

Gender Equality Monitoring 2022

**Kurzbericht gemäss Anforderungen Horizon
Europe**

Autorin: Blanka Šiška, 27. Juni 2023



Hochschule Luzern

Hochschulentwicklung und -dienste, Fachstelle Diversity
Werftrasse 4
6002 Luzern

T +41 41249 26 47
blanka.siska@hslu.ch
www.hslu.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Policy und Grundlagen	2
2	Strukturen und Ressourcen	2
3	Ziele	3
4	Zielgrößen	3
5	Massnahmen	4
6	Evaluation & Entwicklung 2022	4

1 Policy und Grundlagen

An der Hochschule Luzern ist Diversity-Management im Sinne einer bewussten Wahrnehmung, Anerkennung, Aktivierung und Steuerung von Vielfalt als Querschnittsaufgabe implementiert. Diversity-Aspekte werden in Ausbildung, Forschung, Weiterbildung, Dienstleistung und Personalpolitik bei den Entscheidungsprozessen entsprechend der Relevanz von Diversity im jeweiligen fachlichen oder thematischen Kontext einbezogen. Die Hochschule Luzern fördert als Ausdruck einer ethischen Haltung die Chancengleichheit von Mitarbeitenden und Studierenden, baut strukturell verankerte Diskriminierungen ab, duldet keine Form von (sexueller) Belästigung und spricht sich explizit gegen Mobbing aus (s. Richtlinien für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium). Bei Verstössen im Sinne von Mobbing oder sexueller Belästigung wird sofort und ausnahmslos die höchste Managementstufe informiert. Die Hochschule Luzern versteht es gemäss von der Hochschulleitung beschlossener Diversity-Policy als ihre Aufgabe, mit diversity-orientierten Strukturen, einer offenen Organisationskultur und vertrauensbildenden Kommunikation günstige Rahmenbedingungen für einen differenzierten Umgang mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu schaffen. So finden beispielsweise im Rahmen der jährlichen Beurteilungs- und Fördergespräche regelmässige Laufbahnberatungen der Forscher:innen im Mittelbau statt, die auch Familienplanung und Care Arbeit mit einbeziehen. Es wird darauf geachtet, dass spezifische Bedürfnisse berücksichtigt werden, der Zugang zu Sitzungen für alle offensteht, auch für Forscher:innen mit Betreuungspflichten, und genug Erholungszeit möglich ist. Die Hochschule Luzern lässt die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann regelmässig mit der Lohngleichheitsanalyse des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) durch eine unabhängige Stelle gemäss dem Gleichstellungsgesetz überprüfen, das letzte Mal im November 2022. Teilzeitarbeit und Job-Sharing kann auf allen Hierarchiestufen geplant werden. Die Hochschule Luzern ermöglicht ihren Studierenden in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend ganz flexibel zu studieren. Weitere Angebote wie Beurlaubung, Sozialzulagen oder Kinderbetreuung fördern die Vereinbarkeit von Studium und Familie zusätzlich. Im Blick auf Forschungs- und Dienstleistungsprojekte werden an der Hochschule Luzern in den folgenden Feldern besondere Expertise und Diversity-Kompetenzen gepflegt: Diversity & Intersektionalität, Vereinbarkeit & Familie, Sozialer Status & Armut, Alter & Generationen, Interkulturalität & Migration, Gender & sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung & Behinderung.

