

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.