FernUni.ch
UniDistance.ch

Universitäres Institut akkreditiert nach HFKG
Institut universitaire accrédité selon la LEHE

Gender Equality Plan 2026–2030

der FernUni Schweiz

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 2

2. Methodik und institutionelle Verpflichtung 2

3. GEP-Compliance 3

3.1 Prozessbezogene Anforderungen 3

3.1.1 Öffentliches Dokument 3

3.1.2 Zweckgebundene Ressourcen 3

3.1.3 Datenerhebung und -monitoring 3

3.1.4 Weiterbildung und Kapazitätsaufbau 3

3.2 Empfohlene inhaltliche Elemente 4

3.2.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur 4

3.2.2 Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen 5

3.2.3 Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung 5

3.2.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte 5

3.2.5 Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung 6

4. Aktionsplan 6

4.1 Prozessbezogene Anforderungen 6

4.2 Inhaltliche Anforderungen 7

5. Monitoring und Evaluation 8

6. Governance 8

1. Einführung

Die FernUni Schweiz ist ein nach dem Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz (HFKG) akkreditiertes universitäres Institut. Die Einrichtung umfasst fünf Fakultäten, die neun Bachelor-Studiengänge, sechs Master-Studiengänge, Doktoratsprogramme (seit 2025) sowie 42 Weiterbildungsprogramme anbieten. Die FernUni Schweiz leistet einen einzigartigen Beitrag zur Chancengleichheit im Schweizer Hochschulwesen. Das flexible Studienmodell ermöglicht es, vorhandenes akademisches Potenzial besser zu nutzen. Mit ihren Studiengängen leistet die FernUni Schweiz zudem einen Beitrag zur Qualifizierung von Fachkräften und damit zur Bewältigung des Fachkräftemangels.

Im Rahmen der Richtlinien zu Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit (EDIA) verfolgt die FernUni Schweiz die Vision, eine Hochschule zu sein, die allen Mitarbeitenden eine chancengleiche und faire Behandlung bietet, die auf transparenten und zugänglichen Verfahren beruht. Die FernUni Schweiz setzt sich aktiv für die Förderung von Diversität und Gleichstellung ein und ist bestrebt, Inklusion und Barrierefreiheit, soweit möglich, in all ihre Prozesse und Abläufe zu integrieren. Sie bietet ein offenes und unterstützendes Umfeld, in dem sich alle respektiert, einbezogen und wertgeschätzt fühlen und sich in ihrer Arbeit entfalten können.[1]

Im Einklang mit ihrer Vision, eine faire und inklusive Behandlung zu gewährleisten, hat die FernUni Schweiz diesen mehrjährigen Gleichstellungsplan (GEP) erarbeitet, der den Anforderungen des Programms *Horizon Europe* vollständig entspricht. Dieses Dokument dient als Roadmap für die Verpflichtung des Instituts zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und zur Schaffung einer inklusiven akademischen Gemeinschaft. Der GEP soll die Gleichstellung der Geschlechter an der FernUni Schweiz vorantreiben und enthält einen konkreten Aktionsplan, der im Zeitraum 2026–2030 umgesetzt werden soll.

2. Methodik und institutionelle Verpflichtung

Die Erstellung und Umsetzung dieses GEP erfolgte im Rahmen eines sechsstufigen Prozesses. Dies ermöglichte es, datengestützte Ziele zu formulieren und die institutionelle Unterstützung des GEP durch eine definierte und strukturierte Governance sicherzustellen (siehe auch Kapitel 6). Daher wurde der folgende schrittweise Ansatz gewählt:

1. Bildung der EDIA-Arbeitsgruppe: Um die nötigen Ressourcen und Fachkompetenzen sicherzustellen, setzte das Rektorat eine EDIA-Arbeitsgruppe ein. Dieses fakultäts- und dienstübergreifende Gremium setzt sich aus erfahrenen Mitgliedern der Professorenschaft, Doktorierenden, Postdoktorierenden, Forschungsassistierenden, Faculty Managers, Fakultätsleitenden, Verwaltungspersonal und Vertretenden der Studierenden zusammen und sorgt so für vielfältige Perspektiven. Die Gruppe ist dafür verantwortlich, die Rahmenbedingungen zu überwachen und sicherzustellen, dass EDIA-Initiativen auf allen institutionellen Ebenen integriert werden.
2. Datenerhebung: Eine umfassende Erhebung quantitativer und qualitativer Daten, einschliesslich der Logib-Lohngleichheitsanalyse und interner Umfragen.
3. Richtlinien-Audit: Bestehende Richtlinien und Verfahren an der FernUni Schweiz, einschliesslich des Verwaltungsreglements (VR), wurden systematisch überprüft, um Stärken und Lücken in Bezug auf die Gleichstellung zu identifizieren.
4. Entwurfsphase: Die Arbeitsgruppe erarbeitete den Entwurf des GEP und formulierte auf Grundlage der aus den Daten gewonnenen Kenntnisse konkrete, umsetzbare Ziele.
5. Validierung: Der GEP wird dem Rektorat zur strategischen Freigabe vorgelegt.
6. Freigabe und Veröffentlichung: Das Rektorat genehmigte den GEP abschliessend vor seiner Veröffentlichung auf der offiziellen Website der FernUni Schweiz.