2 Strukturen und Ressourcen

Die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Politik obliegt der Hochschulleitung und den weiteren Führungsverantwortlichen. Departemente und Services sorgen im Sinne einer Querschnittsaufgabe für die Implementierung der Diversity-Managements und den Auf- und Ausbau von Diversity-Kompetenzen. Zur Stärkung der Chancengerechtigkeit und Diversität auf allen Ebenen verfügt die Hochschule Luzern seit 2002 über entsprechende Strukturen, namentlich die Fachstelle Diversity und die Fachkommission Diversity mit Beauftragten aus allen Departementen und Bereichen (Pensum gesamthaft ca. 200%). Die Fachstelle und Fachkommission Diversity leisten Unterstützung im Diversity-Umsetzungsprozess gemäss Diversity-Policy und Aktionsplan Diversity insbesondere in den nachfolgenden vier Themenbereichen: 1. Attraktive Arbeitgeberin durch Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen, 2. Inklusive Kultur durch Diversity-Kompetenzerweiterung der Akteur:innen, 3. Diversität in Aus- und Weiterbildung, 4. Diversität in Forschung und Entwicklung (s. auch 3. Ziele und 5. Massnahmen). Für Beratungen und Unterstützung im Bereich Barrierefreiheit und Nachteilsausgleich sowie Schutz der persönlichen Integrität stehen weitere personelle Ressourcen bereit, namentlich Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung, Kontaktstelle barrierefrei mit einer Beauftragten für barrierefreies Studieren sowie die Studiengangsleitungen in den Departementen zur Ermittlung der Nachteilsausgleiche und die

Psychologische Beratungsstelle. Die Hochschule Luzern stellt die für die Umsetzung der Chancengleichheit nötigen Mittel zur Verfügung. Vernetzung mit anderen Hochschulen und Dritten zur gemeinsamen Bearbeitung diversity-relevanter Themen auf kantonaler und internationaler Ebene findet statt.

3 Ziele

Im Bereich Chancengleichheit und Diversity werden an der Hochschule Luzern Ziele mit Indikatoren und den entsprechenden Umsetzungsmassnahmen für jeweils vier Jahre definiert und in einem von der Hochschulleitung verabschiedetem Aktionsplan Diversity gebündelt. Die Hochschule Luzern nimmt am jährlichen «Diversity & Inclusion Benchmarking an Schweizer Hochschulen» teil und erhält Auswertungen zur Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden sowie Rekrutierungen, zusätzlich auch zu Austritten / Fluktuation, Beförderungen (d.h. interne Entwicklung in höhere akademische Positionen) sowie zum Beschäftigungsgrad. Diese Auswertungen stehen nicht nur für Geschlecht, sondern auch für Alter und Nationalität zur Verfügung. Das Management Summary als Bestandteil des «Diversity & Inclusion Benchmarkings» liefert nutzbare Schlüsse und Empfehlungen insbesondere auch für die Entwicklung des Frauenanteils in den Kategorien Professuren, Dozenturen mit Führungsverantwortung, übrige Dozenturen und wissenschaftliche Mitarbeitende. Aus den Empfehlungen im Management Summary werden Ziele für den Aktionsplan abgeleitet, die im Statusbericht jährlich justiert werden (s. auch 6. Evaluation).

4 Zielgrössen

Die HSLU legt auf dem Weg zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis und insbesondere zur Erhöhung der bisherigen Professorinnen- und Frauenanteile in Leitungspositionen einen besonderen Fokus auf die MINT-Fächer. Der Frauenanteil soll bis 2025 um mindestens 20% erhöht werden, Karrieremöglichkeiten sollen verbessert und der Frauenanteil in Leitungspositionen soll um mindestens 20% erhöht werden. Work-Live-Balance und die Familienfreundlichkeit sollen bis 2025 durch konkrete Massnahmen (s. unter 5. Massnahmen) merklich verbessert werden (Indikator: Mitarbeitendenumfrage). Gemäss dem Bericht 2022 des «Diversity & Inclusion Benchmarking» wurden bei den Dozenturen mit Führungsverantwortung an der HSLU deutlich mehr Frauen rekrutiert (66,7%) als im Durchschnitt der Fachhochschulen. Gemäss der aktuellen Personaldatenlage stehen in den nächsten Jahren viele Pensionierungen bei den Dozenturen mit Führungsverantwortung an. Daher gilt der Geschlechtervielfalt bei der Rekrutierung und der Karriereförderung von Dozierenden mit und ohne Führungsverantwortung weiterhin ein besonderes Augenmerk.

