Bildleitfaden, Vorschläge für den Sprachgebrauch bzgl. weiterer Geschlechtskategorien.	Fachstelle	Campus Luzern	x				AP 11- 16/ EM
Themenbereich: Diversity									
23.	n	Einrichtung einer Diversity-Management Arbeitsgruppe, die die Entwicklung einer Diversity Strategie begleiten.	Fachstelle	Schlüssel- personen	x	x	x	x	AP/ EM
24.	n	Status-Quo-Analyse vorhandener Angebote und Bedürfnisse als Basis für ein Diversity Konzept.	Fachstelle	GLK/ Diver- sity-AG		x	x		AP/ EM
25.	n	Erarbeitung eines Diversity Konzepts.	Fachstelle	GLK, Ar- beitsgruppe				x	AP/ EM
Handlungsfeld 4: Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre									
Themenbereich: Mittelvergaben									
26.	n	Fakultätsprojekt: Vergabe von nebenamtlichen Lehraufträgen analysieren, Lösungen entwickeln und umsetzen.	KSF, RF	Fachstelle	x	x			AP
27.	n	Fakultätsprojekt: Schaffung eines Netzwerks promovierter Frauen für Lehraufträge, Expertisen, etc.	WF	Fachstelle	x	x			AP
Themenbereich: Gender und Diversität in der Lehre									
28.	n	Fakultätsprojekt: Analyse und Sichtbarmachung bestehender Lehrangebote, Angebotsvergrößerung.	KSF	Fachstelle	x	x			AP
29.	n	Aufarbeitung integrative Lehre.	ZeLe	Fachstelle			x	x	EM

⁸ Status: f = fortführen, w = weiterentwickeln, n = neu

⁹ Budget: AP= Aktionsplan, EM= Eigenmittel