

**Aktionsplan Diversity der Hochschule Luzern
mit Gender Equality Plan 2025-2028**



Prof. Dr. Barbara Bader
Rektorin der Hochschule Luzern

Genehmigt durch die Hochschulleitung am 10. Dezember 2024, aktualisiert am 07. Januar 2025

1. Einleitung

Die Hochschule Luzern bekennt sich in ihrer Strategie 2024-2027 explizit zum Transversalthema Diversität. Mit dem Umsetzungs- und Steuerungsinstrument Aktionsplan Diversity 2025-2028 setzt sie sich Ziele in den vier Handlungsfeldern «Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen», «Diversität in Aus- und Weiterbildung», «Diversität in Forschung und Entwicklung» und «Kompetenzerweiterung der Akteur:innen¹ zu Diversität» mit klar definierten Massnahmen, Indikatoren und Verantwortlichkeiten (s. S. 9-11 des vorliegenden Dokuments).

2. 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 setzt sich für die Kultur eines respektvollen Miteinanders ein (s. [Code of Conduct](#)), 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 gegen Mobbing aus (s. [Reglement zum Schutz der persönlichen Integrität an der Hochschule Luzern](#)). Bei Verstössen im Sinne von Mobbing oder sexueller Belästigung wird die höchste Managementstufe informiert. Die Hochschule Luzern versteht es gemäss ihrer von der Hochschulleitung beschlossenen [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. Es wird darauf geachtet, dass spezifische Bedürfnisse berücksichtigt werden, der Zugang zu Sitzungen möglichst für alle offensteht, auch für Hochschulangehörige mit Betreuungspflichten und genug Erholungszeit möglich ist. Die Hochschule Luzern lässt die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann jährlich mit der Lohngleichheitsanalyse des Standard-Analyse-Tools des Bundes (Logib) überprüfen. Teilzeitarbeit und Job-Sharing ist auf allen Hierarchiestufen denkbar. Die Hochschule Luzern ermöglicht ihren Studierenden in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend flexibel zu studieren. Weitere Angebote wie Beurlaubung, Sozialzulagen oder Kinderbetreuung fördern die [Vereinbarkeit von Studium und Familie](#) zusätzlich. Durch hochwertige kurze Weiterbildungsformate, die zu grösseren Abschlüssen stapelbar sind, wird die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Betreuungsarbeit für Berufstätige gefördert. Im Hinblick 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.

In der [Strategie 2024-2027](#) der Hochschule Luzern ist festgehalten, dass den Transversalthemen, explizit der Diversität, mithin der Chancengerechtigkeit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau, besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird bei allem, was an der Hochschule Luzern getan wird. Der [Werterahmen](#) verdeutlicht, dass die Angehörigen der Hochschule Luzern ihr Handeln auf die Basis von Vertrauen, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung stellen, deren Grundlagen die Eigenverantwortung, Verbindlichkeit und Transparenz sind. Mit dieser Ausrichtung sowie den nachgelagerten Zielsetzungen verdeutlicht die Hochschule Luzern, dass sie dem gesetzlichen Auftrag im Bereich Chancengleichheit entspricht (BV, Art. 8, GIG, BehiG, HFKG) und den Qualitätsstandard 2.5 – Chancengerechtigkeit/Diversity der institutionellen Akkreditierung erfüllt.

¹ Die Akteur:innen sind alle Angehörige der Hochschule Luzern (Mitarbeitende und Studierende) gemäss Statut der Hochschule Luzern, FH Zentralschweiz (FHZ-Statut).

3. Strukturen und Ressourcen

Die Verantwortung für die Umsetzung der Diversity-Politik obliegt der Hochschulleitung und weiteren Führungsverantwortlichen. Departemente und Services sorgen im Sinne einer Querschnittaufgabe für die Implementierung des 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 der [Diversity-Policy](#) und dem vorliegenden Aktionsplan Diversity insbesondere in den vier dort genannten Handlungsfeldern. 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 [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 Chancengerechtigkeit nötigen Mittel zur Verfügung. Vernetzung mit anderen Hochschulen und Dritten zur gemeinsamen Bearbeitung diversity-relevanter Themen auf kantonaler und nationaler Ebene findet statt.

4. Ziele

Der vorliegende Aktionsplan fügt sich in die Strategien und Prozesse der Hochschule ein, ist gekoppelt mit weiteren hochschulinternen Zielen, Strategien und Prozessen und entspricht den qualitativen und quantitativen Bedürfnissen der Hochschule Luzern. Im Bereich Chancengerechtigkeit und Diversity werden an der Hochschule Luzern in einem partizipativen Prozess Ziele mit Indikatoren und den entsprechenden Umsetzungsmassnahmen für jeweils vier Jahre definiert und in einem von der Hochschulleitung verabschiedeten Aktionsplan Diversity gebündelt. Es wird darauf geachtet, umfassend Bedürfnisse von diversen, auch gegensätzlichen Anspruchsgruppen zu integrieren. Der vorliegende Aktionsplan Diversity 2025-2028 mit Wirkungszielen und Massnahmen (s. S. 9-11) ist in allen seinen Teilen mit der Strategie 2024-2027 der Hochschule Luzern eng verzahnt, fügt sich nahtlos in die Prozesse der Hochschule ein und geniesst dank der partizipativen Erarbeitung umfassendes Commitment der Direktionen der einzelnen Departemente, mithin der Hochschulleitung.