5 Massnahmen

Folgende Massnahmen werden derzeit zur Erreichung der Ziele prioritär umgesetzt:

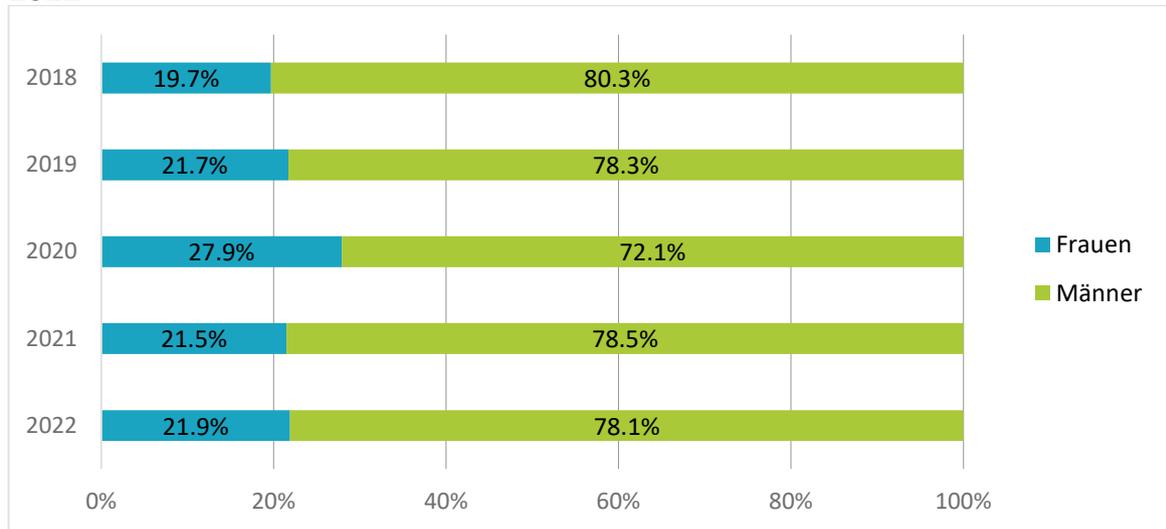
- In den Findungskommissionen wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt.
- Webauftritt und Stellenbeschreibungen sprechen Interessent:innen systematisch an.
- Regelmässige Rekrutierungsschulungen für Leitungspersonen werden durchgeführt.
- Kritische Reflexion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance findet statt.
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Führungspositionen (Job-Sharing/Top-Sharing/Co-Leitung) wird verbessert.
- Aktives Generationenmanagement durch die Entwicklung des Instruments eines strukturierten Wissenstransfers wird aufgegleist.
- Regelmässige Trainings mit Sensibilisierung für Führungskräfte und Mitarbeitende zu den Themen Stereotypisierungen und unconscious bias in Personalprozessen, Lehre und Forschung, Diskriminierung und Grenzüberschreitungen, Rassismuskritische Lehre, Interkulturalität.
- Weiterbildungen im Rahmen des Sexual Harassment Awareness Day finden statt.
- Lösungs- und ressourcenorientierte Beratungen für Studierende und Mitarbeitende zu Diversity und (Student) Wellbeing werden von den Diversity-Beauftragten angeboten.
- Die Punkte der Checkliste Diversity werden von Forschungsteams in die internen Antragsformulare integriert.