[1] Von der EDIA-Arbeitsgruppe vorgeschlagene EDIA-Vision für die Fernuni Schweiz.

3. GEP-Compliance

Der GEP der FernUni Schweiz befolgt sowohl die verbindlichen prozessbezogenen (siehe Kapitel 3.1 dieses Dokuments) als auch die fakultativen inhaltsbezogenen (Kapitel 3.2) Anforderungen, wie sie in den Leitlinien zu Gleichstellungsplänen von Horizon Europe festgelegt sind. Die in diesem Dokument festgelegten Ziele und der Aktionsplan spiegeln eine bei der FernUni Schweiz grossflächig durchgeführte Analyse wider, mit der Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Organisation ermittelt wurden.

3.1 Prozessbezogene Anforderungen

Der GEP von der FernUni Schweiz erfüllt die vier prozessbezogenen GEP-Anforderungen, wie sie in den Leitlinien zu Gleichstellungsplänen von *Horizon Europe* festgelegt sind. Diese betreffen die Veröffentlichung, die Bereitstellung von Ressourcen, Datenerhebung und -monitoring sowie Schulungen.

3.1.1 Öffentliches Dokument

Der GEP der FernUni Schweiz ist ein offizielles, öffentlich zugängliches Dokument auf der Website der Institution (https://fernuni.ch/ueber-uns/richtlinien-und-institutionelle-rahmenbedingungen/edia) und wurde vom Rektorat genehmigt.

3.1.2 Zweckgebundene Ressourcen

Die FernUni Schweiz stellt Ressourcen und Fachwissen bereit, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Die EDIA-Arbeitsgruppe sorgt dabei für eine inklusive und diverse Perspektive bei der Erarbeitung der EDIA-Rahmenbedingungen für das Institut.

Die EDIA-Arbeitsgruppe führte eine Umfrage unter den Studierenden durch, um deren Bedürfnisse und Erwartungen in Bezug auf EDIA-Themen an der FernUni Schweiz zu ermitteln. Auf Grundlage der Ergebnisse sowie einer umfassenden Hintergrundrecherche entwickelte die Arbeitsgruppe eine Vision, eine Strategie und einen Aktionsplan, die vom Rektorat der FernUni Schweiz genehmigt wurden.

Ein entsprechender Prozess wird nun mit Schwerpunkt auf den Bedürfnissen der wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeitenden durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse werden anschliessend eine Vision, eine Strategie und ein Aktionsplan erarbeitet.

Die FernUni Schweiz hat sich zudem dazu verpflichtet Gleichstellung und Inklusion in den Mittelpunkt ihrer institutionellen Strategie zu stellen. Dazu wurde die Stelle einer oder eines Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen, die oder der die Umsetzung dieses GEP und anderer Initiativen innerhalb der Einrichtung überwacht. Das Rektorat hat das Budget für diese Stelle bewilligt und der Rekrutierungsprozess wird im 2. Quartal 2026 beginnen. Um EDIA-Initiativen an der FernUni Schweiz stärker zu fördern, strebt die Institution den Beitritt zu weiteren Netzwerken an, die Zugang zu Fachwissen im Bereich EDIA bieten, wie beispielsweise das Kursprogramm REGARD. Seit dem Herbstsemester beteiligt sich die FernUni Schweiz als Partnerinstitution am REGARD-Programm.

3.1.3 Datenerhebung und -monitoring

Die FernUni Schweiz erhebt und veröffentlicht jährlich nach Geschlecht aufgeschlüsselte Personaldaten.[2] Im Rahmen der Umsetzungsphase des GEP werden zudem relevante Daten in jährlichen Umsetzungsberichten veröffentlicht.

3.1.4 Weiterbildung und Kapazitätsaufbau

Die FernUni Schweiz wird gemeinsam mit der oder dem Nachhaltigkeitsbeauftragten Weiterbildungen zu Gendersensibilität und Gleichstellung anbieten, die allen Mitarbeitenden und der Studierendengemeinschaft

offenstehen. Dadurch sollen die Sensibilisierung für diese Themen gestärkt und ein inklusives Umfeld gefördert werden.

