

# **Zielsetzungen zur Erreichung von Chancengleichheit**

vom Senat der Universität Luzern am 12. September 2005  
als allgemeine Richtlinien anerkannt

## I. RECHTLICHE GRUNDLAGEN

### **Leitbild, Gesetz, Statut**

Leitbild sowie übergeordnete rechtliche Grundlagen enthalten ein klares Bekenntnis zur Chancengleichheit.

### **Reglement, Richtlinien zur Gleichstellung/Chancengleichheit**

Es bestehen verbindliche Richtlinien (Reglement, Programm) zur Förderung der Chancengleichheit.

### **Weitere rechtliche Grundlagen**

Alle rechtlichen Grundlagen (Studienordnungen, Reglemente, Richtlinien, etc.) werden vor Inkraftsetzung auf mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen hin überprüft.

## II. ZUGANG; SEGREGATION; REPRÄSENTATION (Geschlechtervertretung)

### **Studium und Ausbildung**

Frauen und Männer sind in den verschiedenen Fachrichtungen in ausgewogener Anzahl als Studierende vertreten und verfügen über die gleichen Studienerfolgchancen.

### **Studienverlauf**

Es bestehen Rahmenbedingungen, welche den überproportionalen Studienabbrüchen von Studentinnen entgegenwirken und Angebote, die den Einstieg ins Berufsleben erleichtern.

### **Doktorat und Habilitation; Nachwuchsförderung**

Die Anzahl weiblicher Nachwuchskräfte nimmt auf allen Stufen der akademischen Qualifikation (Doktorat; Habilitation) stetig zu, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht ist. Dazu stehen Angebote zur gezielten Förderung und für die Bildung von Netzwerken zur Verfügung.

### **Professuren, Assistenz- und Förderprofessuren**

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

### **Universitäre Gremien und Organe der Selbstverwaltung**

In Gremien und in Organen der Selbstverwaltung sind Frauen und Männer in ausgewogener Anzahl vertreten.

### **Forschungsförderung**

Frauen und Männer geben mit proportional gleicher Häufigkeit Drittmittel-Projekte ein (SNF u.ä.).

## III. FÜHRUNGSTRUMENTE, QUALITÄTSSICHERUNG UND CONTROLLING

### **Führungsinstrumente**

Chancengleichheit und Massnahmen zur Gleichstellung sind im Sinne einer Gender

Mainstreaming-Strategie integrierte Bestandteile von Führungsinstrumenten. Dazu gehören Leistungsvereinbarungen, Zielvorgaben und Controllingprozesse, welche auf einem Gleichstellungsmonitoring basieren.

#### **Qualitätssicherung**

Chancengleichheit und Gleichstellung sind zentrale Kriterien der Qualitätssicherung der Universität.

### **IV. PERSONALPOLITIK, NICHT-DISKRIMINIERUNG, SICHERHEIT**

#### **Personalpolitik**

Chancengleichheit und Förderung der Gleichstellung bilden zentrale Kriterien der Personalpolitik.

#### **Sexuelle Belästigung**

Es gibt ein Präventionskonzept sowie Massnahmen gegen sexuelle Belästigung und entsprechende Verfahrensregelungen.

#### **Sicherheit**

Die Sicherheitskonzepte sind in Bezug auf die Geschlechtertauglichkeit überprüft.

### **V. VEREINBARKEIT – WORK-LIFE-BALANCE**

#### **Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben**

Studienpläne und Beschäftigungsverhältnisse sind mit Betreuungsaufgaben vereinbar.

#### **Krippenplätze**

Es stehen genügend Krippenplätze und Betreuungsangebote für die Kinder von Universitätsangehörigen zur Verfügung.

### **VI. KOMMUNIKATION UND KULTUR**

#### **Geschlechtergerechte Sprache**

Rechtliche, administrative und publizistische Erzeugnisse werden in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Auch in Lehre und Forschung findet eine geschlechtergerechte Sprache Verwendung.

#### **Mittelvergabe, Ehrenpromotionen und öffentliche Veranstaltungen**

Bei der Vergabe von Preisen sowie bei öffentlichen Anlässen wird auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet.

#### **Genderbewusste Didaktik**

Die Dozierenden verfügen über Kompetenzen im Bereich genderbewusster Didaktik.

## **VII. INSTITUTIONALISIERUNG VON ORGANEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT**

### **Gleichstellungsstellen**

Es bestehen fest eingerichtete Stellen zur Chancengleichheit, welche über ausreichende Mittel und Kompetenzen verfügen und institutionelle Unterstützung erhalten.

## **VIII. WEITERES**

### **Förderung und Institutionalisierung der Frauen- , Männer- und Geschlechterforschung**

Die Universität verfügt über ein Lehrangebot in Gender Studies. Stellen oder Koordinationszentren, die sich ausdrücklich der Lehre, Forschung und Weiterentwicklung der Gender Studies widmen, sind institutionalisiert.