Ziele des Aktionsplans 2025-2028 sind:

- Die Institutionalisierung und das Qualitätsmanagement im Bereich Diversity vorantreiben
- eine Erhöhung der Chancengerechtigkeit in der Personalentwicklung
- die Förderung einer diversitätssensiblen und inklusiven Lehr- und Lernkultur
- das Sicherstellen der internen und externen Vernetzung
- eine Zertifizierung der Hochschule als diversitätssensible Arbeitgeberin prüfen
- die Verankerung von Diversity-Themen im Curriculum
- eine gerechtere Gestaltung des Zugangs zum Studium
- ein Ausbau der Visibilität für diversitätsbezogene Forschung und Aktivitäten der Hochschule
- eine verstärkte Sensibilisierung für Diversität bei Mitarbeitenden und Studierenden
- eine Optimierung der diversitätssensiblen Bedingungen für die Forschung an der Hochschule

Die in den Entwicklungsprozess des Aktionsplans Diversity 2025-2028 einbezogenen Bausteine, aus denen die Handlungsbedarfe abgeleitet wurden, sind die folgenden:

- Strategie Hochschule Luzern 2024-2027
- Bedürfnisse und Ziele aus den sechs Departementen (Technik & Architektur, Wirtschaft, Informatik, Soziale Arbeit, Design Film Kunst, Musik)

- Bedarfe aus der Ist-Soll-Analyse der Fachkommission Diversity 2024 (mit Vertretungen aus allen Departementen sowie aus dem HR und aus M&K)
- Anforderungen der [Gender Equality Strategy 2020-2025](#) der Europäischen Kommission und folglich Anforderungen an den für die Teilnahme an Horizon Europe Projekten vorgeschriebenen [Gender Equality Plan](#) des Europäischen Instituts für Gleichstellung
- Bedarf aus der Standortbestimmung zu Standard 2.5 im November 2023 für die Reakkreditierung 2026
- Bedürfnisse aus der Studierendenbefragung 2023
- Bedürfnisse aus der Mitarbeitendenbefragung 2022
- Bedürfnisse aus dem internen Projekt am Departement Wirtschaft zu Studienerfolg von Studierenden mit Migrationshintergrund (2022-2024)

Der Aushandlungsprozess an sich erwies sich als erkenntnisreich und fruchtbar und das Commitment der Hochschulleitung zu den Wirkungszielen und Massnahmen im Bereich Diversity 2025-2028 wurde am 8. Oktober 2024 erteilt.

In die Erarbeitung des Aktionsplans Diversity der Hochschule Luzern fliessen jeweils zusätzliche Anregungen von aussen ein: 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 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.

In einem zweijährigen Rhythmus wird im Rahmen des Benchmarkings eine Umfrage zur Berücksichtigung von zusätzlichen Diversity-Dimensionen, welche aufgrund des Datenschutzes nicht in den Personaldaten erfasst werden dürfen, durchgeführt (letztmals 2024). Beispiele für Dimensionen sind: Migrationshintergrund, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Behinderung, Care-Verantwortung.

Aus den Empfehlungen im Management Summary und den Auswertungen der Umfrage werden in einem rollenden Prozess weitere Ziele oder Massnahmen für den Aktionsplan abgeleitet, die im Statusbericht jährlich justiert werden (s. auch 7. Evaluation).

5. Zielgrössen

Der vorliegende Aktionsplan basiert auf einer aktuellen Wissensgrundlage und Datenlage. Wie weiter oben (s. 4. Ziele) aufgezeigt, wurden diverse Umfrageergebnisse und Berichte in die Erarbeitung der Ziele und Massnahmen des vorliegenden Aktionsplans einbezogen. Hinter den oben aufgelisteten, in den Entwicklungsprozess integrierten Bausteinen verbergen sich teils weitere Datenerhebungen und Wissensgrundlagen wie beispielsweise departementsinterne Monitorings oder Diversity-Spiegel, die die Bedürfnisse und Ziele aus den Departementen stützen oder Daten der jährlichen Statusberichte, die in der Analyse der Fachkommission Diversity berücksichtigt wurden.

Aufgrund dieser Datenlage wurden ambitionierte und messbare Ziele definiert. Die zu erreichenden, konkreten Zielgrössen sind in der fünften Spalte «Indikatoren / Messgrössen» einer jeden Massnahme aufgeführt (s. S. 9-11). Sie werden jährlich überprüft und in einem Statusbericht per Ende des Jahres zuhanden der Hochschulleitung dokumentiert.