Gemeinsam mit den verschiedenen Fakultäten der FernUni Schweiz soll die oder der Nachhaltigkeitsbeauftragte auch weitere Aktivitäten in diesem Bereich vorantreiben. Dazu gehören etwa Podiumsdiskussionen, Workshops zur Geschlechtergerechtigkeit (z. B. das Webinar zu geschlechtsspezifischem Bias in der Wissenschaft im Dezember 2025) sowie gegebenenfalls Schulungen für Forschende und akademisches Personal zur Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschungsdesign, Lehrplänen und anderen Bereichen.

Einige dieser Aktivitäten werden bereits umgesetzt. Dazu gehören die von der EDIA-Arbeitsgruppe organisierte Konferenz zum Thema «Students with Disabilities at Swiss Universities», an der Fachleute auf diesem Gebiet teilnahmen[3], oder das Webinar «Welche Rolle spielen Frauen heute in der Wissenschaft – und wie prägen Gender Biases weiterhin akademische Laufbahnen?», an dem ebenfalls Fachpersonen zu Wort kamen.[4] Zum Angebot gehört zudem eine Schulung zum Thema unbewusste Vorurteile. Sie steht allen offen und ist für Mitglieder von Entscheidungsgremien obligatorisch, um Fairness und Gleichstellung bei der Entscheidungsfindung zu fördern.

3.2 Empfohlene inhaltliche Elemente

Der Aktionsplan des GEP der FernUni Schweiz umfasst die fünf inhaltlichen Elemente, die in den Leitlinien zu Gleichstellungsplänen von *Horizon Europe* empfohlen werden. Diese sind: Work-Life-Balance und Organisationskultur; Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen; Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung; Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung; sowie Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte.

3.2.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Als einzige universitäre Hochschule in der Schweiz, die ausschliesslich Fernstudiengänge anbietet, ermöglicht die FernUni Schweiz ihren Mitarbeitenden und ihrer Studierendengemeinschaft eine hohe zeitliche Flexibilität bei der Organisation von Studium und Arbeit. Die Teilzeitstudiengänge ermöglichen es den Studierenden, ihr Studium mit beruflichen und persönlichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Flexible Arbeitsbedingungen tragen dazu bei, dass auch Mitarbeitende berufliche und persönliche Bedürfnisse miteinander in Einklang bringen können.

Die Studierenden profitieren von flexiblen Studienzeiten. Diese Praxis ist besonders wichtig für Personen mit besonderen Bedürfnissen oder Beeinträchtigungen: Hürden wie der Weg zur Vorlesung oder der Aufenthalt in überfüllten Hörsälen entfallen. Auch für Studierende mit familiären oder beruflichen Verpflichtungen ist dies ein grosser Vorteil. Zum Ausgleich von Benachteiligungen werden zudem Kompensationsmassnahmen wie etwa zusätzliche Zeit bei Prüfungen oder individuelle Anpassungen angeboten.

Mitarbeitende haben Anspruch auf flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und der Vaterschaftsurlaub 10 Tage,[5] womit die FernUni Schweiz über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu stärken, gewährt die FernUni Schweiz im Anschluss an den Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub das Recht auf unbezahlten Urlaub. Dabei übernimmt sie während bis zu drei Monaten sowohl die arbeitgeber- als auch die arbeitnehmerseitigen Pensionskassenbeiträge.[6] Eltern von Kindern bis zum Alter von 12 Jahren haben zudem

[2] FernUni Schweiz, Jahresbericht 2025, https://issuu.com/unidistance/docs/rapport_annuel_2025;
Jahresbericht 2024, https://issuu.com/unidistance/docs/rapport_annuel_2024
[3] Students with Disabilities at Swiss Universities - EDIA event · UniDistance Suisse
[4] Gender bias in academia and the place of women in science · UniDistance Suisse
[5] Verwaltungsreglement (VR) der Stiftung Universitäre Fernstudien Schweiz (FernUni Schweiz) vom 1. Januar 2019.
[6] Verwaltungsreglement (VR) der Stiftung Universitäre Fernstudien Schweiz (FernUni Schweiz) vom 1. Januar 2019.

Anspruch auf bis zu 10 Tage unbezahlten Elternurlaub pro Jahr bei Weiterführung des Vorsorgeschutzes.[7] Allgemeiner unbezahlter Urlaub kann auf Antrag ebenfalls gewährt werden, sofern der Betriebsablauf dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Die Organisationskultur bei der FernUni Schweiz ist durch Professionalität, gegenseitige Unterstützung und Gleichberechtigung geprägt. Die Unterstützung für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben soll formell verankert werden. Die FernUni Schweiz ermöglicht durch das flexible Studienmodell bereits Tausenden von Studierenden, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, und will dies auch ihren Mitarbeitenden ermöglichen. Gemäss Umfragedaten sind betreuungsbezogene Kosten (wie etwa Reisekostenbeiträge für Forschende mit unterhaltsberechtigten Angehörigen) in gewissen Projektbudgets noch nicht berücksichtigt. Die oder der neue Nachhaltigkeitsbeauftragte wird daher gemeinsam mit den einzelnen Fakultäten prüfen, wo diese Unterstützung tatsächlich benötigt wird. Betreuungsbezogene Bedürfnisse können variieren und nicht jedes Projekt erfordert diese Art der Finanzierung. Dieser individuelle Ansatz soll sicherstellen, dass die Ressourcen sinnvoll und nachhaltig in der gesamten Organisation eingesetzt werden.