6 Evaluation & Entwicklung 2022

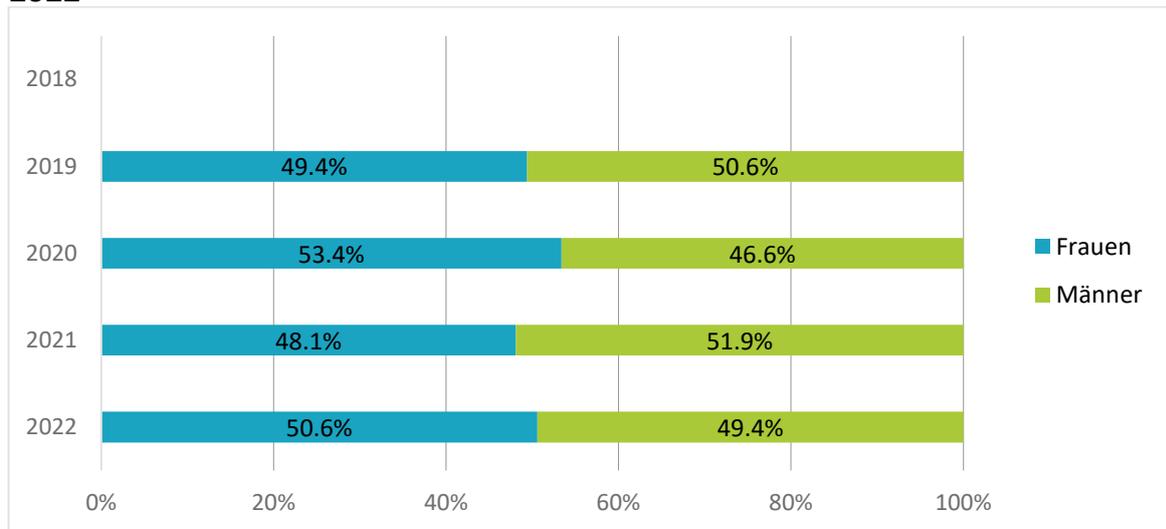
Die im vierjährigen Aktionsplan Diversity definierten Ziele und Massnahmen werden regelmässig überprüft. Ein jährlicher Statusbericht zuhanden der Hochschulleitung dokumentiert die Erreichung der Zielgrössen und steuert mit Anpassungen der Massnahmen für das Folgejahr den Umsetzungsprozess. Am Ende der Vierjahresperiode legt ein ausführliches Reporting die Wirksamkeit der Massnahmen anhand der gesetzten Indikatoren dar und lotet den neuen Handlungsbedarf aus.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Zeitreihe Professuren und Dozenturen mit Führungsverantwortung, die Zeitreihe Nicht-akademisches Personal mit Personalverantwortung und die Zeitreihe Eintritte nach Geschlecht – Professuren und Dozenturen mit Führungsverantwortung 2018 bis 2022.

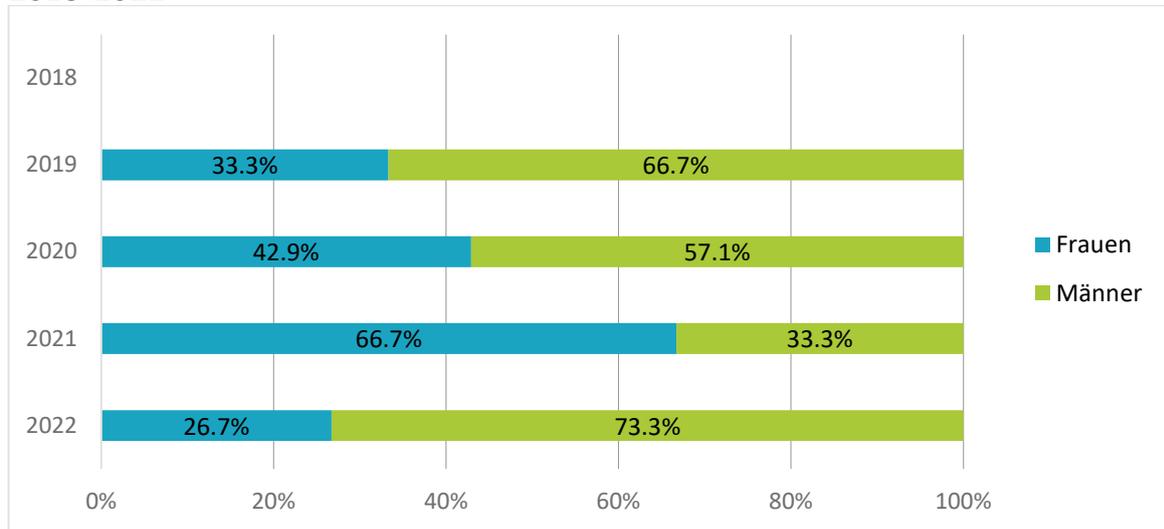
Professuren und Dozenturen mit Führungsverantwortung nach Geschlecht 2018-2022