Die Hochschule Luzern legt auf dem Weg zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis und insbesondere zur Erhöhung der Professorinnen- und Frauenanteile in Leitungspositionen einen besonderen Fokus auf die MINT-Fächer. Dazu werden Schulungen im Bereich Karriere, Rekrutierung und Vereinbarkeit für Leitungspersonen angeboten und regelmässige Sensibilisierungsmassnahmen umgesetzt. Karrieremöglichkeiten für Forscher:innen im Mittelbau werden im Rahmen der jährlichen Beurteilungs- und Fördergespräche angesprochen. Work-Live-Balance und die Familienfreundlichkeit sollen bis 2028 durch konkrete Massnahmen (s. unter 6. Massnahmen) merklich verbessert werden (Indikator: Mitarbeitendenumfrage).

Im Bericht 2023 des «Diversity & Inclusion Benchmarking» wird betont, dass gemäss der aktuellen Personaldatenlage in den nächsten Jahren viele Pensionierungen bei den Dozenturen mit Führungsverantwortung anstehen werden. Daher gelte der Geschlechtervielfalt bei der Rekrutierung und der Karriereförderung von Dozierenden mit und ohne Führungsverantwortung weiterhin ein besonderes Augenmerk. Infolgedessen wird die Hochschule Luzern verbindliche Qualitätskriterien und messbare Ziele bezüglich Diversity bei der Personalentwicklung erarbeiten und umsetzen.

6. Massnahmen

Die angestrebten Wirkungsziele für die Jahre 2025-2028 mitsamt den definierten Aktivitäten, Instrumenten und Massnahmen gliedern sich in die vier Handlungsfelder des Aktionsplans. Sämtliche Wirkungsziele und Massnahmen gründen in der Diversity-Policy der Hochschule Luzern und weisen einen Bezug zur HSLU-Strategie 2024-2027 auf.

Bei der Erarbeitung der Massnahmen wurde der intersektionelle Ansatz eingenommen und die konkrete Relevanz von Diversity-Dimensionen wurde geprüft. Die definierten Massnahmen vergrössern insgesamt die Vielfalt der Angehörigen der Hochschule Luzern und tragen zum Abbau von Hürden vor, in und nach der Studienzeit bei. Durch die breit abgestützte Förderung diskriminierungskritischen Denkens werden benachteiligte oder marginalisierte Positionen stärker inkludiert. In allen Massnahmen wird auf Vielfalt von Perspektiven von Adressat:innen, Nutzer:innen und Projektbeteiligten geachtet, was sich im Einbezug unterschiedlicher Ausgangslagen und Erfahrungen niederschlägt. Im Umsetzungsprozess wird der Transfer von Nutzen und Auswirkungen für verschiedene Menschengruppen mitbedacht. Der partizipative Ansatz und die Beachtung der für den jeweiligen Kontext relevanten Diversity-Dimensionen sind bei der Konzeption der einzelnen Massnahmen selbstverständlich. Die projektbezogene Kommunikation richtet sich grundsätzlich nach dem Leitfaden Sprache und Bild Campus Luzern.

Die für 2025-2028 gesteckten Ziele und Massnahmen sind nachfolgend auf den Seiten 9-11 detailliert dargelegt und mit Indikatoren resp. Messgrössen versehen. Aus dieser Darstellung lassen sich auch die Verantwortlichkeiten und kooperierenden Stellen entnehmen und in der letzten Spalte wird die enge Verzahnung zur HSLU-Strategie 2024-2027 sichtbar.

Nachfolgend sind einige Massnahmen ab 2025 beispielhaft ausgeführt.

Erhöhung der Chancengerechtigkeit an der Hochschule

- Die Aktivität 1.1.1 im Handlungsfeld 1 «Diversität in Strategien, Strukturen und Prozessen» zielt mit der Realisation einer flächendeckenden Diversity-Kultur und der Überwindung des Otherings als einer Grundlage von Ungleichheit explizit auf die Stärkung einer inklusiven und diversitätssensiblen Organisation und auf den Abbau von Ungerechtigkeiten und Hürden im Hochschulalltag. Das Vorhaben versteht sich als Teil eines systemischen Wandels in der Organisationskultur der Hochschule und wird mittels der vorgesehenen Begleitmassnahmen zur

Einführung des Code of Conduct der Hochschule Luzern realisiert. Die Aktivität dient somit der Erhöhung der Chancengerechtigkeit.