3.2.2 Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen und bei Entscheidungsfindungen

Die FernUni Schweiz hält an ihrem Standard fest, gleichwertige Arbeit gleich zu entlöhnen, indem unbegründete Lohnunterschiede deutlich unter dem Bundesgrenzwert von 5 Prozent gehalten werden.[8] Gemäss der Analyse von April 2025 gab es eine unbegründete Lücke von 0,2 Prozent zugunsten der Frauen, was statistisch nicht relevant ist und darauf hindeutet, dass Lohnunterschiede auf objektiven Faktoren wie Ausbildung und Erfahrung beruhen und nicht auf dem Geschlecht.

Die FernUni Schweiz strebt an, den unbereinigten Lohnunterschied von 15,7 % zwischen Männern und Frauen zu verringern. Obwohl der nicht erklärbare Anteil fast gleich Null ist, deutet der Lohnunterschied insgesamt auf den Effekt der gläsernen Decke hin, d. h. auf eine höhere Konzentration von Männern in leitenden, besser bezahlten Positionen. Um diesem Unterschied entgegenzuwirken, wird die FernUni Schweiz mit Hilfe der dafür vorgesehenen Ressourcen eine interne Analyse durchführen, um die Ursachen zu untersuchen und zu ermitteln, welche konkreten Unterstützungsmassnahmen, Ressourcen oder strukturellen Anpassungen erforderlich sind, um den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu fördern. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse sollen entsprechende Massnahmen ergriffen werden, um den Lohnunterschied zu verringern.

3.2.3 Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und Karriereentwicklung

Die FernUni Schweiz setzt sich aktiv dafür ein, unbewusste Barrieren bei der Personalrekrutierung zu beseitigen. So wird etwa in allen Stellenanzeigen eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Mitarbeitende in Entscheidungspositionen erhalten spezifische Schulungen dazu, wie sie unbewusste Vorurteile vermeiden können. Bei Einstellungen müssen die in der offiziellen Personalpolitik der FernUni Schweiz9 festgelegten Grundsätze strikt eingehalten werden. Darin sind offene, objektive und transparente Auswahlverfahren ausdrücklich vorgeschrieben, um sicherzustellen, dass die Bewerbenden ausschliesslich anhand ihrer Kompetenzen und Qualifikationen bewertet werden.

3.2.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Die FernUni Schweiz bemüht sich, die geschlechtsspezifische Analyse (GBA+), in alle Phasen der Forschung zu integrieren und so die Qualität ihres wissenschaftlichen Outputs zu verbessern. Gemäss Umfragen werden zwar bei einer Mehrheit der Projekte mit menschlichen Probanden die Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Dennoch beziehen viele Forschende nach wie vor keine gendersensiblen Perspektiven in ihre ursprünglichen Fördergesuche oder Literaturrecherchen ein. Als Grund dazu führen sie häufig einen vermeintlichen Mangel an

---

[7] Verwaltungsreglement (VR) der Stiftung Universitäre Fernstudien Schweiz (FernUni Schweiz) vom 1. Januar 2019.
[8] Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG), Art. 13a–13i; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (BGFM), *Standard-Analyse-Tool Logib – Leitfaden Modul 1*, gemäss Art. 13a des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG).
[9] Personalpolitik.pdf

Relevanz für ihr spezifisches wissenschaftliches Fachgebiet an. Um diesem Problem in den relevanten Forschungsbereichen entgegenzuwirken, wird die FernUni Schweiz spezialisierte Schulungen und Ressourcen bereitstellen, die den Forschenden vermitteln sollen, wie die Geschlechterdimension die Leistung und die gesellschaftliche Wirkung ihrer Arbeit steigern kann. Damit soll sichergestellt werden, dass eine gendersensible Verbreitung der Ergebnisse und spezifische Budgetposten für Genderforschung in den betreffenden Disziplinen zur Standardpraxis werden.

Die FernUni Schweiz wird die akademischen Mitarbeitenden zudem dabei unterstützen, geschlechtsspezifische Themen und vielfältige Perspektiven in ihre Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien zu integrieren. Internes Feedback zeigt, dass einige Dozierende bereits vielfältige Fallstudien einbeziehen, andere hingegen die Unterrichtsmittel ausschliesslich aufgrund von Zitaten oder empfundener Relevanz auswählen, ohne dabei die Geschlechterverteilung oder Diversität der Autorinnen und Autoren zu berücksichtigen. Die FernUni Schweiz wird zudem aufgrund der grossen Nachfrage nach pädagogischer Unterstützung Toolkits zur Verfügung stellen, die auf die jeweiligen Disziplinen zugeschnitten sind. Diese sollen Lehrkräfte dabei unterstützen, Gendertheorien und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten in ihren Unterricht einzubeziehen, sodass die nächste Generation von Studierenden eine umfassendere und ausgewogenere wissenschaftliche Perspektive kennenlernt.

