



Diversity Monitoring Bericht 2023



Impressum

Erhebungszeitraum

Kalenderjahre 2020 bis 2022

Akademische Jahre 2019 / 2020 bis 2021 / 2022

Bildnachweis

Universität St. Gallen

Amnesty International. Schweizer Sektion

Diversity & Inclusion

Epigeum

Rebekka Nüscheler / Universitätsarchiv

Pride Month

CCDI-HSG

CDI-HSG

Universitätspfarramt



Herausgeberin

Universität St. Gallen (HSG)

Diversity & Inclusion

Rosenbergstrasse 51

CH-9000 St. Gallen

diversity@unisg.ch

diversity.unisg.ch

Autorin

Dr. Anna-Katrin Heydenreich

Gestaltung

Marcel Bischof

Druck

Typotron



Dank

Mein herzlichster Dank geht an meine bisherige Teamleiterin **Dr. Regula Dietsche**, meine Namensschwester **Annkathrin Heidenreich** (Kommunikation), meine Teamkolleg:innen **Christoph Breier**, **Monika Hessemer** und **Dr. Verena Witzig**, unsere neue Teamleiterin **Dr. Ella Roininen**, an **Gerd Winandi-Martin** (Head of Brand, Careers & Inclusion) und **Dr. Peter Lindstrom** (Direktor Aussenbeziehungen), **Prof. Dr. Ulrich Schmid** (Prorektor Aussenbeziehungen), **Prof. Dr. Isabelle Wildhaber** (Delegierte des Rektors für Gleichstellung, Diversität & Inklusion), und den Rektor **Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller** für die grosse Unterstützung und den inspirierenden Austausch.

Für die Bereitstellung der Rohdaten und für die gute Zusammenarbeit danke ich sehr herzlich **Urs Engeli** (Controlling), dem **Team Forschung & Faculty**, **Angelika Buitendijk** und **Dr. Anna-Lena Grauel** (Grants Office) und **Metin Cinar** und **Michael Hasler** (Personalcontrolling).

Für die qualitativen Einblicke, die Diversity-Meilensteine und die aufschlussreichen Gespräche gilt mein herzlicher Dank **Prof. Dr. Claudia Brühwiler** (Rektorat), **Valérie Horner-Diem** (Branding und Marketing), **Dr. Verena Witzig** (Diversity & Inclusion), einem Bachelorstudenten, der anonym bleiben möchte, **Michael-Alexander Hochhauser** (AV Notkeriana), **Selina Haeny** (AV Kybelia), **Andreas Oberholzer** (Gründer Pride Month), **Prof. Dr. Dirk Schäfer** (ACA-HSG), **Christian Pierce** (CCDI-HSG), **Prof. Dr. Julia Nentwich** (OPSY-HSG), **Dr. Gabriele Schambach** und **Joanne Maeva Rimbeaux** (Leaders for Equality), **Prof. Dr. Christa Binswanger** (Fachbereich Gender & Diversity), **Anja Thunemann** (Kompetenzcenter Planung & Prüfungen), **Aida Germann**, **Dr. Ines Hartmann** und **Prof. Dr. Gudrun Sander** (CCDI-HSG), **Prof. Dr. Stephan Böhm** und **Dr. Louisa Blödorn** (CDI-HSG), **Markus Anker** und **Thomas Reschke** (Seelsorge), **Dr. Gulnaz Partschefeld** (Events Office), **Sieglinde Geisel** (Autorin der Festschrift zum 125-jährigen Jubiläum der Universität St. Gallen), **Prof. Dr. em. Thomas Geiser** (IRP-HSG), **Prof. Dr. Martin Föhse** (ILE-HSG) und **Tim Rüdiger** (Universitätsarchiv). Für die wunderschöne Gestaltung und die Geduld danke ich **Marcel Bischof** (visuelle Kommunikation).

Vorwort

Seit der Gründung 1898 ist unsere damalige Handelshochschule und heutige Universität einem integrativen, verantwortungsvollen und innovativen Ansatz verpflichtet, den wir sowohl in Lehre, Forschung und Weiterbildung verfolgen als auch in unserem täglichen Miteinander leben. Dieser Ansatz ist für uns nicht nur Tradition, sondern auch Vision:

«Als führende Wirtschaftsuniversität setzen wir in Forschung und Lehre weltweit Maßstäbe, indem wir integratives Denken, verantwortungsvolles Handeln und unternehmerischen Innovationsgeist in Wirtschaft und Gesellschaft fördern.»

Unter integrativem Denken verstehen wir, unterschiedliche Perspektiven gleichzeitig einzunehmen oder miteinander in Dialog treten zu lassen, anstatt sich auf eine Perspektive zu beschränken. Verantwortungsvolles Handeln bedeutet für uns, die Auswirkungen unseres Handelns für andere mit zu berücksichtigen, insbesondere auch für unterrepräsentierte Mitglieder unserer Gesellschaft. Damit ist das aktive Bemühen um Diversität und Inklusion Teil unserer DNA. Wir tragen engagiert zur Bewahrung und Weiterentwicklung der HSG-Kultur bei, die von individueller Vielfalt und gegenseitiger Wertschätzung und Respekt in der Gemeinschaft geprägt ist.

So können wir einerseits unseren Talent Pool zu erweitern und andererseits erleichtern wir es allen Universitätsangehörigen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, weil sich jede Person in ihrer Einzigartigkeit wertgeschätzt fühlen kann. Damit stärken wir unsere Innovationsfähigkeit und unsere Wirksamkeit, wenn es darum geht, einen Beitrag zur Lösung der drängendsten Fragen unserer Gesellschaft zu leisten.

Herausragend in Forschung und Lehre, relevant für Wirtschaft und Gesellschaft, attraktiv als Arbeitgeberin, das sind wir seit 125 Jahren und das wollen wir auch in Zukunft bleiben. Um das Potenzial der Vielfalt bestmöglich zu nutzen, reflektieren wir – selbstkritisch und mit Anerkennung – wo wir stehen, wie wir uns entwickelt haben und wo wir Weiterentwicklungsmöglichkeiten sehen. Dafür leistet der vorliegende Diversity Monitoring Bericht einen wichtigen Beitrag.



Prof. Dr. Bernhard Ehrenzeller
Rektor



Prof. Dr. Ulrich Schmid
Prorektor Aussenbeziehungen



Dr. Peter Lindstrom
Direktor Aussenbeziehungen



Geleitwort

Gleichstellung, Diversität und Inklusion und die Sicherstellung der persönlichen Integrität sind zentrale Voraussetzungen für höchste Qualität von Forschung und Lehre und für eine gesunde Campus-Kultur. Universitäten tragen eine grosse Verantwortung mit der Aufgabe, gesellschaftlichen Mehrwert zu generieren und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beizutragen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Frauenanteil im oberen Kader und bei den Professuren über alle Stufen auf mindestens 30 % zu erhöhen. Darüber hinaus steigt die Nachfrage der Unternehmen nach Hochschulabsolventinnen, die für Führungspositionen qualifiziert sind.

Diese Entwicklungen zeigen, wie wichtig die Sicherstellung der Chancengleichheit in allen Bereichen unserer Universität ist. Mit unserem Slogan 'From insight to impact' wollen wir führend sein in Bezug auf eine umfassend gedachte Nachhaltigkeit, wie sie in den UN Sustainable Development Goals zum Ausdruck kommt. Daher ist Gleichstellung, Diversität und Inklusion (EDI) für uns von strategischer Bedeutung in unserem Streben nach Exzellenz in Lehre, Forschung, unserer Campus-Kultur und in unserer Rolle als Arbeitgeberin. Auch wenn die Unterrepräsentation von Frauen sowohl bei den Studierenden als auch im Lehrkörper eine Herausforderung bleibt, können wir deutliche Fortschritte vorweisen bei der Gestaltung eines inklusiven Lern- und Arbeitsumfeldes.

In diesem Diversity Monitoring Bericht werden zahlreiche Aktivitäten vorgestellt, die dazu beitragen, dass unser Campus vielfältiger und inklusiver geworden ist und die unsere Forschung und Lehre über die aktive Förderung von Diversität und Inklusion bereichern. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen internen und externen Anspruchsgruppen hat sich bewährt – dieses gemeinschaftliche Engagement werden wir in Zukunft weiterführen und verstärken.



Prof. Dr. Isabelle Wildhaber
Delegierte des Rektors für
Gleichstellung, Diversität & Inklusion



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 4 |
| Geleitwort | 5 |
| In Kürze | 8 |
| Einleitung | 10 |
| Equality, Diversity & Inclusion – zentrale Werte für die Universität St. Gallen | 12 |
| Fachstelle Diversity & Inclusion | 12 |
| Anlaufstelle Chancengleichheit | 14 |
| Anlaufstelle Special Needs | 15 |
| Strategische Ausrichtung | 16 |
| 125 Jahre HSG – Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Zeitverlauf | 18 |
| Studium & Lehre | 20 |
| Studierende | 22 |
| Frauenanteil Wirtschaftswissenschaften im schweizweiten Vergleich | 22 |
| Frauenanteil nach Stufe | 22 |
| Einblick – Women*@HSG – Infotag für zukünftige Studentinnen | 23 |
| Frauenanteil nach Fachbereich | 24 |
| Einblick – StartWoche mit Konsensbotschaft | 26 |
| Studierende nach Herkunft und Geschlecht | 28 |
| Einblick – Studieren nach einer unfallbedingten Beeinträchtigung | 30 |
| Abschlüsse | 32 |
| Bachelor-Abschlüsse | 32 |
| Master-Abschlüsse | 34 |
| Einblick – AV Notkeriana | 36 |
| Einblick – AV Kybelia | 37 |
| Abschlüsse Doktorat | 38 |
| Einblick – Pride Month an der HSG – eine Pionierleistung | 39 |
| Forschung & Faculty | 40 |
| Akademische Funktionen | 40 |
| Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht | 45 |
| Einblick – LGBTQ+ Initiativen an der HSG – aus einer persönlichen Sicht | 46 |
| Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht | 48 |
| Einblick – Drop the Tokens | 50 |
| Amtsantritte & Auswahlverfahren | 51 |
| Ordentliche Professur – Berufungen | 51 |



| | |
|--|----|
| Ordentliche und assoziierte Professur – Berufungsverfahren | 52 |
| Mittelbau – Ernennungen | 53 |
| Einblick – Interaktives Lernmodul zum Thema «Implicit Bias» in Berufungsverfahren | 55 |
| Nachwuchs- und Forschungsförderung | 56 |
| Mobi.Doc (Mobilitätsstipendien für Doktorierende der HSG) | 56 |
| HSG-Grundlagenforschungsfonds-Stipendien | 57 |
| Ehrungen und Auszeichnungen | 59 |
| Ehrendokorate | 59 |
| Ehrensensator:innen | 59 |
| HSG Impact Award | 60 |
| Latsis-Preis Universität St. Gallen | 60 |
| Einblick – Leaders for Equality | 62 |
| Universitätsverwaltung | 64 |
| Administration & Services | 64 |
| Einblick – Leitfaden für eine inklusive Sprache | 66 |
| Services | 68 |
| Einblick – Das Wohl der Studierenden im Fokus | 70 |
| Schools & Fachbereiche | 71 |
| Schools | 71 |
| Einblick – Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) | 72 |
| Einblick – Jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Week | 73 |
| Einblick – 15 Jahre Disability & Inclusion-Forschung am CDI-HSG | 74 |
| Fachbereiche | 76 |
| Einblick – Der Andachtsraum der Universität – Diversity in progress | 78 |
| Leitungsgremien | 80 |
| Universitätsrat | 80 |
| Senat und Senatsausschuss | 80 |
| Vertreter:innen des Mittelbaus | 81 |
| Vorstand der Studentenschaft | 81 |
| Rektorat | 82 |
| Geschäftsleitung der Verwaltung | 83 |
| Einblick – Öffentliche Vorlesung «50 Jahre Frauenstimmrecht – St. GallerPerspektiven» | 84 |
| Abkürzungen | 86 |



In Kürze

Studium

Insgesamt stagniert der Frauenanteil seit den letzten beiden Berichtsjahren 2017 und 2019 über alle Fachbereiche und Stufen hinweg bei 35 %. Wenn wir eine Nachkommastelle mit in Betracht ziehen, haben wir immerhin eine leichte Erhöhung von 34,6 % (2017) über 35,0 % (2019) auf 35,4 % in 2022. Diese leichte Erhöhung ist dem Anstieg auf Assessmentstufe zu verdanken, dort hat sich der Frauenanteil von 34 % in den Jahren 2017 und 2019 auf 37 % im Jahr 2022 erhöht. Auf Bachelor-, Master- und Doktoratsstufe blieb der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr mit 33 %, 37 % und 37 % unverändert. Wie bisher unterscheidet sich das Geschlechterverhältnis je nach Fachrichtung erheblich. So bewegt sich der Frauenanteil auf der Stufe Bachelor zwischen 23 % in der VWL und 59 % in Recht.