- Mit der Didaktisierung des Code of Conduct widmen sich die Massnahmen unter 2.1.1 im Handlungsfeld 2 «Diversität in Aus- und Weiterbildung» der Stärkung einer inklusiven und diversitätssensiblen Organisation und dem Abbau von Ungleichheiten und Barrieren, mithin der Erhöhung der Chancengerechtigkeit. Das Massnahmenbündel 2.2.2 fokussiert auf die kritische Diskussion eines Teils des unterrichteten Kanons, die Pluralisierung der Perspektiven im Curriculum einiger Fachrichtungen und den bewussten Umgang mit Rassismus in der Lehre, mithin ebenfalls auf den Abbau von mentalen Hürden und Ungleichheiten, auf die strukturelle Verankerung von DEI-Themen im Curriculum und damit auf Erhöhung der Chancengerechtigkeit.
- Die Massnahmen zum Wirkungsziel 3.1 im Handlungsfeld 3 «Diversität in Forschung und Entwicklung» bauen die diversitätssensiblen Bedingungen für die Forschung gemäss der an der Hochschule Luzern für swissuniversities entwickelten [Checkliste Diversity Mainstreaming](#) (Stand 7. Juli 2023) und im Einklang mit den Voraussetzungen der EU Forschungsförderung weiter aus und stärken damit die Chancengerechtigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung. Die Diversity-Dimensionen werden in den Forschungseinheiten grundsätzlich entsprechend der Relevanz im jeweiligen Kontext berücksichtigt und der Expertise-Aufbau wird weiter vorangetrieben.
- Die Massnahmen 4.1.1 und 4.1.2 im Handlungsfeld 4 «Kompetenzerweiterung der Akteur:innen zu Diversität» stärken mit der Ergänzung des bewährten Moduls «Nähe und Distanz» um Angebote zum Thema «Persönliche Integrität» und zum Umgang mit Machtgefällen die Hochschule Luzern als inklusive und diversitätssensible Organisation, indem Diversity-Kompetenzen vermittelt und Angehörige der Hochschule² in ihrer Awareness sensibilisiert werden. Das Wirkungsziel ist dabei die Weiterentwicklung und Vertiefung einer hochschulweit gelebten Diversitätskultur. Hiermit wird die Chancengerechtigkeit gestärkt.

Ausgleich der Geschlechterverteilung

- Die Massnahmen zum Wirkungsziel 1.3 sollen die Chancengerechtigkeit in der Personalentwicklung der Hochschule weiter optimieren. Mit der diversitätsgerechten Gestaltung der Führungsentwicklung werden die Laufbahnförderung und der Ausgleich der Geschlechterverteilung sowie die Erhöhung des Anteils der Professorinnen in ausgewählten Bereichen, insbesondere im MINT-Bereich, in den Blick genommen. Hierzu werden verbindliche Qualitätskriterien und messbare Ziele bezüglich Diversity bei der Personalentwicklung erarbeitet und umgesetzt, um bei der anstehenden Pensionierungswelle die Geschlechtervielfalt in Führungspositionen zu verstärken.
- Die Massnahme 2.3.3 dient mit der Gestaltung einer motivierenden Studiumgebung für Frauen in männerdominierten Fächern und der Vernetzung mit bestehenden Frauen-Netzwerken in der Industrie dem erleichterten Zugang von Studienanfängerinnen zu MINT-Fächern und der Erhöhung des Frauenanteils im Studium.

² Die Akteur:innen sind alle Angehörige der Hochschule Luzern (Mitarbeitende und Studierende) gemäss Statut der Hochschule Luzern, FH Zentralschweiz (FHZ-Statut).

7. Evaluation

Die im vierjährigen Aktionsplan Diversity definierten Ziele und Massnahmen werden regelmässig überprüft. Ein jährlicher Statusbericht zuhanden der Hochschulleitung dokumentiert die Erreichung der Zielgrössen gemäss den Indikatoren und Messgrössen auf den Seiten 9-11 und steuert mit Anpassungen der Massnahmen für das Folgejahr den Umsetzungsprozess. Weitere Rückmeldungen zur Wirksamkeit der Massnahmen können die Umfrage des Diversity & Inclusion Benchmarkings oder auch die periodischen Mitarbeitenden- und Studierendenbefragungen generieren. Am Ende der Vierjahresperiode legt ein ausführliches Reporting die Wirksamkeit der Massnahmen anhand der gesetzten Indikatoren dar und lotet den neuen Handlungsbedarf aus.

Ende 2024 wurde aufgrund einer umfassenden Diversity-Ist-Soll-Analyse das Reporting für die Jahre 2021-2024 erstellt und der neue Aktionsplan 2025-2028 erarbeitet. Der Aktionsplan für die nächste Vierjahresperiode wurde im Oktober 2024 von der Hochschulleitung verabschiedet. Der Aktionsplan 2025-2028 bildet die Grundlage zur Teilnahme der Hochschule Luzern am Projekt Chancengerechtigkeit – Equité nach HFKG.

Vorbemerkung zum Aktionsplan 2025-2028

Gestützt auf den Entscheid der Hochschulleitung vom 26. September 2016, sich am Programm «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» P-7 2017-2020 zu beteiligen und damit das Instrument Aktionsplan Diversity (ehemals Aktionsplan Chancengleichheit) gemäss den Auflagen von swissuniversities auch über das Jahr 2020 hinaus in der Förderperiode 2021-2024 weiterzuführen und in Folgeperioden zu bestätigen, erarbeitete die Fachkommission Diversity den Aktionsplan Diversity 2025-2028.