Nicht-akademisches Personal mit Personalverantwortung nach Geschlecht 2018-2022



Eintritte nach Geschlecht – Professuren und Dozenturen mit Führungsverantwortung 2018-2022



**Aktionsplan Diversity der Hochschule Luzern
2021-2024**

Genehmigt durch die Hochschulleitung am 15. September 2020

1. Ausgangslage

Die Hochschule Luzern ist als Bildungs- und Arbeitsort von der zunehmenden Vielfalt und Komplexität in der Gesellschaft, Wirtschaft und Industrie betroffen. Bei den Veränderungen in der Arbeitswelt sowie den demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen (z.B. Alterung, Migration, Digitalisierung) werden auf individueller und struktureller Ebene verschiedene Dimensionen von Vielfalt gleichzeitig wirksam, die neue Chancen und Herausforderungen mit sich bringen (z.B. Heterogenität der Studierenden). Es gilt die jeweils in einem bestimmten Kontext relevante Diversitätsdimensionen von Hochschulangehörigen (wie Alter, Geschlecht, sprachliche und kulturelle Vielfalt, sozio-ökonomische Herkunft, Beeinträchtigungen, Lehr-Lern-Zugänge, Problemlösungsstrategien, Wertvorstellungen, disziplinäre und fachkulturelle Perspektiven und Methoden etc.) aktiv zu gestalten und zu fördern, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten anzuerkennen, zu berücksichtigen und zu nutzen (Linde & Auferkorte-Michaelis, 2018).

Durch den Aufbau von Diversity-Kompetenzen (in Lehre, Forschung, Dienstleistung und im Hochschulmanagement), chancengerechten Strukturen und die Entwicklung einer Kultur der Vielfalt und Inklusion kann die Hochschule Luzern die damit verbundenen Potenziale erkennen und entfalten. Perspektivenvielfalt und Diversität unterstützen Innovation und sind somit ein Vorteil im Wettbewerb. Bewusste und unbewusste Vorurteile schmälern hingegen die Kreativität, blockieren die Fähigkeit komplexe Probleme zu lösen, mindern folglich den Erfolg.

Mit der Diversity-Policy (15.5.2012), dem Commitment der Hochschulleitung zur inhaltlichen und strategischen Bedeutung von Diversity (31.5.2016), der Finanzierung der Fachstelle Diversity und einer Kommission mit Diversity-Beauftragten aus allen Departementen und den Bereichen Rektorat & Services, Human Resources und Marketing & Kommunikation, einem Aktionsplan Diversity (inkl. einem jährlichen Statusbericht) sowie einer ständigen Vertretung des Bereichs Diversity in der Hochschulleitung, die eine unmittelbare Integration des Themas in die Hochschulplanung und -entwicklung garantiert, hat die Hochschule Luzern eine top-down getragene Diversity-Strategie, die eine bottom-up entwickelte, vielfältige Kultur anstrebt.

Trotz Fortschritten gemäss den bisherigen Aktionsplänen und Reportings wurden die Ziele bei der Inklusion und Chancengerechtigkeit noch nicht vollständig und überall erreicht. Nebst fortgesetzten Anstrengungen in diesem Bereich wie auch departementsübergreifender Bündelung und Weiterentwicklung von Kompetenzen ist es gemäss der Einschätzung der Fachkommission Diversity wichtig, kreatives und kritisches Denken zu pflegen – vor allem auch auszuhalten – und unbewusste Vorurteile gegenüber Andersartigkeit durch kritische Selbstreflexion und kluges Verhaltensdesign (Bohnet, 2018) zu mildern.

2. Vorbemerkung zum Aktionsplan 2021-2024

Gestützt auf den Entscheid der Hochschulleitung vom 26. September 2016, sich am Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» P-7 zu beteiligen und damit das Instrument Aktionsplan Diversity (ehemals Chancengleichheit) gemäss Auflagen swissuniversities auch über das Jahr 2020 hinaus weiterzuführen, stellte die Fachkommission Diversity in einem partizipativen Prozess und aufgrund einer Bestandsaufnahme in den Departementen den Aktionsplan Diversity 2021-2024 zusammen.