Faculty

Durch ein professionalisiertes Berufungsverfahren, welches gezielt den im Hochschulwesen vorhandenen Biases entgegengewirkt, konnte der Anteil von Professorinnen im Ordinariat seit 2019 um ganze fünf Prozentpunkte auf 22 % erhöht werden. Zusammengenommen über die Ebenen Professur, assoziierte Professur, Ständige Dozentur und Assistenzprofessur ist der Frauenanteil im gleichen Zeitraum sogar um zehn Prozentpunkte auf 28 % gestiegen. Werden die Lehrbeauftragten miteinberechnet, liegt der Frauenanteil des Lehrkörpers bei 33 % (gegenüber 22 % in 2019). Mit Freude können wir verkünden, dass wir das Gleichstellungsziel von 30 % bis zum Jahr 2025 für die Assistenzprofessuren mit 44 % und die Assoziierten Professuren 39 % schon im Jahr 2022 mehr als erreicht haben. Bei den Ordinarien liegt mit den genannten 22 % noch ein Stück Weg vor uns.

Verwaltung

Die Verwaltung ist nach wie vor der Bereich der Universität mit dem höchsten Frauenanteil. Werden alle Verwaltungsbereiche und Funktionsstufen in Betracht gezogen, liegt dieser 2022 bei 60 % (2019: 59 %). Je nach Bereich unterscheidet sich der Frauenanteil markant. So beträgt er im Bereich Immobilien nur 14 %, während er in der Bibliothek bei 71 % liegt. Auf der Kaderebene liegt der Frauenanteil fast unverändert bei 45 % (2019: 46 %), im Oberen Kader bei 30 %.





Einleitung

Die Universität St. Gallen wurde als Handelsakademie 1898 gegründet mit dem Zweck, den Nachwuchs insbesondere für die ostschweizerische Textilindustrie besser auszubilden. Damit war sie eine der ältesten Handelshochschulen überhaupt und die erste ihrer Art in der Schweiz. Während dieser Zeit der Hochblüte der Stickerei-Industrie hat sich St. Gallen zu einer Stadt von «Weltruf» entwickelt, die sich durch ihren «industriepolitischen Esprit» und ihr weltoffenes Bürgertum auszeichnete.¹ Seit der Verleihung des Promotionsrechts 1938 ist die Hochschule mit den Universitäten gleichgestellt, sie hat sich aber erst 1995 zur Universität umbenannt. Mit dem zur Marke geworden Kürzel «HSG» gibt sie sich auch nach der Umbenennung traditionsbewusst. Gleichzeitig wird am Namen die Zukunftsorientierung erkennbar, indem das stetig erweiterte Angebot wissenschaftlicher Disziplinen nach und nach an den Namen anhängt wird: Universität St. Gallen – Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik.

Regionale Verwurzelung und internationale Ausstrahlung, Tradition und Zukunftsorientierung, Praxisnähe und Exzellenz in der Forschung – die Spannungsfelder, die die HSG auszeichnen, liegen in ihrer Geschichte begründet. Selbst das Spannungsfeld der Fachausbildung in den Wirtschaftswissenschaften versus Persönlichkeitsbildung wurde vom damaligen Rektor Eduard Otto Schulze schon 1911 benannt: Nach einem Disziplinarfall betont er die «sittliche Kraft und Charakterstärke», die es braucht, um den «vielfachen Versuchungen des geschäftlichen Lebens» zu widerstehen.² Alle diese Spannungsfelder lassen sich mehr oder weniger durch den integrativen Ansatz bändigen, dem sich die Universität ebenfalls seit ihren Gründungstagen verpflichtet sieht. Gleichzeitig stellen sie gerade auch für das Voranbringen von Gleichstellung, Diversität und Inklusion sowohl eine besondere Herausforderung als auch ein grosses Potenzial dar.

Ein selbstreflektierender Blick auf unsere Universität im Zeitverlauf ist erhellend: wir können Anerkennen, wie sich Bestehendes entwickelt hat, und uns über Erreichtes freuen. Gleichzeitig ermöglicht uns dieser Blick, bestehende Asymmetrien und Potenziale für Weiterentwicklung zu erkennen. Der Diversity Monitoring Bericht soll hierbei als unterstützendes Instrument dienen - ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Mit diesem Bericht wird die Situation und Entwicklung der Geschlechterverhältnisse und der unterschiedlichen Herkunfts- und Altersgruppen an der Universität St. Gallen veranschaulicht. Zum einen erfolgt das über eine Aufarbeitung und Visualisierung der quantitativen Daten, die den Status Quo aus dem Berichtszeitraum 2020 bis 2022 darstellen, ergänzt um die Entwicklung in den Vorjahren. Zum anderen gewähren einzelne Beitragende qualitative Einblicke in ihre jeweiligen Bereiche und präsentieren ganz unterschiedlichen Ansatzpunkte zur Stärkung von Chancen-gleichheit, Diversität und Inklusion. Mit den Einblicken zeigen die Autor:innen, wie sie gemeinsam mit den anderen Universitätsangehörigen die Vision der HSG tagtäglich leben.

Im Bericht wird die Verteilung von verschiedenen Diversitätsmerkmalen über die unterschiedlichen universitären Bereiche und entlang der Studien- und Karriereverläufe dargestellt. Perspektivisch werden unterschiedliche Ebenen betrachtet: Die Zahlen zum Studium sind in einen schweizweiten Vergleich eingebettet. Insbesondere die qualitativen Einblicke zoomen ein in den alltäglichen und spezifischen Umgang mit Diversity in einzelnen Bereichen der HSG. Anlässlich des 125-jährigen Jubiläums sind über den Bericht hinweg historische Meilensteine eingestreut.

¹ | Geisel, S. (2023). Festschrift «Denken und Handeln» anlässlich des 125-jährigen Jubiläums der Universität St. Gallen.

² | Ebd.



Aufbau

Der Bericht gliedert sich in sieben Hauptkapitel. Nach einem Kapitel zu Equality, Diversity & Inclusion an der HSG folgen die Auswertungskapitel zu den einzelnen universitären Bereichen. Im Kapitel Studium & Lehre stehen die Studierenden vom Assessmentjahr bis zum Doktorat und die jeweiligen Abschlüsse im Zentrum. Das Kapitel Forschung & Faculty gibt Auskunft über die Berufungsprozesse, Ernennungen und die Nachwuchsförderung und zeigt die Verteilung der Diversitätsmerkmale Geschlecht, Alter und Herkunft über unterschiedlichen Funktionsstufen auf. Es folgt ein Kapitel zur Geschlechterverteilung bei Ehrungen und Auszeichnungen. Das Kapitel zur Universitätsverwaltung veranschaulicht neben der Geschlechterverteilung ebenfalls die Verteilung der Diversitätsmerkmale Geschlecht, Alter und Herkunft über unterschiedlichen Funktionsstufen. Die letzten beiden Kapitel zu den Schools und den Gremien konzentrieren sich auf die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Funktionen.

Datengrundlage

Der Berichtszeitraum umfasst je nach Daten die akademischen Jahre 2019/2020 bis 2021/2022 oder die Kalenderjahre 2020 bis 2022.

Die Daten zu den Studierendenzahlen und den Abschlüssen wurden bezogen vom Controlling der Universität und dem Bundesamt für Statistik. Die Zahlen zum akademischen und administrativen Personal stammen vom Personalcontrolling. Die Zahlen zu den Berufungsprozessen und Ernennungen wurden von den Faculty Services zur Verfügung gestellt und der Jahresberichterstattung entnommen. Das Grants Office hat die Daten zur Forschungsförderung geliefert.

Um die Verteilung der Geschlechter und Nationalitäten unabhängig vom Anstellungsgrad darzustellen, werden die Zahlen in den Kapiteln Forschung & Faculty, Universitätsverwaltung und Schools häufig umgerechnet auf Vollzeitstellen (FTE – full time equivalent) ausgewiesen.

Auch wenn die Verwendung des Doppelpunkts im Bericht über ein binäres Geschlechterverständnis hinaus weist, werden die Zahlen zur Geschlechterverteilung entsprechend der Datenverfügbarkeit strikt binär erhoben.



Equality, Diversity & Inclusion – zentrale Werte für die Universität St. Gallen

«Im Streben nach Exzellenz, Fairness und Verantwortungsbe-
wusstsein verankern wir Chancengleichheit, Diversität und
Inklusion als ganzheitliche Querschnittsaufgabe. Wir leben
eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts und betrach-
ten Diversität als Chance.» (Strategic Plan 2025)

An der HSG leisten viele Menschen in den verschiedenen
Bereichen und in unterschiedlichen Funktionen einen
Beitrag zu einer vielfältigen und inklusiven Universität.
Neben zahlreichen engagierten Einzelpersonen, die in
ihrem jeweiligen Arbeits- und Studenumfeld dazu
beitragen, Diversität und Inklusion täglich zu leben, sind
hier insbesondere folgende Institutionen zu nennen, die
speziell auf Diversity & Inclusion fokussieren.

Diversity & Inclusion – Forschung, Lehre und An- gebote für Unternehmen und Gesellschaft

- der Fachbereich Gender & Diversity an der School of Humanities and Social Sciences (SHSS)
- der Forschungsbereich Gender & Diversität am Lehrstuhl für Organisationspsychologie (SHSS, SoM)
- das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI) an der Forschungsstelle für Internationales Management (FIM), welche ebenfalls an der SoM angesiedelt ist
- das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) als interdisziplinäres Forschungscenter mit den drei Fachbereichen BWL, VWL und Angewandte Disability Forschung
- die jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Tagung, gemeinsam veranstaltet von verschiedenen Instituten unter der Leitung der Executive School of Management, Technology and Law (ES), der Forschungsstelle für Internationales Management (FIM) und des Kompetenzzentrums für Diversity und Inklusion (CCDI)

Diversity & Inclusion – Fachstelle, Gremien und Netzwerke

- die Gleichstellungskommission
- die Fachstelle Diversity & Inclusion
- die Gender & Diversity Kommission der SHSS
- das Gender Portal und die Intra-Community «Equality, Diversity & Inclusion», welche die unterschiedlichen Akteur:innen der HSG vernetzen

Fachstelle Diversity & Inclusion

Im Sinne des HSG Leitbildes und der Ziele, wie sie im Strategic Plan 2025 formuliert sind, trägt die Fachstelle Diversity & Inclusion zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion an der Universität St. Gallen bei. Angesiedelt im Prorektorat Aussenbeziehungen bietet die Fachstelle Unterstützung und Beratung zu allen Themen rund um Gleichstellung, Diversität und Inklusion. Das Angebot richtet sich sowohl an alle individuellen HSG-Angehörige als auch an die Organisationseinheiten innerhalb der HSG. Ausserdem liegt die Führung der Geschäftsstelle der Gleichstellungskommission beim Team Diversity & Inclusion.