Die Ziele, Massnahmen, Aktivitäten und Instrumente wurden in einem partizipativen Prozess und aufgrund einer Bestandsaufnahme in den Departementen definiert. Die einzelnen Ziele und Aktionen sind mit den Vorgesetzten der Mitglieder der Fachkommission Diversity verbindlich abgestimmt.

Die für 2025-2028 gesteckten Ziele und Massnahmen sind nachfolgend detailliert dargelegt und mit Indikatoren resp. Messgrössen versehen. Aus dieser Darstellung lassen sich auch die Verantwortlichkeiten und kooperierenden Stellen entnehmen. In der letzten Spalte wird die enge Verzahnung zur HSLU-Strategie 2024-2027 sichtbar.

Die im vierjährigen Aktionsplan Diversity definierten Ziele und Massnahmen werden regelmässig überprüft. Ein jährlicher Statusbericht zuhanden der Hochschulleitung dokumentiert die Erreichung der Zielgrössen gemäss den Indikatoren und Messgrössen und steuert mit Anpassungen der Massnahmen für das Folgejahr den Umsetzungsprozess.

Der Aktionsplan 2025-2028 wurde am 8. Oktober 2024 von der Hochschulleitung verabschiedet und am 10. Dezember 2024 aktualisiert. Er bildet die Grundlage zur Teilnahme der HSLU am Programm Chancengerechtigkeit – Equité nach HFKG.

Siglen:

D&I	Diversity & Inclusion
DEI	Diversity, Equity, Inclusion
Dep	Departemente
DFK	Hochschule Luzern – Design Film Kunst
DORA	Declaration on Research Assessment
FK	Fachkommission Diversity
FS	Fachstelle Diversity
HR	Human Resources
HSLU	Hochschule Luzern
I	Hochschule Luzern – Informatik
IDN	Interdisziplinäre Netzwerke
ISA	Interdisziplinäre Studienangebote
KB	Kontaktstelle «barrierefrei»
M	Hochschule Luzern – Musik
M&K	Marketing & Kommunikation
MA	Mitarbeitende
SA	Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
SHAD	Sexual Harassment Awareness Day
T&A	Hochschule Luzern – Technik & Architektur
UDL	Universal Design of Learning
W	Hochschule Luzern – Wirtschaft
WB	Weiterbildung
ZLLF	Zentrum für Lernen, Lehren und Forschen