Die Fortführung des Instruments Aktionsplan Chancengleichheit (Aktionsplan Diversity) im Sinne der Nachhaltigkeit ist eines der Kriterien zur Teilnahme am Programm «Diversität, Inklusion und Chancengerechtigkeit in der Hochschulentwicklung» P-7 2021-2024 von swissuniversities. Für die Umsetzung der Massnahmen des Aktionsplans Diversity 2021-2024 stellt das SBFI keine Gelder mehr zur Verfügung, folglich gibt es keine Vorgaben von swissuniversities für die Aktionspläne der Hochschulen.

Es ist denkbar, für einzelne Aktionen im Bereich Diversity ein Kooperations- oder Einzelprojekt im Rahmen von P-7 einzureichen insofern das Projekt mit mindestens einem der vier folgenden Handlungsfeldern übereinstimmt:

- Handlungsfeld 1 Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen
- Handlungsfeld 2 Kompetenzerweiterung zu Diversität der Akteur*innen
- Handlungsfeld 3 Diversität in Aus- und Weiterbildung
- Handlungsfeld 4 Diversität in Forschung und Entwicklung

3. Verantwortung und Qualitätssicherung

Die Aktionen und Massnahmen in den Departementen, in den Ressorts Ausbildung, Forschung und Weiterbildung und den Abteilungen der Supportdienste sollen durch die Kommission und Fachstelle Diversity gemäss Angaben zu den einzelnen Zielen konkretisiert, initiiert und unterstützt werden. Die Ziele des Aktionsplans werden im Rahmen der Statusberichte ausformuliert, entlang von festgelegten Indikatoren jährlich analysiert und die Massnahmen laufend auf ihre Wirkung geprüft.

4. Ziele und Aktionen

Die Inhalte des vorliegenden Aktionsplans Diversity 2021-2024 der Hochschule Luzern stellen Ziele und Aktionen aus den Departementen und den Bereichen Rektorat & Services, Human Resources und Marketing & Kommunikation dar. Sie haben eine vertiefte Implementierung einer Diversity- und Inklusion-Kultur gemäss Diversity-Policy vom 15. Mai 2012 zum Ziel und stehen im Einklang mit der Strategie 2020-2023. Formal orientieren sich die drei Handlungsfelder des Aktionsplans Diversity der Hochschule Luzern an den ersten drei Handlungsfeldern von P-7. Zum Handlungsfeld 4 wurden keine Ziele eingereicht.

Die einzelnen Ziele und Aktionen sind mit den Vorgesetzten der Mitglieder der Fachkommission Diversity verbindlich abgestimmt.

5. Siglen

DEP	Departemente (alle)
D&K	Departement Design & Kunst
DL	Departementsleitung
FD	Fachstelle Diversity (Leitung Fachstelle und Fachkommission Diversity)
FI	Fachstelle Internationales
HED	Hochschulentwicklung und Dienste
HR	Human Resources
HSLU	Hochschule Luzern
HSL	Hochschulleitung
I	Departement Informatik
KB	Kontaktstelle «barrierefrei»
M	Departement Musik
M&K	Marketing & Kommunikation
SA	Departement Soziale Arbeit
T&A	Departement Technik & Architektur
W	Departement Wirtschaft
M&K	Marketing & Kommunikation