Die Jahre des Berichtszeitraums (2020–2022) – waren geprägt durch personelle und strukturelle Veränderungen für das Team Diversity & Inclusion. Zwei engagierte Mitarbeiterinnen und unsere geschätzte Teamleiterin haben sich beruflich neu orientiert. Eine bedeutende und erfreuliche organisationale Veränderung hat sich mit der Ernennung von Prof. Dr. Isabelle Wildhaber zur Delegierten des Rektors für Gleichstellung, Diversität und Inklusion ergeben. Als langjährige Präsidentin der Gleichstellungskommission kann sie die Diversity & Inclusion Anliegen noch besser als bisher ins Rektorat hineinragen. Sie verantwortet die Entwicklung und Implementierung der Equality, Diversity und Inclusion Strategie in Zusammenarbeit mit weiteren internen Bereichen.



Diversity & Inclusion



Anlaufstelle Chancengleichheit

Innerhalb des Teams Diversity & Inclusion kümmert sich die Anlaufstelle Chancengleichheit um die Themen Respekt, Geschlechtergerechtigkeit, LGBTQ+, Soziale Herkunft, Rassismus/Xenophobie und Vereinbarkeit von Familien- oder sonstigen Care-Verpflichtungen mit Studium, Arbeit oder akademischer Laufbahn. Das Thema Respekt umfasst den Schutz der persönlichen Integrität und die Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung

und inklusive Sprache. In allen genannten Bereichen bieten wir Beratung an. Das Beratungsangebot ist vertraulich und steht allen Universitätsangehörigen zur Verfügung. Nach Bedarf stellen wir den Kontakt zu weiteren Beratungsstellen her. Darüber hinaus entwickeln und realisieren wir Ideen und Massnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit für die Universität als Ganzes, wie zum Beispiel Implicit Bias Trainings, Sensibilisierungsmassnahmen und massgeschneiderte Schulungen.



Dr. Anna-Katrin Heydenreich
Fachspezialistin Diversity & Inclusion



Dr. Verena Witzig
Fachspezialistin
Diversity & Inclusion



Chancengleichheit

1994

Im Herbstsemester überschreitet
der Frauenanteil erstmals die
20%-Marke (20,5%)

Anlaufstelle Special Needs

Die Anlaufstelle Special Needs setzt sich für die Anliegen von Studierenden und Mitarbeitenden mit einer Behinderung, chronischen Erkrankung und/oder psychischen Beeinträchtigung ein. Behinderungen, chronische Krankheiten oder sonstige gesundheitliche Schwierigkeiten stellen im Studium besondere Herausforderungen dar. Ziel der Universität St. Gallen ist es, Studierenden mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung ein chancengleiches

Studium zu ermöglichen. Dies kann u.a. die Beantragung eines Nachteilsausgleichs, Anpassungen der Infrastruktur, individuelle Unterstützung für studienrelevante Aktivitäten (z.B. durch Note Taker:innen), eine längerfristige Begleitung durch die Beratungsstelle Special Needs oder auch die Triage an eine andere Beratungsstelle bedeuten. Wir beraten und begleiten Studierende und Mitarbeitende individuell und vertraulich. Ausserdem setzen wir uns für eine barrierefreie Universität ein und planen und implementieren gemeinsam mit anderen Abteilungen entsprechende Massnahmen.



Dr. Regula Dietsche
Leiterin Diversity & Inclusion,
2017–2021



Monika Hessemer
Fachspezialistin Special
Needs seit 2022



Liza Lock
Fachspezialistin Special
Needs, 2017–2022



Special Needs

Strategische Ausrichtung

Die Fachstelle Diversity & Inclusion hat im Jahr 2020 unter der Leitung von Dr. Regula Dietsche für die eigene Arbeit die Strategie Diversity & Inclusion 2021–2025 entwickelt. Darauf aufbauend wurde eine universitätsübergreifende Perspektive eingenommen mit der Erstellung des Kapitels «Chancengleichheit, Diversität und Inklusion» im Strategic Plan 2025. Für die Universität als Ganzes sind darin drei Fokusbereiche definiert:

- Strukturelle und kulturelle Verankerung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion
- Chancengleichheit und Respekt für alle Universitätsangehörigen
- Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in Lehre, Forschung und Weiterbildung

Für ausgewählte Ziele wurden Erfolgskriterien definiert, die seither einem systematischen Monitoring unterliegen:

- Festlegung einer Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in der Faculty (Ziel: 30 Prozent Professorinnen über alle Stufen), im Rektorat und im oberen Kader der HSG Services.
- Fortschritte in der Sensibilisierung für die Lebensrealität von Universitätsangehörigen mit Special Needs.
- Entwicklung akademischer Schwerpunkte in den Themenbereichen Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Kerndisziplinen, sowohl bei den Lehrangeboten als auch in der Forschung.



Strategic Plan 2025



Aus den Zielen für Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs), welche vom Bund und von der Universität St. Gallen mitgetragen werden, haben wir die für unsere Arbeit relevanten Ziele identifiziert. Die Aspekte der Nachhaltigkeitsziele, zu denen wir als Universität beitragen können und an denen wir unsere Diversity & Inclusion Arbeit orientieren, lauten wie folgt:

Hochwertige Bildung. Wir gewährleisten inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung und fördern Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle. Dabei sorgen wir für den gleichberechtigten Zugang aller zu einer erschwinglichen und hochwertigen universitären Bildung. Wir beseitigen geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung und den gleichberechtigten Zugang von Menschen mit Behinderungen. Wir stellen sicher, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung. Unsere Bildungseinrichtungen gestalten wir behinderten- und geschlechtergerecht und so, dass eine sichere, gewaltfreie, inklusive und effektive Lernumgebung für alle bieten.

Geschlechtergleichheit. Wir erreichen Geschlechtergleichstellung und befähigen alle Frauen zur Selbstbestimmung. Wir beenden alle Formen der Diskriminierung von Frauen und beseitigen alle Formen von Gewalt gegen Frauen. Wir stellen die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung sicher.

Weniger Ungleichheiten. Wir befähigen alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung und fördern ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion. Wir gewährleisten Chancengleichheit durch die Abschaffung diskriminierender Praktiken. Wir gewährleisten Chancengleichheit und reduzieren Ungleichheit der Ergebnisse, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter Massnahmen in dieser Hinsicht.

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen. Wir fördern friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung, und bauen leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf. Wir sorgen dafür, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist.



PRME-Bericht



Ziele nachhaltige Entwicklung

125 Jahre HSG – Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Zeitverlauf

Die heutige Gleichstellungskommission wurde im Sommersemester 1991 vom damaligen Rektor Prof. Dr. Rolf Dubs eingesetzt als «Beratende Kommission des Rektors für Frauenförderung». Deren erste Präsidentin war Prof. Dr. Margrit Gauglhofer-Witzig. Im Gegensatz zu Frauenkommissionen an anderen Hochschulen war deren Aufgabe nicht, «einen Schlussbericht mit Bestandesaufnahme zu liefern, der nachher in einer Schublade verstaubt: Wir wollen kleine Schritte tun und gewisse Veränderungen auf unbürokratische Weise herbeiführen» so die Präsidentin im Interview mit dem Mitteilungsblatt HSG Information, 1/92. Dafür sei der «direkten Draht» zum Rektor geeignet. Die Erfolge, die sie nach dem ersten Jahr benennt, sind in erster Linie eine Veränderung des Klimas für Frauen an der Hochschule. Eine Solidarität unter Frauen aus allen Bereichen der HSG sei spürbar geworden. «Studentinnen, Doktorandinnen, Frauen aus der Verwaltung, Dozentinnen und Gattinnen von Dozenten sowie die einzige Hochschulrätin» seien miteinander ins Gespräch gekommen. «Ausserdem hat sich der ‹Tonfall› geändert: Frauen werden etwa in Einladungen oder bei Veranstaltungen speziell angesprochen.» (Ebd.) Hierbei hat sicher auch das Merkblatt für geschlechtsneutrale Formulierungen in HSG-Publikationen, welches die Kommission erstellt hat, seine Wirkung entfaltet.

Da die Aufgaben der Kommission immer vielfältiger und umfangreicher wurden, hat die Kommission zusammen mit dem studentisch initiierten «Forum Frau und Management» Ende 1992 vorgeschlagen, eine Fachstelle einzurichten, um die Arbeit der Kommission zu unterstützen. Es sei ihnen im Rahmen ihrer bisherigen ehrenamtlichen Tätigkeit nicht mehr möglich gewesen, «den verschiedenen Anforderungen (Beantwortung von Anfragen, die frauenspezifische Themen betreffen, Beratung und Hilfestellung bei wissenschaftlichen Arbeiten, Koordinationsaufgaben im Bereich Praxis und Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und vieles mehr) gerecht zu werden.» (Unterlage zur Sitzung des Senatsausschusses vom 12. Januar 1993). Dies stösst beim Rektor jedoch gemäss Senatsausschussprotokoll auf Skepsis und es werden finanzielle Bedenken angemeldet.

Im Sommersemester 1995 erfolgte die Umbenennung in «HSG-Frauenkommission». Die HSG-Frauenkommission als akademische Kommission wurde unter Zustimmung des Senats im Sommersemester 1996 und des Universitätsrats in 1997 im Universitätsstatut rechtlich verankert. «Die Frauenkommission vertritt die Frauenanliegen an der Universität und nimmt zu Frauenfragen Stellung. Im Rahmen des akademischen Betriebes:

- a) berät sie die Angehörigen der Universität in Gleichstellungsfragen und fördert die Frauenbelange;
- b) kann sie bei Entscheidungen und Erlassen Anträge stellen, wenn Frauenanliegen betroffen sind.»

Art. 98 Universitätsstatut (Stand 3. November 1997)

Anfang 1995 wurde auch endlich die gewünschte permanente Geschäftsstelle eingerichtet: die «Fachstelle der HSG-Frauenkommission». Sie «wurde geschaffen, um die Frauenkommission in ihren Zielen zu unterstützen, den Frauenanteil auf allen Hierarchiestufen der HSG zu erhöhen und frauenspezifische Themen vermehrt in Lehre und Forschung einzubeziehen» (HSG Information, 6/95, S. 3). Die Fachstelle bot eine Dokumentationsstelle an mit Hinweisen auf relevante Literatur für wissenschaftliche Arbeiten «zu einem Thema, das Frauen speziell betrifft und machte auf Veranstaltungen zu Frauenthemen an der HSG und in der Schweiz aufmerksam. Sie diente ebenfalls als Anlaufstelle für Anliegen von Frauen an der HSG, informierte zu hochschulpolitischen Themen, sprachlicher Gleichbehandlung in Lehrmitteln und zu Förderungsmöglichkeiten für den weiblichen akademischen Nachwuchs (ebd.).

Nach einem Jahr, in dem sich die Fachstelle mit ihrer Arbeit bewährt hat, hat die HSG-Frauenkommission beim Rektorat beantragt, eine der beiden Assistenzstellen zu je 35 % Stellen in eine Verwaltungsstelle mit fester Anstellung umzuwandeln. Dies wurde vom damaligen Rektorat abgelehnt. Im August 2000 gelang es schliesslich, die unterstützende Fachstelle als «Fachstelle Gleichstellung» der Verwaltung der HSG anzugliedern. Die Aufwertung der Fachstelle war sicher auch wichtig im Kontext des Bundesprogramms «Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten», welches im Jahr 2000 ins Leben gerufen wurde. Ziel des Programms war, bis Ende 2006 schweizweit mindestens 14 % aller Professuren mit Frauen zu besetzen. 1998 waren nur 7% der Lehrstühle mit Frauen besetzt. An der Universität St. Gallen waren im Jahr 2001 nur 2 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Nachdem im akademischen Jahr 2000/2001 trotz Anreizprämie des Bundes an der HSG ausschliesslich Männer berufen wurden, hat die Fachstelle Gleichstellung in Zusammenarbeit mit der Frauenkommission im Sommer 2001 Empfehlungen für die Berufungskommissionen verfasst. Diese Broschüre wurde vom Rektorat unterstützt und sollte von da an allen Berufungskommissionsmitgliedern verteilt werden. Nach einer Evaluation der Berufungskommissionen durch die Frauenkommission und die Fachstelle im Herbst 2002 hat der Senatsausschuss Anfang 2003 Massnahmen beschlossen, mit denen im Rahmen des Bundesprogramms an der HSG der Anteil der Frauen in Lehre und Forschung gezielt erhöht werden sollte.