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Indikatoren / Messgrößen	Verantwortung / Mitarbeit	Bezug zu HSLU-Strategie 24-27		
Diversity in Strategien, Strukturen und Prozessen	1.1	Institutionalisierung und Qualitätsmanagement im Bereich Diversity vorantreiben	1.1.1 flächendeckende Diversity-Kultur realisieren	Code of Conduct auf Hochschulebene ist implementiert. Geschützte Räume zum Training von diskriminierungskritischem Denken sind installiert. Supervision findet statt. SA: Implementierung des Code of Conduct durch gezielte Massnahmen, DfK: Erste Ansprechpartner*innen in allen Bereichen sind bestimmt und geschult. Eine (Online-) Schulung für Mitarbeitende und Studierende ist erarbeitet und findet statt.	FS Div, alle Dep SA, DfK	Wir überzeugen mit hoher Qualität		
			1.1.2 Wissensmanagement im Bereich Diversity	Aufbereitung und Übernahme guter Praktiken in alle Departemente. T&A, I: Regelmässige Information zu Diversity-Themen im Rahmen der Dozierenden-Weiterbildung und Mitarbeitendeninformation. Auswertungen sind zur Kenntnis genommen, Massnahmen sind abgeleitet. W, I, M: Diversity-Monitoring wird regelmässig erhoben.	FS Div, alle Dep T&A, I	Wir gehen act'issam mit unseren Ressourcen um und setzen klare Prioritäten.		
			1.1.3 Teilnahme am nationalen DBI Benchmarking, Erarbeitung von Diversity-Spiegel, Durchführung anonymen Befragungen und entsprechende Ableitung von Massnahmen, Umfassendes Diversity-Monitoring von MA und Studierenden		FS Div, alle Dep W, I, M	Wir handeln unternehmenssch.		
			1.1.4 Qualitätsmanagement von Projekten der Fachstelle Diversity und jährlicher Statusbericht zuhanden der Hochschulleitung	Arbeitsprozesse werden laufend überprüft und optimiert.	FS Div alle Dep	Wir überzeugen mit hoher Qualität. Wir handeln unternehmenssch.		
			1.1.5 Mitarbeit bei der Re-Akkreditierung der HSLU	Standard 2.5 ist aufbereitet.	FS Div alle Dep	Wir überzeugen mit hoher Qualität		
			1.2	Sichtbarkeit für Aktivitäten im Bereich Diversity steigern	1.2.1 Visibilität für Diversity-Themen und Projekte sicherstellen	FS Div, M&K: Kommunikationskonzept auf Hochschulebene ist institutionalisiert. Alle Dep: Kommunikation auf Diversity-Websites der Dep wird permanent aktualisiert. T&A, I, SA: Präsenz des Diversity-Teams an Informations- und Startveranstaltungen und regelmässige Organisation und/oder Teilnahme an Podiumsveranstaltungen.	FS Div, M&K, alle Dep T&A, I, SA	Wir wirken, indem wir praxisrelevant handeln und sichtbar sind.
					1.2.2 Sichtbarkeit für Angebote in den Bereichen Prävention von sexueller Belästigung und Barrierefrei und Anti-Diskriminierung optimieren	Web-Auftritt ist optimiert, FAQ werden laufend aktualisiert; Informationen sind auf den Websites der Departemente zu finden.	FS Div, M&K alle Dep	Wir wirken, indem wir praxisrelevant handeln und sichtbar sind.
			1.3	Chancengerechtigkeit in der Personalentwicklung optimieren	1.3.1 Diversitätssensibles Berufung und Karriereförderung von Mitarbeitenden, insbesondere akademische Nachwuchsförderung von strukturell benachteiligten Personengruppen vorantreiben	Qualitätskriterien und messbare Ziele bezüglich Diversity bei der Personalentwicklung sind institutionalisiert. HR: Führungsentwicklung diversity-gerecht gestalten und neue Angebote lancieren (Führung im gesamten HR-Line Cycle). T&A: Schulungsangebote für Führungskräfte in den Bereichen Recruiting, Karriereförderung und Work-Life-Balance werden weitergeführt.	alle Dep HR T&A	Wir überzeugen mit hoher Qualität
					1.3.2 Generationenmanagement zur optimieren Nutzung vorhandener Potenziale	Dialog von Mitarbeitenden unterschiedlicher Dauer der Betriebszugehörigkeit und verschiedenen Alters findet statt. W: Gesprächsrunden mit Mitarbeitenden mit Fokus auf Handlungsbedarfen entsprechend dem Generationenbarometer 2023 sind initiiert.	HR W	Wir handeln unternehmenssch.
			1.4	Vernetzung intern und extern sicherstellen	1.3.3 Chancengerechtigkeit durch inklusive Rahmenbedingungen	Analyse der neuen Personal Kategorien auf Effekte hinsichtlich Gleichstellung. T&A: Erneute Evaluation im Rahmen von Gleichstellen@T&A nach Einführung der neuen Personal Kategorien. W: Diversity-Monitoring: Aufnahme der Personal Kategorien in MA-Indices.	FK Div T&A, W	Wir handeln unternehmenssch.
					1.4.1 Zusammenarbeit mit Fachstelle Internationales und Fachstelle Nachhaltigkeit intensivieren	Schnittstellen sind geklärt; Zielkonflikte erkannt und gemeinsame Lösungen entwickelt. Verfügbarkeit englischsprachiger Formulare und mehrsprachige Gestaltung zentraler Web-Inhalte auf Hochschulebene. Formulierung einer Sprachpolicy ist erfolgt. T&A: Verbesserungen des Onboarding internationaler Fachkräfte und Studierender.	FS Div, M&K, T&A Mitarbeit	Inter- und Transdisziplinarität festigen und thematisch neu ausrichten.
					1.4.2 Koordination, Verwaltung und Monitoring der Projekte und Gelder im P&B Equity - Chancengerechtigkeit	Partizipative Erarbeitung von Zielen, Koordination von Massnahmen, Aufzeigen von Synergien, Management und Überprüfung der Umsetzung.	FS Div, beteiligte Dep	Wir handeln unternehmenssch.
					1.4.3 Verstärkung der Zusammenarbeit auf dem Gender Campus Luzern	Regelmässiger Austausch und Bearbeitung gemeinsamer Aufgaben und Projekte mit der Universität Luzern und der Pädagogischen Hochschule Luzern.	FS Div	Wir sind in der Zentralschweiz verankert - die Welt vor Augen.

