

Gender Equality Monitoring 2024 Kurzbericht gemäss Anforderungen Horizon Europe



Windisch, 17. September 2024

1 Bekenntnis und Grundlagen

Die FHNW wertschätzt und fördert die vielfältigen Potentiale ihrer Studierenden und Mitarbeitenden und setzt sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein. Mit der Verpflichtung zu einem diversitygerechten Studier-, Weiterbildungs- und Arbeitsklima spricht sie sich ausdrücklich für eine gelebte Vielfalt und gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing aus.

Eines der prioritären Ziele ist es, Chancengleichheit auf Führungsebene zu erreichen und die Mitwirkung von Frauen an Entscheidungsfindungen im hochschulpolitischen Bereich zu stärken. In den Dokumenten «Diversity an der FHNW - Strategische Stossrichtungen und Aktionsplan 2021-2024» sowie in den «Strategische Stossrichtungen Nachhaltigkeit an der FHNW 2035» wurde dieses Ziel mit Zielgrössen definiert sowie entsprechenden Umsetzungsmassnahmen und Indikatoren beschlossen.

2 Ressourcen und Strukturen

Diversity wird an der FHNW als wichtiges Querschnittsthema betrachtet, das in übergeordnete Strukturen und Prozesse sowie Führungsaufgaben eingebettet ist. Die Stabstelle Diversity & Nachhaltigkeit FHNW (Pensum 70%) sowie die Diversitybeauftragten der neun Hochschulen (Pensum gesamthaft ca. 165%) eruieren laufend, wo konkrete Fördermassnahmen, Nachteilsausgleich oder kokonstruktive Anpassungen notwendig sind, beraten hierzu die Entscheidungsträger*innen und setzen entsprechende Massnahmen um. Für Beratungen und Unterstützung im Bereich Nachteilsausgleich sowie Schutz der persönlichen Integrität sind weitere personelle Ressourcen (u.a. Vertrauenspersonen) bereitgestellt.

3 Zielgrössen

Bis 2024 erhöht die FHNW den bisherigen Professorinnen- und Frauenanteil in Leitungspositionen um 5%, bis 2035 um gesamthaft 15%. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den MINT-Fächern. Bis 2035 stehen gemäss jetziger Personaldatenlage circa 350 bis 400 Neubesetzungen bei Professor*innen und Leitungspositionen an; in den diesbezüglichen Findungs- und Stellungsbesetzungsverfahren müssen Frauen überdurchschnittlich stark angesprochen und berücksichtigt werden. Hierfür gilt es die Attraktivität der FHNW als Arbeitgeberin für potenzielle weibliche Führungskräfte deutlich zu erhöhen.

4 Massnahmen

Um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen zu erreichen und bestehende Barrieren in Laufbahnen zu identifizieren und abzubauen, fokussiert die FHNW die Massnahmen auf die Erhöhung des Anteils neu eintretender oder beförderter Professorinnen und Frauen in Leitungspositionen A + B sowie das Halten und Entwickeln derselben. Es können auch weitere Dimensionen von Vielfalt bezüglich Repräsentanz in Führungspositionen sowie der Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven in Mitwirkungs- und Entscheidungsprozessen unter diesen Schwerpunkt gefasst werden. Folgende Massnahmen hierzu werden prioritär umgesetzt:

- In den Findungskommissionen wird ein Geschlechterverhältnis von 1:1 angestrebt.
- Der angestrebte Frauenanteil Neueintritte auf Stufen 19/20 wird hochschulspezifisch in den Leistungsvereinbarungen zwischen Direktionspräsident*in FHNW und Direktor*in Hochschule festgehalten.
- Das Branding «Fachhochschuldozent*in» wird von den Hochschulen genutzt, um potenzielle Bewerbende systematisch und proaktiv anzusprechen und zu vernetzen. Zur Unterstützung der dezentralen Anstellungsinstanzen und der HR-Bereiche werden bestehende Gefässe weiterentwickelt und neue Instrumente prozessorientiert integriert.
- Diversity wird bei der Überarbeitung der Führungsgrundsätze als Thema und als Prozesselement einbezogen.
- Die strategische Personalplanung wird an Diversity als gemeinsamer Wert und als Potenzial ausgerichtet.
- Die FHNW stärkt ihre Awarenesskultur und sensibilisiert Führungskräfte/ Mitarbeitende zu den Themen Stereotypisierungen, unconscious bias, Grenzüberschreitungen und Verletzungen der persönlichen Integrität.
- Die FHNW etabliert ein Melde- und Untersuchungsverfahren bei Verletzungen der persönlichen Integrität. Begleitend tragen neue Führungskulturprozesse, Sensibilisierungsangebote oder Steuerungsinstrumente wie das Personalkennzahlenreporting zu Inklusion und Awareness bei.

5 Evaluation & Entwicklung 2024

Die im Rahmen der Aktionspläne Diversity und Nachhaltigkeit gesetzten Ziele werden jährlich überprüft und in der Direktion besprochen und gegebenenfalls angepasst. Zum Ende der Laufzeit wird ein ausführliches Reporting erstellt, welches die Wirksamkeit der Massnahmen anhand der vorgegeben Indikatoren prüft und zugleich Empfehlungen für den weiteren Handlungsbedarf abgibt. Der Aktionsplan Diversity 2025-2028 ist in der Erarbeitung: Auch dort ist das Thema Erhöhung des Professorinnenanteils bzw. des Frauenanteils in Leitungspositionen verankert.

Für den Zeitraum 2016 bis 2024 konnte bisher ein leichter Anstieg des Professorinnenanteils von 25% auf 31% verzeichnet werden; der Frauenanteil auf Leitungspositionen A & B stieg von 23% auf 32%. 2024 wurden 4 der 9 Hochschulen von Frauen geleitet. Die Bemühungen sind hier anhand der oben aufgeführten Massnahmen stetig fortzusetzen.