Die HSG-Frauenkommission wurde im Jahr 2010 umbenannt in die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern, im Jahr darauf, 2011, folgte die Umbenennung der Fachstelle in «Servicezentrum Chancengleichheit». Seit 2016 wird Stelle für Chancengleichheit und die Stelle für Special Needs in einer gemeinsamen Organisationseinheit «Diversity & Inclusion» geführt.

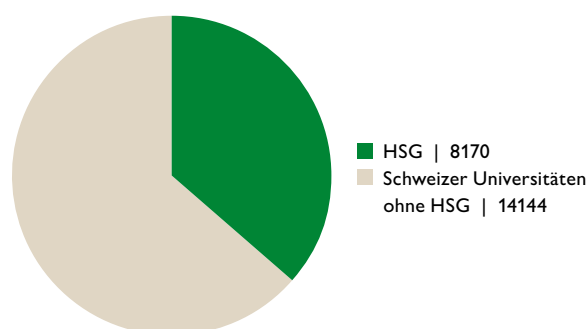
Studium & Lehre

Seit vielen Jahren erreicht die Universität St. Gallen regelmässige Topplatzierungen in den wichtigsten nationalen wie internationalen Rankings für Wirtschaftsuniversitäten und übt dementsprechend eine grosse Anziehungskraft aus. Im Herbstsemester 2022 waren gemäss Immatrikulationsstatistik 9590 Studierende aus 96 Ländern an der Universität St. Gallen eingeschrieben. Die Wirtschaftswissenschaften, allen voran die Betriebswirtschaft, bilden den mit Abstand grössten Anteil des Fächerkanons an der Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik (HSG). Mit dieser Spezialisierung und ihrem hervorragenden Ruf für die hohe Qualität der Lehre, die sich sowohl aus der Praxisnähe als auch der wirkungsorientierten Spitzenforschung speist, kann die Universität St. Gallen mehr als ein Drittel (37 %) aller Studienwilligen der Wirtschaftswissenschaften der Schweiz zu einer Einschreibung auf dem Rosenberg motivieren.

1901

Erste Studentin:
Amalie Meyer

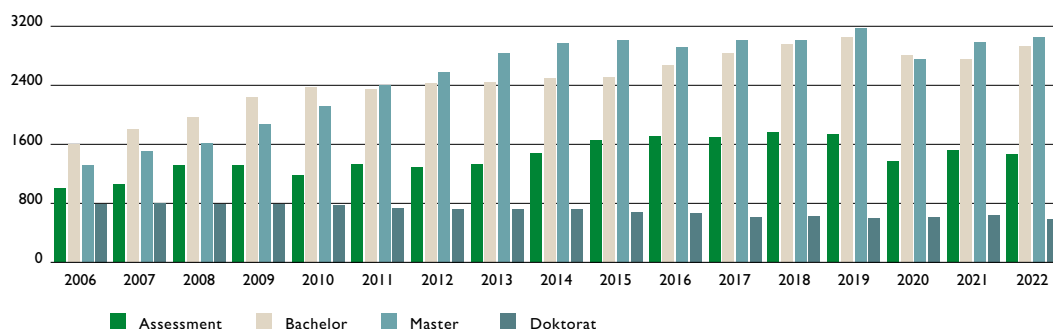
Studierende Wirtschaftswissenschaften Schweiz 2022



Das Studienangebot an der HSG erstreckt sich über drei Stufen – Bachelor, Master und Doktorat. Integriert in die Bachelorstufe ist das vorgelagerte Assessmentjahr zur Vorbereitung auf das eigentliche Bachelorstudium der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Recht, Internationale Beziehungen oder Informatik. Pandemiebedingt ist das bisherige Wachstum der Studienzahlen in den Jahren 2020 und 2022 etwas eingebrochen, erwartungsgemäss am deutlichsten für das Assessmentjahr.



Entwicklung der HSG-Studierendenzahlen pro Stufe



In diesem Kapitel liegt der Schwerpunkt auf den Wirtschaftswissenschaften. Die Wirtschaftswissenschaften weisen in der Schweiz generell einen höheren Männer- als Frauenanteil auf, hier werden gesamtgesellschaftliche horizontale Segregationstendenzen¹ in der Studienwahl sichtbar. Es zeigt sich jedoch auch, dass der Frauenanteil an der HSG signifikant niedriger ist als an Wirtschaftsfakultäten der übrigen Schweiz. Daher ist der Vergleich mit den anderen wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten interessant. Der spezifische Vergleich der Schweizer Wirtschaftsfakultäten untereinander ermöglicht das Aufzeigen universitätsprofilbedingter Unterschiede und kann Hinweise darüber geben, welche Universitäten für welche Geschlechter attraktiver oder weniger attraktiv sind.

Bei den Studierendenzahlen wird ausserdem dargestellt, wie sich das Geschlechterverhältnis an der HSG sowohl gesamt- als auch über die verschiedenen Studienstufen hinweg verändert. Hierfür werden alle an der HSG angebotenen Fachbereiche berücksichtigt.

In nationale Vergleiche hingegen fliessen nur die Zahlen zu den wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen ein. Wenn im Folgenden von Wirtschaftswissenschaften im nationalen Vergleich die Rede ist, so sind gemäss des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) des Bundesamts für Statistik (BFS) folgende Fachrichtungen innerhalb des SHIS-Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften gemeint:

- Volkswirtschaftslehre
- Betriebswirtschaftslehre
- Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige

An der HSG werden auf den einzelnen Stufen folgende wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen gemäss SHIS angeboten:

- Assessmentjahr: Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige
- Bachelor & Master: Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre
- Doktorat: Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften übergreifend/Übrige

In den Darstellungen zu Studierendenzahlen und Abschlüssen werden für nationale Vergleiche Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) verwendet, für Analysen innerhalb der HSG die internen Daten. Die Zahlen des BFS und die HSG-internen Daten können voneinander abweichen, weil das BFS alle universitären Kennzahlen für Publikationszwecke neu aufbereitet. Die Zahlen zu den Studierenden beziehen sich entsprechend der Darstellung des BFS jeweils auf die Immatrikulationszahlen im Herbstsemester

¹ | Horizontale Segregation bezeichnet in diesem Zusammenhang die unterschiedliche Präsenz von Frauen und Männern in den Fachbereichen. Fachbereichsgruppen wie Medizin und Pharmazie oder Geistes- und Sozialwissenschaften verzeichnen die höchsten Frauenanteile. Umgekehrt sind in technischen, naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Studienfächern Männer in der Überzahl. Demgegenüber bezeichnet vertikale Segregation die Tatsache, dass Frauen in höheren hierarchischen Positionen seltener anzutreffen sind – je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil.



Studierende

Frauenanteil Wirtschaftswissenschaften im schweizweiten Vergleich

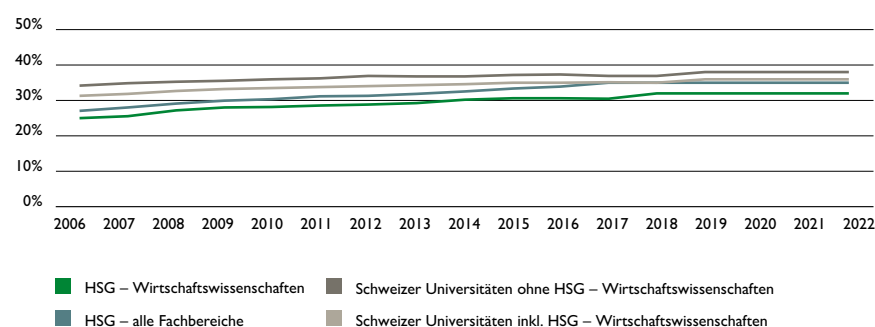
Insgesamt verzeichnen die Wirtschaftswissenschaften in der Schweiz einen langsam gestiegenen Frauenanteil von 31 % im Jahr 2006 bis 36 % im Jahr 2019, seither stagnierend.

Dabei zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Wirtschaftswissenschaften bei den anderen Schweizer Universitäten ohne die HSG im Jahr 2022 38 % beträgt, während er

an der HSG deutlich tiefer liegt, nämlich seit 2018 unverändert bei 32 %. Der Abstand zu den anderen Wirtschaftsfakultäten beträgt seit 2015 stabil sechs Prozentpunkte, mit Ausnahme des Jahres 2018, in welchem der Abstand kurzfristig auf fünf Prozentpunkte geschrumpft ist.

Unter Berücksichtigung aller Fachbereiche beträgt der Frauenanteil im Herbstsemester 2022 unter den Studierenden an der HSG 35 %, unverändert seit dem Jahr 2017.

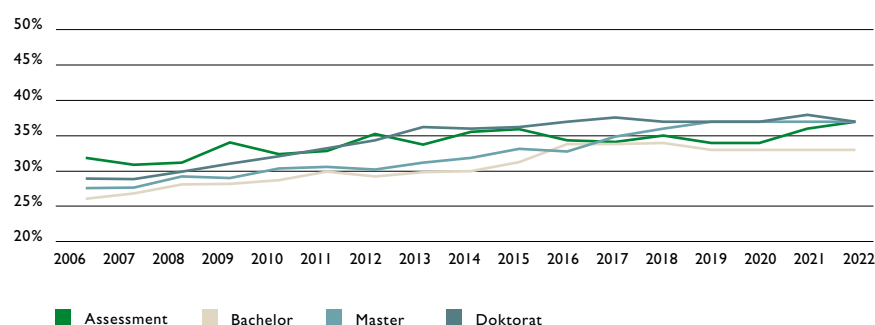
Frauenanteil Studierende im schweizweiten Vergleich



Frauenanteil nach Stufe

Seit 2006 ist der Frauenanteil auf allen Stufen gestiegen, und liegt 2022 im Assessmentjahr und auf Bachelor- und Masterstufe bei 37 % und auf Bachelorstufe bei 33 %.

Frauenanteil HSG-Studierende nach Stufe



1994

Im Herbstsemester überschreitet der Frauenanteil erstmals die 20%-Marke



Einblick –

Women*@HSG – Infotag
für zukünftige Studentinnen



Prof. Dr. Claudia Brühwiler
Persönliche Mitarbeiterin
des Rektors



Valérie Horner-Diem
M.A. HSG, Leiterin
Branding und Marketing



Dr. Verena Witzig
Fachspezialistin
Diversity & Inclusion

2021 entstand auf Initiative von Diversity & Inclusion, des Rektorats und der Marke ein Informationsanlass für studieninteressierte Schülerinnen. Der Infotag Women*@HSG soll das Studium an der HSG für junge Frauen erlebbar machen. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, in Workshopformaten verschiedene Studienrichtungen kennenzulernen und Fragen direkt mit Dozierenden oder

Studierenden zu klären. Zum Programm gehört auch ein Panel mit Alumnae, die einen Einblick in ihre Studienerfahrungen sowie das Leben nach der HSG geben.

Die Durchführung im November 2022 wurde ausgezeichnet evaluiert. Es hat sich gezeigt, dass Schülerinnen den Anlass als Mehrwert empfinden. In Zukunft soll der Infotag Women*@HSG jährlich stattfinden.

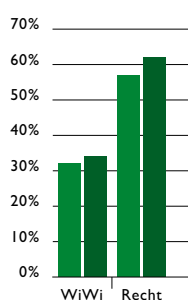




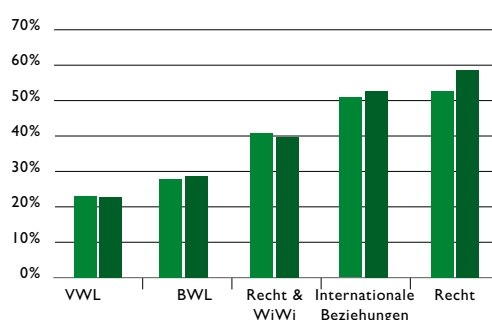
Frauenanteil nach Fachbereich

Der Frauenanteil unterscheidet sich deutlich nach den Fachbereichen. In diesem Abschnitt werden die beiden ersten Studienstufen untersucht, das Assessmentjahr und die Bachelorstufe. Im Assessmentjahr stehen zwei Vertiefungsrichtungen zur Auswahl, eine wirtschaftswissenschaftliche mit einem Frauenanteil von 34 % (gegenüber 32 % in 2019 im vorigen Bericht) und eine rechtswissenschaftliche mit einem Frauenanteil von 62 % (57 %).