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Indikatoren / Messgrössen	Verantwortung / Mitarbeit	Bezug zu HSLU-Strategie 24-27
Weiterbildung	15	Zertifizierung als diversitätsensible Aboelgebühren	1.5.1 Erwerb von Zertifikaten auf Hochschulebene	Mögliche Zertifizierungen wie bspw. Swiss LGBTI Label (sollten alle Diversitätsdimensionen eingeschlossen sind ausgewählt und durchgeführt).	FS Div	Wir überzeugen mit hoher Qualität.
	21	Diversitätssensible und inklusive Lehr- und Lern-Kultur fördern	2.1.1 Didaktisierung des Code of Conduct	Code of Conduct ist bekannt und implementiert. T&A: Grundlegende Prinzipien des Code of Conduct sind in den Briefing-Dokumenten, Modulajugenden bzw. Lernumgebungen einzelner Module auf IUAS hinterlegt. Regelmässige Informationen (Refreshings) zum Code of Conduct im Rahmen der T&A Plenumsveranstaltungen. W: Verbindung des Code of Conduct mit leitenden Lehren W und Leitenden Diversity W, gemeinsame Kommunikation. SA: Code of Conduct ist formal in der Organisation implementiert und in Zusammenarbeit mit den Studierenden-Organisationen thematisiert. Zugang zu Wissen und Unterstützung im Bereich Diversity ist ersichtlich und bekannt. DFK: Erste Ansprechpartner*innen in allen Bereichen sind bestimmt und geschult. Eine (Online-) Schulung für Studierende und Mitarbeitende ist erarbeitet und findet statt. M: Code of Conduct ist bekannt, mit Mitwirkungsregeln diskutiert und durch regelmässiges Thematisieren im Dep implementiert.	T&A, W, SA, DFK, M	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick.
			2.1.2 Umfassendes Verständnis von Diversity bei Dozierenden und Studierenden realisieren	T&A: Bewusstsein über Stereotypen, Rollenbilder und Unconscious Biases ist etabliert und gezielte Sensibilisierungsmassnahmen sind abgeleitet. W: Use participatory methods, involving our students, to create an inclusive environment and promote a critical understanding of resources available to create equal opportunity. Develop and implement measures that enhance our students' belonging and well-being. Explore ways of incorporating social sustainability into our DEI measures. I: Define and incorporate the concept (and competence) of Diversity at HSLU as it pertains specifically to our dept., addressing key areas (e.g. algorithmic bias, accessibility, intersectionality, and inclusive teaching and learning methods). Show and reinforce examples of DEI in our teaching, research, and administrative efforts, while also drawing inspiration from best practices beyond our department. SA: Klären des Diversity-Begriffs in den verschiedenen Gefässen des Departments in Bezug auf Diversity in der Sozialen Arbeit (z.B. Aufzeigen von Anschlussfähigkeit an die Thematik sozialer Ungleichheit und Intersektionalität) sowie Diversity in Lehr- und Lerngeschehen an der Hochschule (vgl. Diversity-Mixel und Verständnis für unterschiedliche Lernsetzings). Anregung und Unterstützung bei der Etablierung von Diversity-Kompetenzen im Curriculum und in der Weiterbildung	T&A, W, SA	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick.
			2.1.3 Das selbstwirksame Handeln und Kommunizieren von Studierenden fördern	Teilnahme am jährlichen SHAD inkl. WB-Angebot für alle HS-Angehörige. Befähigung in Bezug auf Nähe und Distanz wird gefördert.	FS Div, alle Dep	Wir fördern und fördern eigenverantwortliches Handeln.
			2.1.4 Kompetenz zu Nachteilsausgleich ausbauen	Sensibilisierungsangebote für Studiengangsleitungen fanden statt (z.B. WB zu Neurodiversität u.a.). T&A: Sensibilisierung der Dozierenden für Neurodiversität, ADHD, ASS etc. W: Standardisierung von Nachteilsausgleichen mit Hilfe von Fallbeschreibungen (zusammen mit Kontaktstelle "barrierefrei") und Kommunikation durch z.B. Online- oder Mittags-Gespräche.	FS Div, KG, alle Dep T&A, W	Wir fördern und fördern eigenverantwortliches Handeln.
			2.1.5 Ermöglichen der Teilhabe von Studierenden mit studienrelevanten Beeinträchtigung am Studium	SA: Sensibilisieren und Umsetzen einer inklusiven Hochschuldidaktik - Universal Design of Learning (UDL). Entwicklung eines Zugangs über das UDL zur Erleichterung der Studierenden und Lehrenden hinsichtlich Beantwortung und Umgang mit einem Nachteilsausgleich.	SA	Wir fördern und fördern eigenverantwortliches Handeln.
	22	DEI-Themen im Curriculum verankern	2.2.1 Diversitätskompetenzen in Lehre einbezogen 2.2.2 Vielfalt und Pluralität in Ausbildung und Weiterbildung sowie kritisches Denken fördern	W: DFK: Eine Analyse, in welchen Modulen Diversity-Aspekte bereits verankert sind oder verankert werden können, wurde durchgeführt. SA: Fortsetzung des Pilotprojekts antirassistische Lehre. DFK: Kanon wurde kritisch diskutiert, der Prozess zu einer Pluralisierung der Perspektiven im Curriculum wurde angetossen.	W, DFK ZILF SA, DFK	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick. Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick.