3.2.5 Massnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung

Die FernUni Schweiz verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung, einschliesslich sexueller Belästigung. Die Institution hat umfassende Rahmenbedingungen geschaffen, um ein Arbeitsumfeld frei von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu gewährleisten. Ferner wurden Richtlinien zur Prävention psychischer Gesundheitsrisiken erarbeitet, die sich mit allen Formen der Belästigung, einschliesslich sexueller Belästigung, befassen. Folgende Säulen dienen als Grundlage dieser Bemühungen:

- Nulltoleranz und Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften: Im Einklang mit dem Schweizer Recht (Art. 328 OR) verfolgt die FernUni Schweiz eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Verletzung der persönlichen Integrität. Diese Rahmenbedingungen gelten für alle beruflichen Tätigkeiten, die auch Anlässe umfassen, die ausserhalb des primären Arbeitsplatzes organisiert werden.
- Neutrale und unabhängige Unterstützung («Vertrauensperson»): Zur Unterstützung von Betroffenen und Zeuginnen und Zeugen in heiklen Situationen bietet die FernUni Schweiz einen unabhängigen und vertraulichen externen Unterstützungsdienst «we-for-you» an. Dieser Dienst ist sieben Tage die Woche auf Französisch, Deutsch und Englisch verfügbar und bietet einen sicheren Raum, in dem Betroffene offen sprechen können und eine Beratung und professionelle Begleitung erhalten.[10]
- Konzept für Sofortmassnahmen: Zentrales Element ist eine hohe Reaktionsfähigkeit. Die angebotene Unterstützung garantiert eine Rückmeldung innerhalb von vier Stunden und die Möglichkeit eines persönlichen Treffens innerhalb von 48 Stunden.[11]
- Verpflichtung zur Transparenz: Die FernUni Schweiz verpflichtet sich zu einer fairen, transparenten und einheitlichen Anwendung dieser Regeln. Spannungen am Arbeitsplatz werden als Anstoss für Verbesserungen betrachtet und nicht als Probleme, die es zu verbergen gilt.

4. Aktionsplan

4.1 Prozessbezogene Anforderungen

Strategische Bereich	Konkrete Massnahme	Ziel	Zielgruppe	Zuständige Stelle	Zeitplan	Ergebnisse
1. Veröffentlichung	1.1 Freigabe und Veröffentlichung	Formelle Genehmigung und Unterzeichnung des Gleichstellungsplans (GEP) und Veröffentlichung auf	Hochschulgemeinschaft, externe Revision und die	Ausarbeitung: EDIA-Arbeitsgruppe, Genehmigung: Rektorat Veröffentlichung:	Jahr 1 • Genehmigung und Unterzeichnung: 2. Quartal 2026	Unterzeichnung und Freigabe des GEP durch das Rektorat; Aufschalten der öffentlich zugänglichen Website über den offiziellen Link