Frauenanteil nach Fachrichtung im Assessmentjahr (2019 & 2022)



Frauenanteil nach Fachrichtung auf Bachelorstufe (2019 & 2022)



Auf der Bachelorstufe bewegt sich der Frauenanteil zwischen 23 % (wie im Jahr 2019) im Major VWL über 29 % (2019: 28 %) im Major BWL, 40 % (41 %) im Major Rechtswissenschaft mit Wirtschaftswissenschaften bis hin zu 53 % (51 %) im Major International Affairs und 59 % (53 %) im Major Rechtswissenschaft.

1964

Erste Frau im Vorstand
der Studentenschaft:
Nelly Bouquet

1990

Erste Präsidentin
der Studentenschaft:
Sibylle Vorbrodt



Einblick —

StartWoche mit Konsensbotschaft



Dr. Anna-Katrin Heydenreich
Fachspezialistin Diversity & Inclusion

Die neueintretenden Studierenden erhalten in der StartWoche zur Begrüssung auf dem Campus von der SHSG ihre StartBag – ein Rucksack gefüllt mit gesponserten Goodies. Von diesen zelebrieren auch einige das aussercurriculare Studienleben, wie zum Beispiel die seit Jahren beigelegten Kondome, und versprechen für die Studienzzeit nicht nur Fleiss sondern auch Fun. Diese lustbetonte Symbolik haben wir aufgegriffen und mit einer positiven Konsensbotschaft verknüpft.

In Kooperation mit Amnesty International Schweiz und der SHSG hat die Fachstelle Diversity & Inclusion Flyer, Faltposter und Sticker mit Konsensbotschaft aus der Amnesty Kampagne Erst Ja, dann ahh von 2019 beigelegt. Die Regie für die Kampagne hatte Barbara Miller inne, die mit ihrem mehrfach ausgezeichneten Dokumentarfilm #Female Pleasure 2018 international Erfolg feierte. Sie hat sich zusammen mit Amnesty International das Ziel gesetzt, das ernsthafte und wichtige Thema der Prävention sexueller Gewalt auf eine positive und lebensbejahende Art umzusetzen. Prominentes Gesicht der Kampagne ist Karen Fleischmann, Model, Influencerin und Aktivistin für Nachhaltigkeit und Menschenrechte in der Modebranche.

Das Faltposter für die StartBags wurde eigens für die HSG-Studierenden aus den vier Sujets der Amnesty-Kampagne Erst Ja, dann ahh zusammengestellt. In den Jahren 2020 und 2021 wurden sämtliche 1500 bzw. 1700 StartBags damit bereichert. Zusätzlich wurden der SHSG 2000 Kampagnen-Kondome für ihre Standaktionen übergeben, unter anderem für die Aktion «Lernphasen-Kalender» im Winter 2021, mit welchem die SHSG die Studierenden mit Kleinigkeiten verwöhnte, um ihnen die kopflastige Lernphase etwas zu erleichtern.

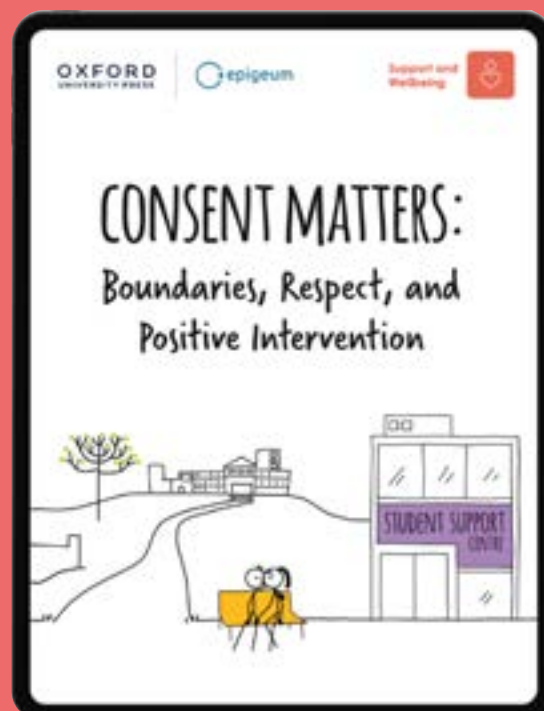
1991

Der Frauenforderungskasten, der am Frauenstreik vom 14. Juni von der Präsidentin der Kommission für Frauenförderung aufgestellt wurde, enthält u.a. folgende Forderungen der Studentinnen:

- «Weniger süffisante Bemerkungen in den Lehrveranstaltungen»
- «Keine eindeutig-zweideutigen Bemerkungen»
- «Akzeptanz meiner Person als Frau»



Seit der StartWoche 2022 werden die StartWochen-Tutor:innen mit dem Online Training «Consent Matters – Boundaries, Respect and Positive Intervention» geschult, dieses steht zudem allen Studierenden zur Verfügung. Das Training fördert gute Kommunikation, klare Grenzziehungen und gegenseitigen Respekt über eine Reihe von interaktiven Multimedia-Aktivitäten, welche die Erfahrungen von diversen studentischen Communities repräsentieren.



Studierende nach Herkunft und Geschlecht

An der Universität St. Gallen sind im Herbstsemester 2022 Studierende aus 96 Ländern und von allen Kontinenten eingeschrieben (Immatrikulationsstatistik HS 2022). Massgebend ist hierbei die Bildungsherkunft, also das Land, in welchem der Studienberechtigungsausweis erworben wurde. Aufgrund ihrer grossen internationalen Ausstrahlung und der damit generierten Nachfrage aus dem Ausland hat die HSG aus Kapazitätsgründen bereits seit 1963 eine im kantonalen Gesetz festgelegte Ausländerquote, welche vom gleitenden Mittel über vier Jahre maximal 25 % betragen darf.

Uneingeschränkt zulassungsberechtigt sind Studierwillige mit Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht mit Reifezeugnis und Studierwillige ohne Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht, die in der Schweiz oder Liechtenstein das Reifezeugnis erworben haben (sogenannte Bildungsin-

länder:innen). Das heisst, von der Quote betroffen sind Bewerber:innen, die weder das Schweizer oder Liechtensteiner Bürgerrecht noch ein in der Schweiz oder Liechtenstein erworbenes Reifezeugnis vorweisen können. Die von der Quote betroffenen Bewerber:innen werden zum Beispiel bei den Assessmentstudierenden über eine Zulassungsprüfung selektiert.

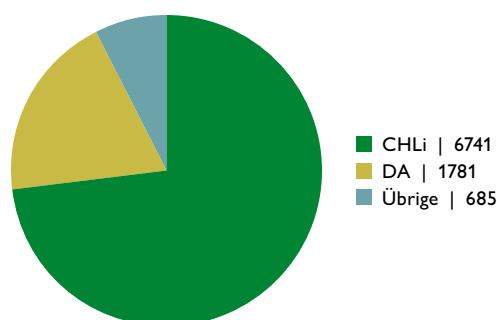
Für die Darstellung in diesem Bericht wird nur grob in drei Herkunftsgruppen unterschieden:

- (Bildungs-)Inländer*innen aus der Schweiz und Liechtenstein (CH+Li)
- Bildungsausländer*innen aus dem deutschsprachigen Ausland Deutschland und Österreich (D+A)
- Bildungsausländer*innen aus dem übrigen Ausland

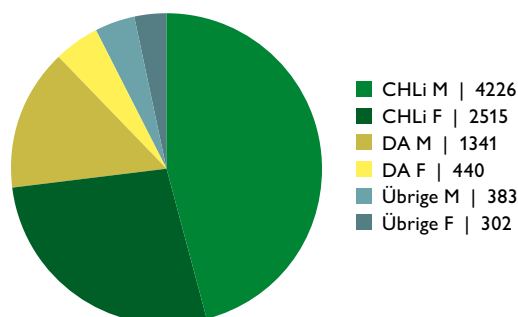
Die deutschsprachigen Bildungsausländer:innen füllen die Ausländerquote im Herbstsemester 2022 zu 72 %. Deren Frauenanteil liegt mit 25 % im Vergleich dieser Herkunftsgruppen mit Abstand am niedrigsten: Der Frauenanteil bei den (Bildungs-)Inländerinnen beträgt 37 % und bei den übrigen Bildungsausländer:innen 44 %. (Quelle: Controlling Lehre)

Die verschiedenen Herkunftsgruppen weisen also eine beträchtliche Differenz auf. Bei den übrigen Herkunftsländern, aus welchen jeweils mehr als 30 Studierende an die HSG kommen, fallen insbesondere China und Indien mit einem besonders hohen Frauenanteil von 68 bzw. 58 % auf, während bei den HSG-Studierenden aus Frankreich, Italien und dem Vereinigten Königreich ein hoher Männeranteil von 62, 62 bzw. 66 % erkennbar ist. Bei der Gruppe der Studierenden aus dem deutschsprachigen Ausland liegt der Männeranteil am höchsten mit 75 % (Deutschland), 70 % (Österreich) und 66% (Liechtenstein) auf. (Quelle: Immatrikulationsstatistik 2021)

Studierende pro Herkunftsgruppe 2022



Studierende nach Herkunftsgruppe und Geschlecht 2022



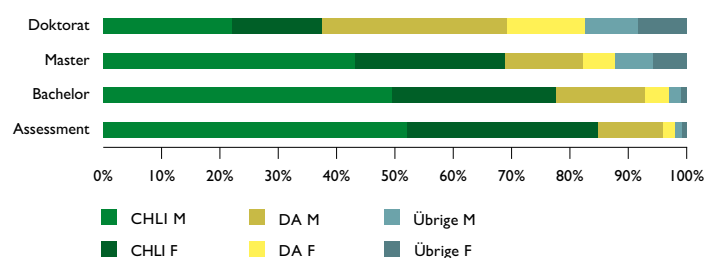


Der Verteilungsschlüssel für die Ausländerquote über die verschiedenen Quoten wird über eine Formel berechnet. Dabei werden Doktorierende, die an der Dissertation arbeiten und dadurch die Infrastruktur weniger in Anspruch nehmen, lediglich zu einem Drittel gezählt. Deshalb ist auf dieser Stufe der Anteil an Bildungsausländer:innen deutlich höher, wie in der proportionalen Darstellung gut zu erkennen ist, gleichzeitig ist das die Stufe mit der geringsten Anzahl Studierenden.