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Verantwortung
1. Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen	1.1	Optimierte Integration von Chancengerechtigkeit in die Personalentwicklung durch verbesserte Sichtbarkeit der Diversität von Mitarbeitenden.	a. Teilnahme am nationalen Diversity & Inklusion Benchmarking. Ableitung von Massnahmen aus den Handlungsempfehlungen und Umsetzung gem. Entscheid HSL. b. Update des Diversity-Spiegels, Ableitung von Massnahmen gemäss Entscheid DL.	HSLU, FD D&K, M
	1.2	Optimierte Nutzung vorhandener Potenziale durch ein Generationenmanagement.	Entwickeln eines good-practice Modells Generationenmanagement zur Planung der letzten Berufungsphase und des Wissenstransfers für die Organisation, Systematisierung Nachfolgeplanung, Sicherstellung barrierefreie Kooperation zw. den Generationen.	SA
	1.3	Optimierte Nutzung vorhandener Nachwuchspotentiale für das Wissenschaftsmanagement.	Sichtbarmachung der Wege ins und im Wissenschaftsmanagement, Implementierung gezielter Personalentwicklungsmassnahmen für die Funktionen zw. Administration und Akademie.	HED
	1.4	Optimierte Nutzung vorhandener Potenziale durch verbesserte Vereinbarkeit von privaten Verpflichtungen und Beruf.	Kritische Reflexion bestehender Werte und Normen im Blick auf Life Health Balance. Sensibilisierung Vorgesetzte für mögliche Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen. Ableitungen aus Analyse gleichstellen@T&A.	T&A
	1.5	Bessere Lehr- und Forschungsqualität durch hochstehende Qualität des Lehrkörpers, Abbau von Berufsstereotypen durch Erhöhung des Anteils von Frauen.	Optimierung der Rekrutierung von Frauen als Dozentinnen. Überprüfung der Qualität und Professionalisierung der Bewerbungsverfahren.	T&A
	1.6	Hochschulentwicklung durch Optimierung von Evaluations- und Entscheidungsprozessen.	Projekt zur stärkeren Berücksichtigung von Diversity als Kriterium in Evaluations- und Entscheidungsprozessen.	M
2. Kompetenzerweiterung zu Diversität der Akteur*innen	2.1	Chancengerechtigkeit durch Steigerung der Akzeptanz für kulturelle Vielfalt.	Sensibilisierungskampagne Interkulturalität sowie Schulung für Dozierende aufgrund erkanntem Handlungsbedarf bezüglich Akzeptanz von kultureller Vielfalt und Inklusion in verschiedenen Bereichen.	HR, FI, W
	2.2	Respektvoller Umgang durch Steigerung der Aufmerksamkeit von Hochschulangehörigen in Bezug auf Nähe und Distanz.	Sensibilisierung durch Angebot von Kompaktkursen als Resultat des Projekts «Nähe und Distanz im Hochschulsetting» im Rahmen von P-7.	M, D&K (DEP)
	2.3	Respektvoller Umgang durch Steigerung Aufmerksamkeit von Hochschulangehörigen bezüglich sexueller Belästigung.	Regelmässige Durchführung von Aktionen im Rahmen der Aktionswoche «Wer zu nah kommt, geht zu weit!» gegen sexuelle Belästigung an Schweizer Hochschulen.	HSLU, FD
	2.4	Inklusive Kultur durch einheitliches diversitätssensitives Wording.	Überarbeitung der Richtlinien und des Wordings für eine konsequent gender- und diversitätssensitive Sprache.	M&K
	2.5	Inklusive Kultur mittels konsequent bewusst diversitätssensitive Sprache und Bildsprache.	Sensibilisierung und Umsetzung einer auf Diversität ausgerichteten Bildsprache und Sprache, die keine stereotypen Muster und traditionellen Rollenbilder bedient.	M&K
	2.6	Wettbewerbsfähige Strahlkraft durch inklusive Addressierung.	Bewusste Verwendung von auf Diversität und Heterogenität abzielenden Fotos, Formulierungen und Sprachanwendungen bei Marketingaktivitäten generell und Medienarbeit. Steuerung der Expert*innen-Auswahl bei Veranstaltungen und Medienanfragen.	M&K