[10] Weisung zur Vertrauensperson
[11] Weisung zur Vertrauensperson

		der Website der FernUni Schweiz	Öffentlichkeit	Abteilung Kommunikation und Marketing	• Veröffentlichung auf Website: 3. Quartal 2026	(https://unidistance.ch/en/career)
2. Zweckgebundene Ressourcen	2.1 Einstellung von Personal	Einstellung einer oder eines Nachhaltigkeitsbeauftragten zur Umsetzung, Evaluierung und Überarbeitung des GEP	Alle akademischen, wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeitenden	Personalabteilung	Jahr 1 • Abschluss des Einstellungsverfahrens: 4. Quartal 2026	Rekrutierung und Onboarding der oder des neuen Nachhaltigkeitsbeauftragten
	2.2 Verabschiedung der EDIA-Vision und der EDIA-Gleichstellungsrichtlinie	Finalisierung der EDIA-Vision als Leitfaden für die Gleichstellungsrichtlinie für alle Mitarbeitenden	Alle akademischen, wissenschaftlichen und administrativen Mitarbeitenden	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsbeauftragter in Zusammenarbeit mit der EDIA-Arbeitsgruppe	Jahre 1–2 • Erstellung der Richtlinien: 2026–2027	Ausarbeitung und Verabschiedung der EDIA-Vision und der Gleichstellungsrichtlinie für die Mitarbeitenden
3. Datenerhebung und -monitoring	3.1 Erhebung, Analyse und Speicherung von Daten	Zentralisierung, Überprüfung und Übermittlung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter institutioneller Daten zur Überwachung der Wirksamkeit des GEP	Institutionelle Führung, Datenverantwortliche und Personalabteilung	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsbeauftragter in Zusammenarbeit mit HR und der Datenschutzbeauftragten	Jahre 1–2 • Datenmatrix: 4. Quartal 2026 • Jährliches Audit: 2. Quartal 2027 (jährlich)	Einführung einer zentralisierten Dashboard-Matrix zur Erfassung von Personalindikatoren (nach Fakultät und Vertragsart) und der demografischen Daten der Studierenden; transparente jährliche Berichte zur Umsetzung des GEP
4. Weiterbildung und Kapazitätsaufbau	4.1 Entwicklung von Schulungen und Massnahmen zum Kapazitätsaufbau	Aufbau von Kernkompetenzen und kontinuierlicher Kapazitätsaufbau in den Bereichen Gendersensibilität, Bewusstsein für Diversität und Beseitigung unbewusster Vorurteile in der Entscheidungsfindung	Alle Mitarbeiten den (akademische/ administrative) und Studierende	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsbeauftragter in Zusammenarbeit mit verschiedenen Abteilungen und externen Fachleuten	Jahre 1–4 • Start der Workshops: 1. Quartal 2027 • Kontinuierliche Umsetzung: bis 2030	Durchführung von Workshops zur Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschungsdesign und Lehrpläne (GBA+); Organisation von Podiumsdiskussionen; Fortsetzung und Ausbau der obligatorischen Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile für alle Rekrutierungs- und Entscheidungsgremien

4.2 Inhaltliche Anforderungen

Strategische Bereich	Konkrete Massnahme	Ziel	Zielgruppe	Zuständige Stelle	Zeitplan	Ergebnisse
1. Work-Life-Balance & Organisationskultur	1.1 Rahmenbedingungen zu Flexibilität bei Betreuungsaufgaben	Analyse der Bedürfnisse und Erstellung von Richtlinien zu Betreuung und damit verbundenen Kosten (z. B. Reisekostenbeiträge für Forschende mit unterhaltsberechtigten Angehörigen)	Akademische und wissenschaftliche Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsbeauftragter in Zusammenarbeit mit dem Dekanat	Jahre 1–2 • Phase 1 (Audit benötigt): 4. Quartal 2026 • Phase 2 (Umsetzung der Richtlinien): 2. Quartal 2027	Abschluss Bedarfsabklärung in allen 5 Fakultäten; Festlegung und Kommunikation der flexiblen Unterstützungsvarianten für Betreuungspersonen
	1.2 Kenntnis über Urlaubsrechte und Weiterführung Vorsorgeschutz	Umfassende Information aller Mitarbeitenden über Möglichkeiten eines erweiterten Elternurlaubs und bezahlter Pensionskassenbeiträge während 3 Monaten	Alle Mitarbeitenden der FernUni Schweiz	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder Nachhaltigkeitsbeauftragter in Zusammenarbeit mit HR-Mitarbeitenden	Jahre 1–4 • Einführung: 4. Quartal 2026 • Laufende Updates bis 2030	Aktualisierung des HR-Portals zu Urlaubsrechten und Vorsorgeschutz während des Urlaubs
2. Führungs-	2.1 Analyse der unbereinigten	Analyse der Ursachen der	Akademische und	Nachhaltigkeitsbeauftragte oder	Jahr 2 • Detaillierte	Veröffentlichung eines internen Berichts: Ursachen