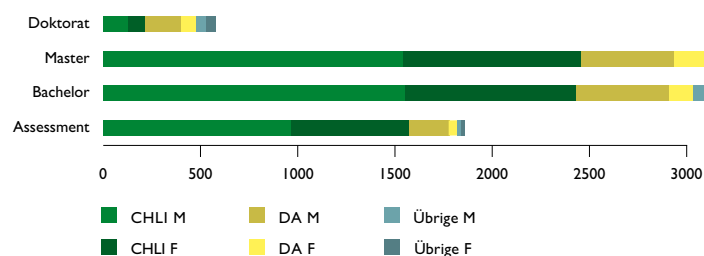
1990

Gründung des studentischen Vereins «Forum Frau und Management» mit dem Ziel, «die Stellung der Frau an der Hochschule St.Gallen und im Beruf zu verbessern, und ihre Mitwirkung in diesen Bereichen zu fordern»

Zusammensetzung der Studierenden nach Herkunftsgruppe und Geschlecht pro Stufe 2022 (proportional)



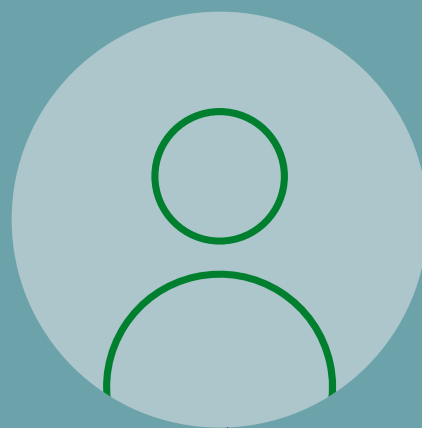
Zusammensetzung der Studierenden nach Herkunftsgruppe und Geschlecht pro Stufe 2022 (absolut)





Einblick –

STUDIERN NACH EINER UNFALLBEDINGTEN BEEINTRÄCHTIGUNG



Ein Bachelorstudent
(anonym)

Als ich 2016 als Fussgänger von einem Auto erfasst wurde, erlitt ich ein Schädel-Hirn-Trauma. Dabei brach mein Schädelknochen leicht an, ich erlitt mehrere Hirnblutungen und musste infolgedessen ins künstliche Koma versetzt werden. In mehreren Operationen wurde mein Schädelknochen an beiden Seiten entfernt. Nach zwei Wochen Koma und einer weiteren Woche auf der Intensivstation wurde ich in die Rehaklinik verlegt und lernte dort wieder Gehen, Essen und Sprechen. Durch die intensive Ergo-, Physio- und Sporttherapie sowie Logopädie über sechs Monate machte ich enorme Fortschritte. Trotz der Operationen und Behandlungen blieb dennoch eine Halbseitenlähmung zurück.

Nach einem Jahr konnte ich wieder schrittweise in den Schulalltag der Kantonsschule einsteigen, jedoch war die folgende Zeit geprägt von starken Defiziten in der Belastbarkeit, schneller Ermüdung sowie von Konzentrationsstörungen. Nach der Matura lautete die ärztliche Empfehlung: Erholung und Therapie für das kommende Jahr. Über diese Empfehlung setzte ich mich auf eigenes Risiko hinweg, da ich unbedingt direkt mit dem Studium an der Universität St. Gallen beginnen und keine weitere Zeit «verschwenden» wollte. Noch während dem letzten Semester an der Kantonsschule empfahl man mir, mich über einen Nachteilsausgleich im Studium bei der Fachstelle Special Needs zu informieren. Dabei wurde ich auch auf die Möglichkeit des verlängerten Assessmentjahrs aufmerksam gemacht. Ich wollte mir jedoch beweisen, dass ich auch das normale Programm durchziehen kann. Im Nachhinein hat sich dies als Fehler herausgestellt, da ich aus Gründen der Überlastung das Assessmentjahr wiederholen musste. Als Nachteilsausgleich erhielt ich eine 25% Erhöhung der Bearbeitungszeit bei den schriftlichen Prüfungen und Hausarbeiten, da meine rechte Körperhälfte und primär mein rechter Arm sowie meine Hand gelähmt sind. Weiterhin durfte ich mich jederzeit bei Problemen bezüglich der Bewältigung des Studienalltags und der Prüfungssituationen bei der Fachstelle Special Needs melden. Die Fachspezialistinnen haben sich Zeit für mich genommen und ich erlebte sie als sehr unterstützend und empathisch. Dieser persönliche Austausch tat besonders gut und hat mir die Sorgen genommen, gerade wenn man sonst im Assessmentjahr mit den grossen Studierendenzahlen das Gefühl hat, in der Masse unterzugehen.

Als ich an die Universität kam, war ich sehr nervös. Ich wusste, dass die Belastung im Vergleich zur Schulzeit stark zunehmen würde. Im Verlauf des Studiums entwickelte ich Strategien und Methoden, die mir erleichtern wie ich lerne, Hausarbeiten schreibe und sonst den Studienalltag bewältige. Dabei ist es einfach meine Natur, nicht aufzugeben, um meine ursprünglichen Ziele selbständig zu verwirklichen. Mein Wille und Ehrgeiz haben mir geholfen, dass ich mich trotz der schweren Verletzung nicht von meinem Studium abbringen lasse.

Mit meiner Geschichte möchte ich sehr gerne anderen Studierenden Mut machen, dass es auch mit einer Beeinträchtigung möglich ist, zu studieren und das Leben normal zu gestalten. Ein besonderes Anliegen ist es mir aber, dass Sie von den Angeboten, die ihnen zustehen, unbedingt Gebrauch machen sollen, um sich nicht zu überlasten. Ein Nachteilsausgleich ist nichts, wofür man sich schämen müsste, und darf in keinem Fall als eine Abwertung gesehen werden. Guten Gewissens kann ich sagen, dass ich jede nachteilsausgleichende Massnahme von Beginn an hätte annehmen sollen; es hätte mir meine Studienzeit und meinen Alltag bedeutend erleichtert.

Abschlüsse

In diesem Kapitel werden die Zahlen zu Studienabschlüssen in Wirtschaftswissenschaften untersucht, wobei die Zahlen der HSG im Vergleich mit denen der Wirtschaftsfakultäten an den anderen Schweizer Universitäten dargestellt werden, dabei handelt es sich um folgende:

| | |
|-----|------------------------------------|
| BS | Universität Basel |
| BE | Universität Bern |
| FR | Universität Freiburg |
| GE | Universität Genf |
| LS | Universität Lausanne |
| LU | Universität Luzern |
| NE | Universität Neuenburg |
| UZH | Universität Zürich |
| USI | Università della Svizzera italiana |

Beim Vergleich mit den anderen Schweizer Universitäten wird der Mittelwert ohne die Universität St. Gallen berechnet, da diese den mit Abstand grössten Marktanteil in Wirtschaftswissenschaften aufweist. In der VWL gibt es andere Universitäten mit höherem Marktanteil, dieser Fachbereich stellt jedoch den kleineren Teil der Wirtschaftswissenschaften dar. Basis bilden die Daten des BFS zu den Fachrichtungen der Wirtschaftswissenschaften.

Bachelor-Abschlüsse

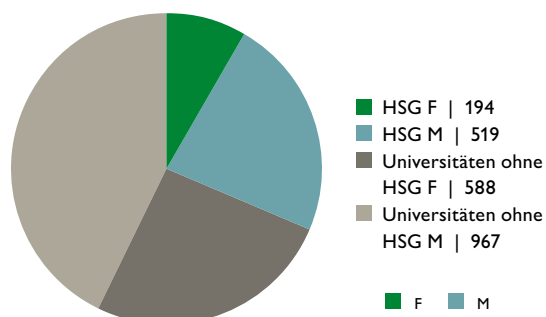
31 % der Schweizer Bachelor-Abschlüsse in den Wirtschaftswissenschaften werden im Jahr 2022 an der Universität St. Gallen verliehen, wobei der Marktanteil für die BWL bei 43 % und für die VWL bei 26 % liegt. In der BWL ist der Marktanteil sogar mehr als doppelt so gross als der der nächstgrösseren Anbieterin, der Universität Lausanne. In der VWL hingegen kann die Universität Lausanne mehr Abschlüsse verbuchen.

Die HSG weist konstant schweizweit den tiefsten Frauenanteil bei Bachelor-Abschlüssen in der BWL aus. Im Jahr 2021 beträgt dieser Abstand dreizehn Prozentpunkte (2019: zehn

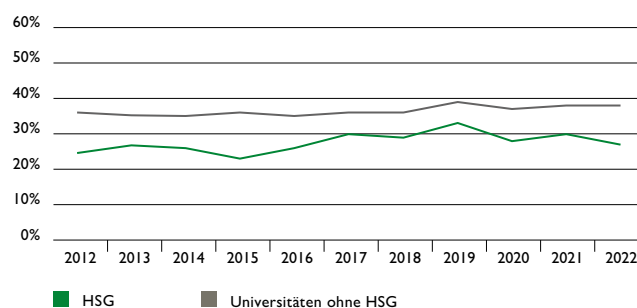
Prozentpunkte). Im Jahr 2020 lag der Abstand sogar bei 13 Prozentpunkten. Gemittelt über die letzten zehn Jahre liegt der Abstand bei elf Prozentpunkten.

Auch in der VWL ist der Frauenanteil an der HSG fast durchgängig der tiefste. Im Jahr 2019 kam die HSG mit 27 % fast auf das Niveau der anderen Universitäten mit 29 % und im Jahr 2020 hat sie mit den anderen gleichgezogen mit einem Frauenanteil von 30 %. Im Jahr 2021 fiel die Universität St. Gallen jedoch wieder zurück auf einen Abstand von sechs Prozentpunkten und in 2022 mit 29 % Frauenanteil auf einen Abstand von neun Prozentpunkten. Im Mittel über die letzten zehn Jahre beträgt der Abstand zu den anderen Universitäten bei den VWL-Bachelor-Abschlüssen sieben Prozentpunkte./

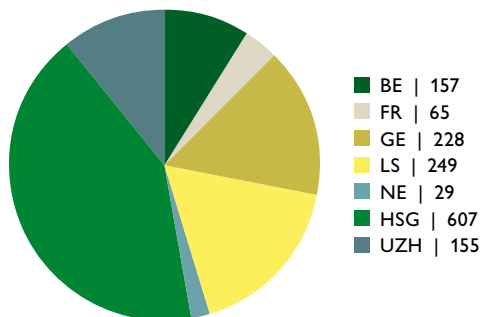
Abschlüsse B.A. Wirtschaftswissenschaften Schweiz 2022



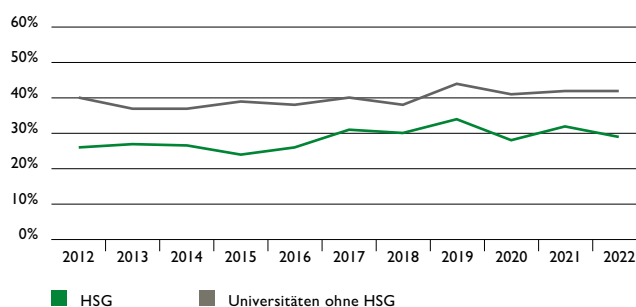
Frauenanteil B.A. Wirtschaftswissenschaften
Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



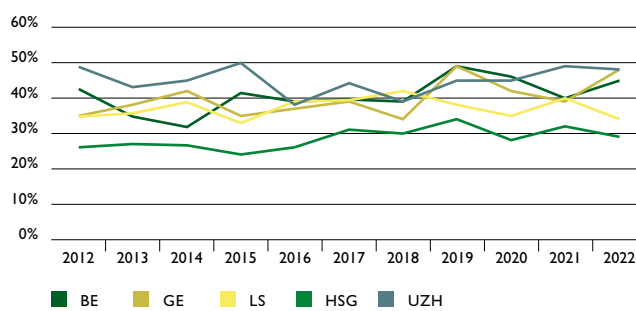
Abschlüsse B.A. BWL Schweiz 2022



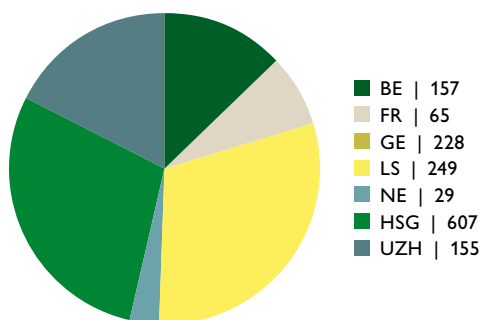
Frauenanteil B.A. BWL Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



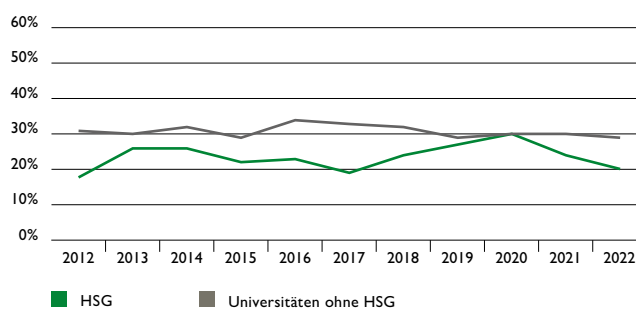
Frauenanteil B.A. BWL Vergleich HSG mit einzelnen anderen Schweizer Universitäten