Handlungsfelder	Ziel-Nr.	Wirkungsziele	Aktivitäten / Massnahmen / Instrumente	Indikatoren / Messgrößen	Verantwortung / Mitarbeit	Bezug zu HSLU-Strategie 24-27
Diversität in Forschung und Entwicklung	31	Diversitätssensible Bedingungen für die Forschung optimieren	3.1.1 Erfüllung der Voraussetzungen der EU Forschungsförderung sicherstellen	Aspekte zur Diversität werden in Projekten berücksichtigt, Aktionsplan Diversity (Gender Equality Plan) wird publiziert und Expertiseaufbau nach innen ist erfolgt	FS Div, FK Div, alle Dep	Rahmenbedingungen von Forschung und Entwicklung mitgestalten und nutzen.
			3.1.2 Wissenschaftliche Leistungen diversitätssensibel bewerten	Allgemeine Bekanntheit der Unterzeichnung von DORA durch die Hochschulleitung wurde angeheben.	FK Div, alle Dep	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick. Wir überzeugen mit hoher Qualität.
			3.1.3 Diversity-sensible Bedingungen schaffen	Better science unterschreiben und ernst nehmen, d. h. im Forschungsalltag leben.	FK Div, alle Dep	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick. Wir überzeugen mit hoher Qualität.
			3.1.4 Diversity-Kriterien in Forschungsprojekten und Forschungssteams realisieren	Die Checkliste Diversity wird in der Forschung und bei der Vergabe von IDN angewendet	alle Dep	Wir bilden und forschen am Puls der Zeit - die Zukunft im Blick. Wir überzeugen mit hoher Qualität.
			3.2.1 Steigerung öffentlicher Präsenz für Forschung und Dienstleistung im Bereich Diversity, Inklusion und Chancengleichheit	WV, SA: Netzwerk Forschung DEI wurde gestärkt, Angebot von Kompetenz nach aussen und innen. I: Showcase and highlight research findings and their impact on DEI through public events, social media.	WV, I, SA	Wir entwickeln unsere Gesellschaft und die Gesellschaft entwickelt uns.
			4.1.1 DEI-Schulungen für Mitarbeitende und Leitungspersonen institutionalisieren	Sensibilisierung neuer MA ist institutionalisiert, Skill-Development of Leaders fand statt, Modul zu Diversity wurde in den Zertifikatskurs integriert, Workshops zu diskriminierungskritischem Denken fanden statt.	FS Div, ZLF, alle Dep	Transformationsaffinität erhöhen und kultivieren.
			4.1.2 Schulungsmöglichkeiten für Studierende entwickeln	T&A, SA: Aufmerksamkeit unter den Studierenden für bestehende Modulangebote wurde erhöht. WV: Feedbackkurse für Studierende fanden statt. WV, DFK: Workshops zu diskriminierungskritischem Denken fanden statt. ISA-Modul Expanding Perspective - Thinking Broadly and critically to foster new ideas ist aufgelegt bzw. findet statt. M: Sensibilisierung neuer Studierender ist aufgelegt, ISA-Modul zu Diversity-Kompetenz wurde entwickelt. ISA-Modul "persönliche Grenzen klar und authentisch kommunizieren" wurde durchgeführt.	T&A, WV, SA, DFK, M	Transformationsaffinität erhöhen und kultivieren.
			4.2.1 Anerkennung für Personen, die sozial- und gesundheitsstaatsliches Unrecht in der Vergangenheit erfahren haben (IDN)	Initiative zu "Die Geschichte kennen und die Gegenwart verstehen, um Zukunft zu gestalten" wurde eingeleitet und umgesetzt. Transgenerationaler Austausch wurde ermöglicht.	SA	Transformationsaffinität erhöhen und kultivieren.
			4.2.2 Anerkennung für Personen, die sozial- und gesundheitsstaatsliches Unrecht in der Vergangenheit erfahren haben (IDN)			
			Kompetenzweiterung der Akteur:innen zu Diversität	41	Sensibilisierung für Diversity von Mitarbeitenden und Studierenden erhöhen und Diversity-Kompetenz stärken	4.1.1 DEI-Schulungen für Mitarbeitende und Leitungspersonen institutionalisieren
4.1.2 Schulungsmöglichkeiten für Studierende entwickeln	T&A, SA: Aufmerksamkeit unter den Studierenden für bestehende Modulangebote wurde erhöht. WV: Feedbackkurse für Studierende fanden statt. WV, DFK: Workshops zu diskriminierungskritischem Denken fanden statt. ISA-Modul Expanding Perspective - Thinking Broadly and critically to foster new ideas ist aufgelegt bzw. findet statt. M: Sensibilisierung neuer Studierender ist aufgelegt, ISA-Modul zu Diversity-Kompetenz wurde entwickelt. ISA-Modul "persönliche Grenzen klar und authentisch kommunizieren" wurde durchgeführt.	T&A, WV, SA, DFK, M				Transformationsaffinität erhöhen und kultivieren.
Einmigrationskultur anmassen	42	Einmigrationskultur anmassen	4.2.1 Anerkennung für Personen, die sozial- und gesundheitsstaatsliches Unrecht in der Vergangenheit erfahren haben (IDN)	Initiative zu "Die Geschichte kennen und die Gegenwart verstehen, um Zukunft zu gestalten" wurde eingeleitet und umgesetzt. Transgenerationaler Austausch wurde ermöglicht.	SA	Transformationsaffinität erhöhen und kultivieren.
			4.2.2 Anerkennung für Personen, die sozial- und gesundheitsstaatsliches Unrecht in der Vergangenheit erfahren haben (IDN)			