positionen und Karriere-entwicklung	Lohnunter-schiede	unbereinigten Lohndifferenz von 15,7 %; Ermittlung konkreter Hürden beim beruflichen Aufstieg	administra-tive Mitarbei-tende des mittleren und höheren Kaders	Nachhaltigkeits-beauftragter	Analyse: 2. Quartal 2027 • Diagnos-tische Überprüfung: 4. Quartal 2027	der Leaky Pipeline sowie Bewerbungsquoten und Beförderungen nach Geschlecht
	2.2 Mass-nahmen zur beruflichen Weiter-entwicklung	Gezielte Führungs-trainings, insbeson-dere für das unterrepräsentierte Geschlecht, zur Förderung des beruflichen Aufstiegs auf Grundlage der Lückenanalyse	Forschen-de, akade¨-mische und administra-tive Mitar-beitende	Nachhaltigkeits-beauftragte oder Nachhaltigkeits-beauftragter in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Weiterbildung und den Fakul-tätsleitenden	Jahre 3–4 • Programm-gestaltung: 2. Quartal 2028 • Aktive Module: 2028–2030	Anzahl der angebotenen massgeschneiderten Kurse; positive Rückmeldungen der Teilnehmenden; nachweisbarer Anstieg der Bewerberinnen für Führungspositionen
3. Einstellungs-verfahren	3.1 Standar-disierung einer inklusiven Rekrutierung	Stärkung der Personalpolitik: Einbindung geschlechts-neutraler Sprache und diverser Bewertungskriterien in alle Phasen des Einstellungs-verfahrens	Rekrutierun gsverant-wortliche, Auswahl-gremien und HR-Fachleute	Nachhaltigkeits-beauftragte oder Nachhaltigkeits-beauftragter und Personal-abteilung	Jahre 1–2 • Vollständige Umsetzung: bis zum 2. Quartal 2027 • Über-wachung bis zum 4. Jahr	Überprüfung sämtlicher externen Stellenanzeigen auf neutrale Formulierungen; systematische Verteilung der «Checkliste für unbewusste Vorurteile» an alle Auswahlgremien
4. Forschungs-und Lehrinhalte	4.1 GBA+-Toolkit für Forschung und Unterricht	Entwicklung fachspezifischer Toolkits und Schulungen zu Gender-Analysen in Forschung und Lehrplänen	Lehr- und Forschungs-personal	Nachhaltigkeits-beauftragte oder Nachhaltigkeits-beauftragter und Dekanat der Fakultäten	Jahre 2–3 • Veröffent-lichung des Toolkits: 3. Quartal 2027 • Fakultäts-workshops: 2028–2029	Fertigstellung und Veröffentlichung der Toolkits; Durchführung von Schulungen; gendersensible Kennzahlen in internen Förderanträgen sichtbar
5. Ge-schlechts-spezifische Gewalt	5.1 Aufrechter-haltung der externen Unterstützung	Weiterführung der Null-Toleranz-Politik durch kontinuier-liche Bewerbung des unabhängigen externen Beratungsdienstes «we-for-you»	Alle Mit-arbeitenden und Stu-dierenden	Rektorat und Personal-abteilung	Jahre 1–4 • Aktive Überwachung • Jährliche formale Evaluation	Anonyme Erfassung der Nutzung des Dienstes; Konsequente Einhaltung der Regel «Rückruf innert 4 Std. / Treffen innert 48 Std.»; jährliche campusweite Sensibilisierungs-massnahmen

5. Monitoring und Evaluation

Datenerhebung: Die FernUni Schweiz wird systematisch Daten zur Geschlechterverteilung, zu Lohnunterschieden und zur Karriereentwicklung erheben und analysieren. Diese Daten werden nach Geschlecht, Berufsgruppe (akademisch/administrativ) und Alter aufgeschlüsselt, um die spezifischen Herausforderungen der verschiedenen Gruppen zu ermitteln und entsprechend anzugehen.

Jahresberichte: Die FernUni Schweiz wird im Rahmen ihrer jährlichen Berichterstattung jeweils auch über Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung berichten. Diese Veröffentlichungen, die sowohl Erfolgsgeschichten als auch Bereiche mit Verbesserungspotenzial enthalten sollen, werden der gesamten Gemeinschaft zur Verfügung gestellt, sodass sie bei der Ausarbeitung künftiger Strategien berücksichtigt werden können.

Feedback-Mechanismen: Spezielle Feedback-Mechanismen sollen es Mitarbeitenden und Studierenden ermöglichen, Verbesserungsvorschläge einzubringen. Dazu gehören anonyme Umfragen, Fokusgruppen und ein interner Kanal, der spezifisch für Fragen zur Geschlechtergleichstellung eingerichtet wird.

6. Governance

Die Arbeitsgruppe für Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit (EDIA) wurde 2024 vom Rektorat ins Leben gerufen und nahm 2025 ihre Tätigkeit auf. Sie verfügt über die erforderlichen Kompetenzen und

Zuständigkeiten, um die institutionellen Rahmenbedingungen zu überwachen und eine EDIA-Vision und -Strategie sowie einen Aktionsplan und einen Gleichstellungsplan (GEP) zu erarbeiten. Diese werden jeweils vom Rektorat zur anschliessenden Umsetzung genehmigt.

Die EDIA-Arbeitsgruppe setzt sich aus akademischen Lehrkräften, Doktoranden, Postdocs, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Fakultätsleitenden, administrativem Personal und Vertretenden von Studierenden (siehe Abbildung 1) zusammen. Der funktionsübergreifende Charakter stellt sicher, dass bei der Arbeit der Gruppe vielfältige Perspektiven einbezogen werden. Sämtliche Mitglieder wirken zudem auf freiwilliger Basis mit.

Um die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Prozesse in den Bereichen Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit sicherzustellen, soll dazu im ersten Jahr dieses GEP eine Nachhaltigkeitsbeauftragte oder ein Nachhaltigkeitsbeauftragter eingestellt werden. Diese Stelle ist der Stabsstelle des Rektorats zugeordnet und umfasst unter anderem die Verantwortung für die Umsetzung dieses GEP. Dazu gehören die regelmässige Überwachung und Evaluation des aus dem GEP abgeleiteten Aktionsplans sowie die regelmässige Überarbeitung des mehrjährigen GEP.