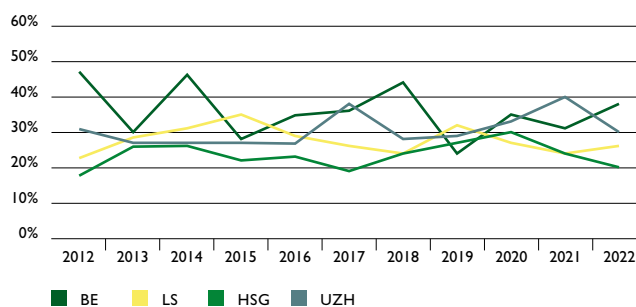
Abschlüsse B.A. VWL Schweiz 2022



Frauenanteil B.A. VWL Vergleich HSG mit anderen Schweizer Universitäten



Frauenanteil B.A. VWL Vergleich HSG mit einzelnen anderen Schweizer Universitäten





Master-Abschlüsse

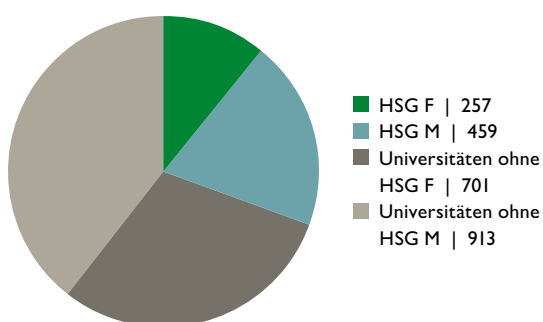
Der Marktanteil der Universität St. Gallen an den Schweizer Master-Abschlüssen in den Wirtschaftswissenschaften ist 2021 mit 35 % noch höher als bei den Bachelor-Abschlüssen. In der BWL gehen sogar 41 % der Abschlüsse auf die HSG, während 13 % der VWL-Abschlüsse an der HSG erreicht wurden.

Auch bei den Master-Abschlüssen in BWL weist die HSG schweizweit konstant den tiefsten Frauenanteil auf. Immerhin hat sich der Frauenanteil seit 2017 von 28 % auf 36 % im Jahr 2021 erhöht, wodurch sich der Abstand zu den anderen

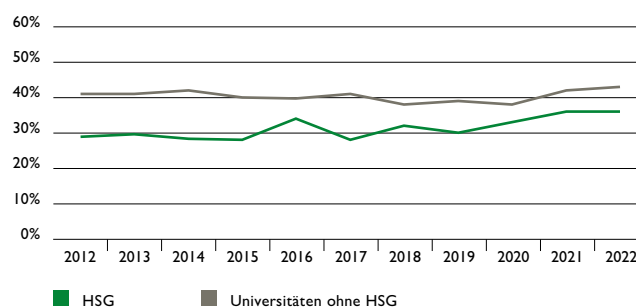
Universitäten in den letzten beiden Jahren deutlich verringert hat mit sechs Prozentpunkten in 2020 und vier Prozentpunkten in 2021. Über die letzten zehn Jahre gemittelt beträgt der Abstand zehn Prozentpunkte.

In der VWL liegt der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen 2020 bei 30 % und 2021 bei 25 %. Der Abstand zum Frauenanteil der anderen Universitäten ist angesichts der kleinen Zahlen volatiler: 2021 wurden nur 36 Master-Abschlüsse verliehen im Vergleich zu 660 in der BWL. Insofern lohnt sich hier besonders der Blick auf den gemittelten Abstand zu den anderen Universitäten in den letzten zehn Jahren, dieser beträgt 9 Prozentpunkte.

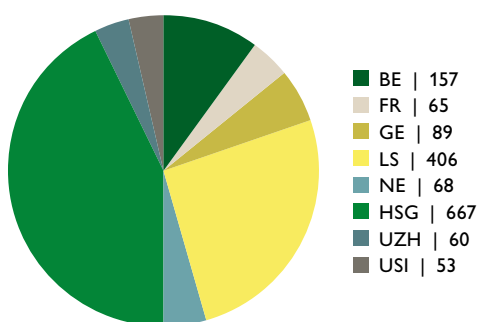
Abschlüsse M.A. Wirtschaftswissenschaften 2022



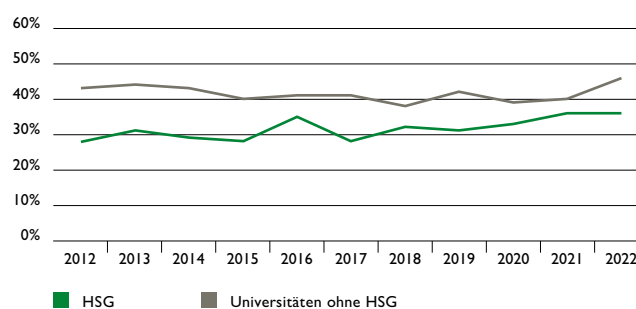
Frauenanteil M.A. Wirtschaftswissenschaften
Vergleich HSG – Schweiz



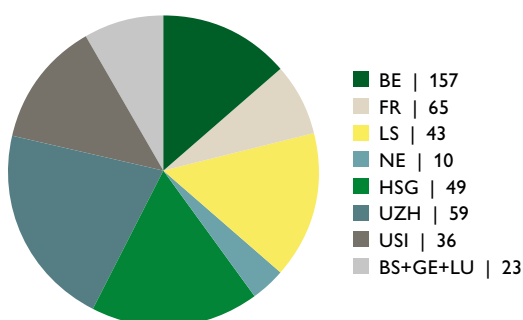
Abschlüsse M.A. BWL 2022



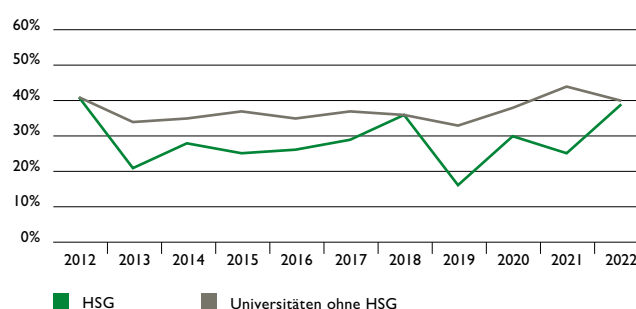
Frauenanteil M.A. BWL
Vergleich HSG – Schweiz



Abschlüsse M.A. VWL 2022



Frauenanteil M.A. VWL
Vergleich HSG – Schweiz

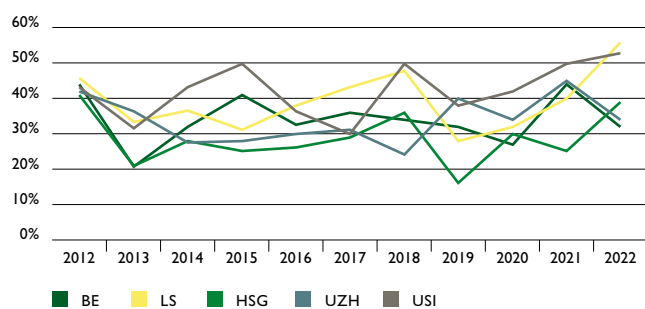




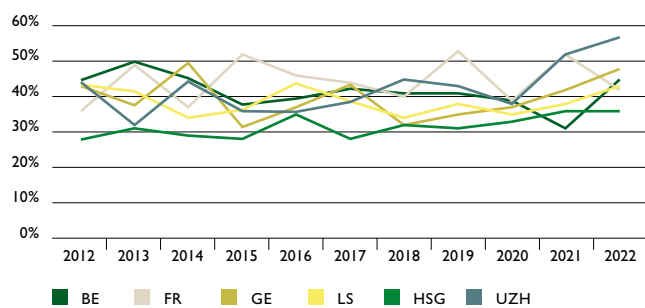
1905

Erste Absolventin:
Elisabeth Rannacher

Frauenanteil M.A. VWL
Vergleich HSG – Schweiz



Frauenanteil M.A. BWL
Vergleich HSG – Schweiz



Einblick –

Die gemischte Studentenverbindung AV Notkeriana – zeitgemäss gelebte Tradition



Michael-Alexander Hochhauser
v/o Aastand
Senior der AV Notkeriana &
MACFin Student

Die Geschichte unserer Studentenverbindung fing bereits ungewöhnlich an - nicht Männer an einem Stammtisch gründeten die AV Notkeriana, sondern eine Fahrgemeinschaft aus Basler Studenten an einer Autobahnraststätte. Auf dem gemeinsamen Weg in die Heimat kam man ins Gespräch und beschloss an, dass es in St. Gallen einen Gegenentwurf zur doch recht monotonen Landschaft aus traditionellen Verbindungen geben sollte. Die Idee, im Jahr 1990 religiöse, politische oder geschlechtliche Aufnahmebeschränkungen einzuführen, kam den Studenten dabei gar nicht erst in den Sinn. Auch wenn es historisch bei Studentenverbindungen der Fall war, sich auf männliche Mitglieder oder gar Männer eines Glaubens festzulegen, ergab dieser Gedanke für die vier Männer an einer Universität, die allen Menschen offensteht, keinen Sinn mehr.

Dieser Gedanke trägt sich bis heute durch unsere komplette Verbindungsgeschichte. Natürlich ist die AV Notkeriana, wie alle Studentenverbindungen, ein Ort, an dem studentische und Schweizer Traditionen gelebt und weitergetragen werden, aber immer mit Sinn. Wir bemühen uns, der Tendenz entgegenzustehen, Dinge auf eine bestimmte Art und Weise zu tun, einfach weil es immer schon so war. Traditionen sehen wir in gewissem Sinne als «peer pressure» vergangener Generationen. Deshalb müssen diese vor dem Zeitgeist bestehen, bevor wir ihnen folgen.

Diese Basler Studenten, unsere Gründungsmitglieder, führten zum Beispiel anfangs bewusst keinen Fuxenstall, also einen für Studentenverbindungen typischen gesonderten Status für Neumitglieder, ein, weil sie Machtunterschiede vermeiden wollten. Erst als sich im Verbindungsleben zeigte, dass es sinnvoll sein kann, neuen Mitgliedern gesondert Raum zu geben, Regeln und Funktionsweisen unserer Gemeinschaft kennenzulernen, wurde diese Verbindungstradition übernommen.

Dieser Gedanke war schon immer die Essenz von allem, was wir tun. Traditionen sind wichtig, aber sie müssen sich auch rechtfertigen können. Für uns als Verbindungsmitglieder und Akademikerinnen und Akademiker, die täglich mit wachem Geist prüfen und denken, ist es selbstverständlich, Traditionen zu hinterfragen.

Einblick –

AV Kybelia – die älteste aktive Frauenverbindung auf Hochschulebene in der Schweiz



Selina Haeny v/o Mizana
Damenpräsidentin AV Kybelia

Anfangs Wintersemester 1998/1999 beschlossen unsere drei Gründungsmitglieder, Studentinnen an der Universität St. Gallen, eine Frauenverbindung zu gründen. In der traditionsreichen schweizerischen Verbindungslandschaft war das ein Novum. Die Aufnahme von Frauen im Gesamtverein (Schweizerischer Studentenverein Schw. StV) wurde zwar 1968 noch vor dem Frauenstimmrecht in der Schweiz eingeführt. Abgesehen von einem erfolglosen Versuch Anfang des 20. Jahrhunderts, eine Frauenverbindung langfristig zu etablieren, gab es bis zur Gründung der AV Kybelia keine Frauenverbindung auf Hochschulebene in der Schweiz. Damit blieb der Zugang für Frauen zum Verbindungsnetzwerk eingeschränkt.

Was bedeutet der Zugang zum Verbindungsnetzwerk? Verbindungen sind mehr als ein Verein. Sie spielten eine wichtige nationalpolitische Rolle in der Gründungszeit der Schweiz, setzen sich mit gesellschafts- und bildungspolitischen Themen auseinander und pflegen den interdisziplinären Austausch. Verbindungen sind ein wichtiges Netzwerk bereits im Studium, aber vor allem im Berufsleben.