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Verantwortlich
	2.7	Inklusive Kultur durch Barrierefreiheit.	Ausbau Barrierefreiheit in Bezug auf digitale Kommunikations- und Marketingkanäle.	M&K
	2.8	Wettbewerbsfähige Arbeitgeberin.	Projekt zu Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung.	T&A
	2.9	Entwicklung einer bereichernden Anerkennungskultur und einer Hochschule der Vielfalt, in der der Umgang mit Diversität als Potenzial und Ressource verstanden wird.	Projekt zur Stärkung eines mehrschichtigen Diversity-Verständnisses und -Engagements als Kultivierung von Diversität. Etablierung von Diversity als Qualitätskriterium und Vorteil im Wettbewerb. Diversität in all ihren Dimensionen als pragmatische Option für Teams od. Kontexte, die sich als innovativ verstehen. Sicherung von Perspektivenvielfalt zur Unterstützung des Innovationsprozesses. Austausch von good-practice-Beispielen.	M&K, SA, D&K, M
	2.10	Diversity-Kompetenzentwicklung mittels Gamification-Ansatz.	Projekt zur aktiven Auseinandersetzung mit Diversity mittels eines Diversity-Tools / online Diversity-Game zur interaktiven Wissensvermittlung betr. Diversity-Aspekten, digitaler Ethik (künstliche Intelligenz), Bias etc. und Messung einer Diversity-Fitness.	W, I, SA, D&K
	2.11	Steigerung der Diversity-Kompetenz Hochschulangehöriger.	Projekt zur Stärkung einer Kultur der Vielfalt im Neubau Südpol.	M
3. Diversität in Aus- und Weiterbildung	3.1	Inklusive Kultur durch Verstetigung der Kontaktstelle «barrierefrei».	Durchführung von Weiterbildung für Dozierende. Steigerung des Bekanntheitsgrades der Kontaktstelle. Landing Page «barrierefrei» anwendungsfreundlicher gestalten.	KB
	3.2	Optimierter Umgang mit vulnerablen Studierenden-Gruppen.	Dozierende und Mitarbeitende im Umgang mit vulnerablen Studierenden-Gruppen mittels internen Weiterbildungen oder Interventionsgruppen unterstützen.	M
	3.3	Abbau von Berufsstereotypen durch Förderung von Frauen.	Förderung von Frauen in technischen Berufen (TinkerTec, Zukunftstag etc.).	T&A
	3.4	Chancengerechtigkeit durch inklusive Rahmenbedingungen.	Realisierung eines optimierten Umgangs mit Vollzeit und Teilzeit bei den Studierenden und Dozierenden.	T&A
	3.5	Innovative und wettbewerbsfähige Lehre durch Einbezug von Diversitätskompetenzen.	a. Entwicklung einer Checkliste für Diversity-Aspekte in der Lehre (für neue Module, Prüfungsformen etc.), Sensibilisierungskampagne und Konzept für systematische QS. b. Zusammenstellung von Fachliteratur zu Themen Sozialer Arbeit von Autor*innen, die gesellschaftlich marginalisierten Gruppen angehören. c. Bestandesaufnahme State of the Art Diversity@D+K-Lehre (in Lernzielen, Materialien, Methoden etc.) und Definition von Entwicklungsbedarf und -ansätzen. d. Projekt zur Diversität in der Lehre.	I SA D&K M
	3.6	Innovative und wettbewerbsfähige Lehre durch Einbezug der Diversity-Thematik.	Entwicklung eines neuen zweiteiligen Moduls für Software-Engineering basierend auf «Participatory Design», das by default der Inklusion und Diversität Rechnung trägt.	I
	3.7	Entwicklung einer offenen und inklusiven Kultur durch gezielten und bewussten Einbezug von Heterogenität.	Förderung der Heterogenität beim Aufnahmeverfahren resp. bei den Zulassungsprüfungen mittels geeigneter Sensibilisierung (unconscious biases).	M
	3.8	Steigerung der Diversity-Kompetenz in der Lehre.	Pilot-Projekt zu Verhaltensdesign zugunsten von Diversity und Inklusion in einem zu definierenden Bereich vorzugsweise in der Lehre.	D&K
	3.9	Inklusive Kultur durch Einbezug sozialer Mobilität.	Projekt zur Bearbeitung des Themas «Soziale Mobilität».	M