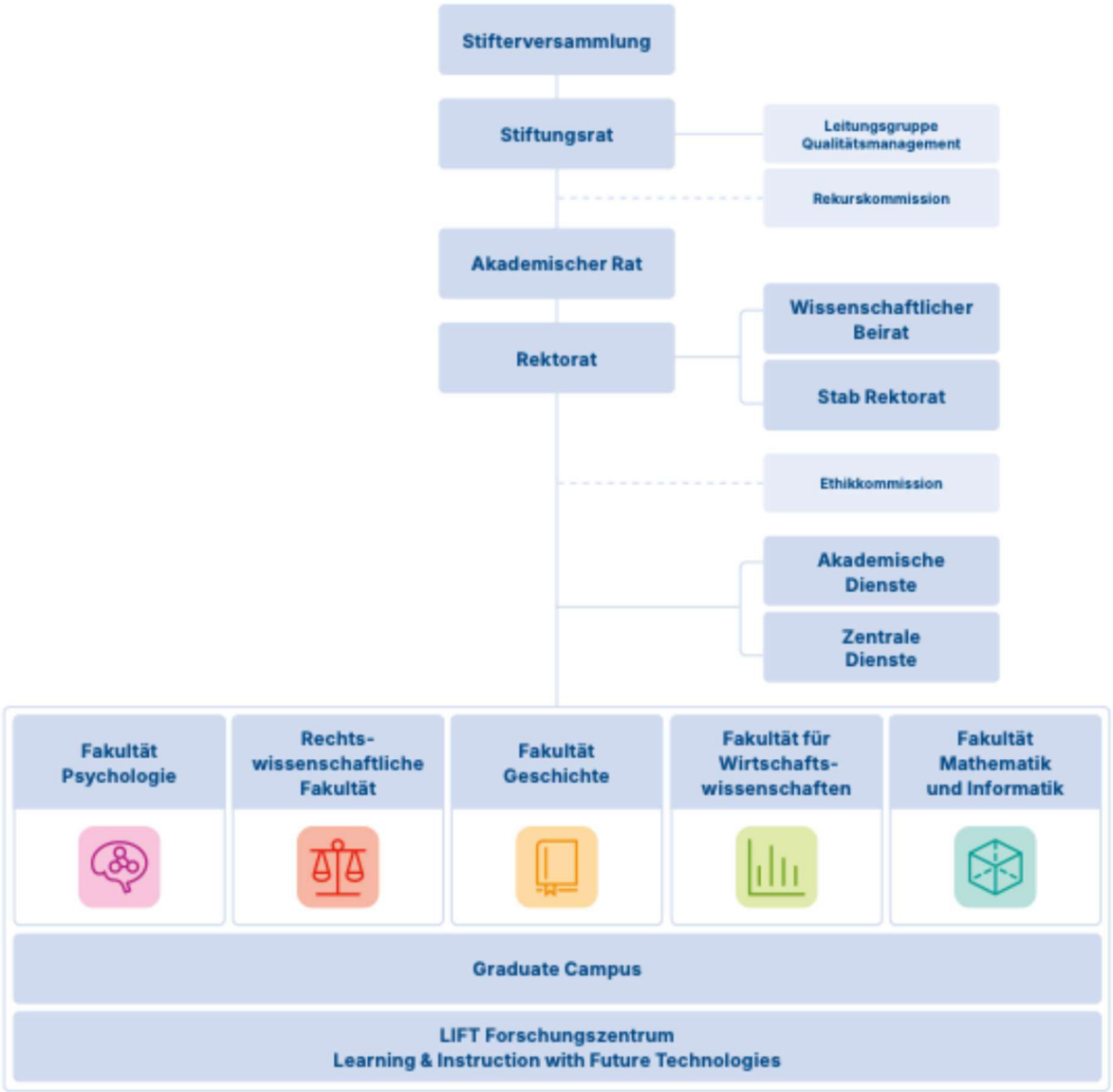


Abbildung 1. Governance des Gleichstellungsplans (GEP)
Die EDIA-Arbeitsgruppe ist eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe, die die EDIA-Vision, die EDIA-Strategie und den Aktionsplan sowie den GEP erarbeitet. Diese werden vom Rektorat genehmigt. Als Mitglied der Stabsstelle des Rektorats ist die oder der Nachhaltigkeitsbeauftragte für die Umsetzung des GEP sowie für dessen regelmässige Überwachung und Überarbeitung verantwortlich.

Autorinnen und Autoren dieses Dokuments:
Ana Carla Farrèr Concalves, Cornelia Spycher, Prof. Matthias Voigt, Tanya Lathion, Ahmad Zein Assi und Prof. Andrea Samson für die EDIA-Arbeitsgruppe.