Als Frauenverbindung können wir dieses historisch gewachsene Netzwerk des Gesamtvereins anzapfen und mitmischen. Seit 1999 spinnen wir auch unser eigenes Netzwerk, und haben beispielsweise ein generationsübergreifendes Mentoringprogramm ins Leben gerufen. So können unsere jüngeren Mitglieder von der Berufserfahrung der älteren profitieren, branchenspezifische Bewerbungs- und Lohnverhandlungstipps erhalten, oder von einem tollen Jobangebot etwas früher erfahren. Auch vorgelebte Inspiration, wie man die potenzielle Familie mit den Karriereambitionen unter einen Hut bekommen kann, findet man hier - was im 21. Jahrhundert zum Glück nicht mehr nur ein Thema einer Frauenverbindung ist.

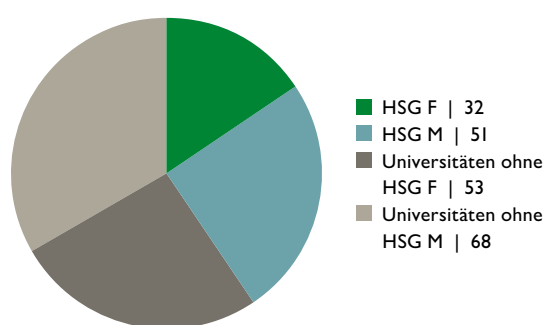
Seit dem 17. April 1999 haben Studentinnen der Universität St. Gallen die Möglichkeit, Verbindungstraditionen in einer Frauenverbindung zu pflegen, Freundschaften fürs Leben zu schliessen und ihr Netzwerk zu etablieren.



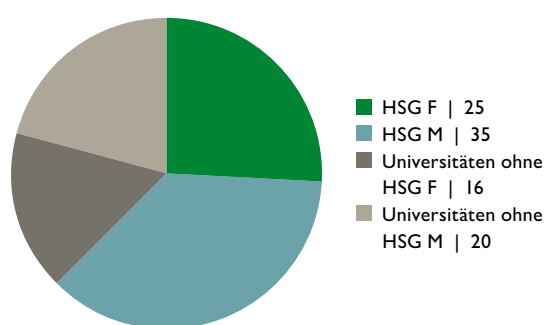
Abschlüsse Doktorat

Der Marktanteil der Universität St. Gallen an Doktoratsabschlüssen in den Wirtschaftswissenschaften insgesamt beträgt im Jahr 2022 41 %, für die Betriebswirtschaft liegt der Marktanteil sogar bei 63 %. Die meisten Doktoratsurkunden an der HSG werden im Fachbereich BWL verliehen, nämlich 60, während in der VWL 11 und in den übrigen Wirtschaftswissenschaften 12 Urkunden übergeben werden. Der Frauenanteil bei den Doktoraten in der BWL liegt bei 27 %, in der VWL bei 44 % und bei den übrigen bei 50 %.

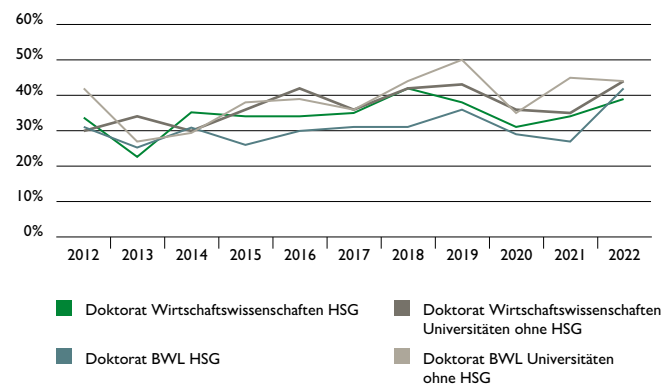
Abschlüsse Doktorat Wirtschaftswissenschaften 2022



Abschlüsse Doktorat BWL 2022



Frauenanteil Abschlüsse Doktorat Wirtschaftswissenschaften
Vergleich HSG – Schweiz



1943

Erste weibliche Promotion:
Hanny Thalmann
(zweite Promotion der Hochschule)



Einblick –

Pride Month an der HSG – eine Pionierleistung



Andreas Oberholzer
M.A. HSG



YouTube
LGBT+ Pride Month @HSG

Im Oktober 2020 feierte die Universität St. Gallen ihren ersten LGBTQ+ Pride Month. Der von Studierenden initiierte und organisierte Pride Month hatte zum Ziel, Sichtbarkeit für LGBTQ+ Themen zu erlangen, ein unterstützendes Zeichen an LGBTQ+ Menschen zu senden und nicht-LGBTQ+ Menschen über LGBTQ+ Themen aufzuklären. Während des ganzen Oktobers fanden verschiedene Events für Angehörige der Universität St. Gallen und der Ostschweizer Öffentlichkeit statt. Gleichzeitig führte das Pride Month Team eine Kommunikationskampagne durch. Die Kooperationen mit dem Kanton St. Gallen, der St. Galler Fachstelle für Aids- und Sexualfragen, der Fachhochschule St. Gallen und der St. Galler LGBTQ+ Jugendgruppe Otherside sorgten für einen starke regionale Vernetzung und Verankerung des Pride Months.

Der Pride Month stiess auf dem HSG Campus und in der Ostschweizer Öffentlichkeit auf grosses Interesse. Bereits nach einigen Tagen trugen 1000 Leute auf dem HSG Campus einen Regenbogenpin, viele HSG Vereine solidarisierten sich spontan und schlossen sich der Kampagne an. Text-, Audio- und Video-Beiträge auf den verschiedenen HSG-Kanälen

erzielten über 240 000 Impressionen. Über den Pride Month sprachen auch die Ostschweizer Medien: Beiträge in Radio, TV, Zeitung und online erzielten über 2.3 Mio. Impressionen in der Ostschweiz.

Die Universität St. Gallen ist damit Pionierin in der Schweizer Hochschullandschaft. Während wenige andere Hochschulen zuvor bereits die Regenbogenfahnen zum Pride Month gehisst hatten, ist das umfangreiche Eventprogramm und die starke Kommunikationskampagne zu LGBTQ+ Themen eine Pionierleistung.

Als Initiator ziehe ich zusammen mit meinem Organisationsteam Carmen Jeanguenat, Alexander Köhne Godoy und Rebecca Wirbel nach dem Pride Month ein sehr positives Fazit. Die grosse Unterstützung von allen Seiten hat uns überrascht und gezeigt, dass vielen Menschen auf dem HSG Campus LGBTQ+ Themen sehr wichtig sind. Der Pride Month 2020 legte den Grundstein für eine neue HSG-Tradition. 2023 wird bereits die vierte Auflage des Pride Months an der Universität St. Gallen stattfinden.



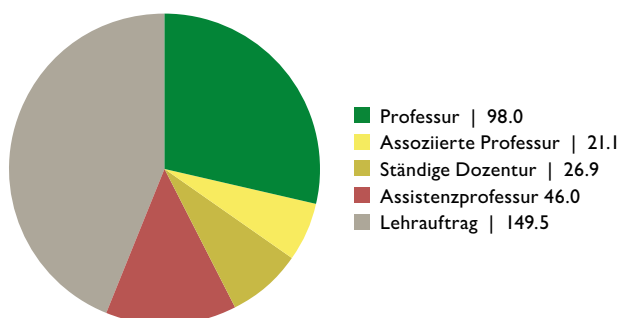
Akademische Funktionen

Zunächst wird der (forschende) Lehrkörper dargestellt bestehend aus folgenden Funktionen:

- Professur
- Assoziierte Professur
- Ständige Dozentur
- Assistenzprofessur
- Lehrbeauftragte

Auch Assistierende sind häufig mit der Lehre befasst, diese werden hier jedoch nicht berücksichtigt, da aus den Personaldaten nicht hervorgeht, ob sie für die Lehre im Einsatz sind oder nicht. Die assoziierten Professuren wurden erst Anfang 2018 an der HSG eingeführt.

Lehrkörper | FTE pro Funktion 2022



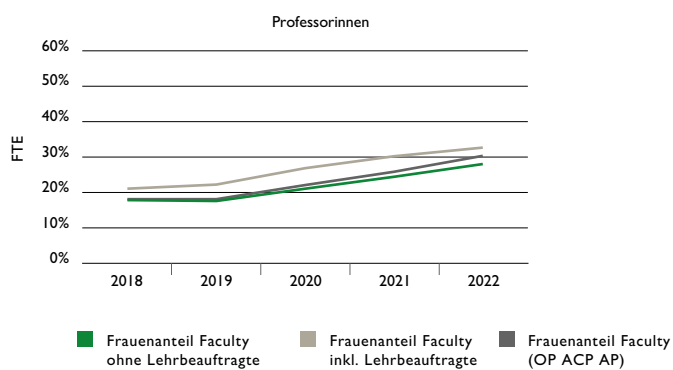
Über die gesamte Faculty hinweg (Professur, assoziierte Professur, Ständige Dozentur und Assistenzprofessur) ist der Frauenanteil seit dem letzten Bericht deutlich gestiegen, von 18 % in 2019 auf 28 % in 2022. Werden die Lehrbeauftragten miteinberechnet, liegt der Frauenanteil des Lehrkörpers bei 33 % (2019: 22 %).

Im Jahr 2021 hat die Universität St. Gallen das Gleichstellungsziel von 30 Prozent bei den Assistenz-, Assoziierten und Ordentlichen Professuren bis 2025 verkündet. Dieses Ziel hat sie bei den Assoziierten Professuren und bei den Assistenzprofessuren im Jahr 2022 schon erreicht.

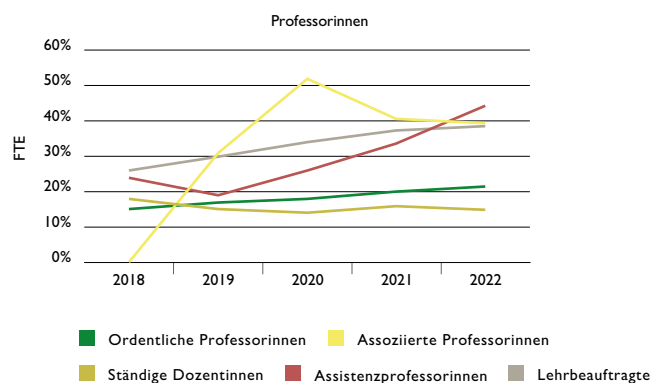
Der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren beträgt im Jahr 2022 22 %. Hier können wir stolz auf das professionalisierte Berufungsverfahren verweisen, dem wir den deutlichen Anstieg um elf Prozentpunkte in den letzten zehn Jahren zu verdanken haben. Der Frauenanteil bei den Assoziierten Professuren liegt bei 39 %. Diese machen jedoch den kleinsten Teil des Lehrkörpers aus. Den grössten Anstieg seit dem letzten Bericht konnten wir bei den Assistenzprofessuren erreichen mit 44 % gegenüber 19 % (2019). Bei den ständigen Dozenturen liegt der Frauenanteil nur bei 15 %, während er bei den Lehrbeauftragten 37 % beträgt.



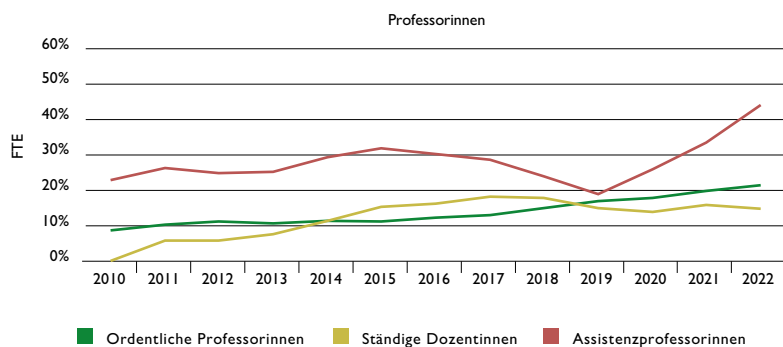
Entwicklung Frauenanteil Lehrkörper gesamt 2018–2022



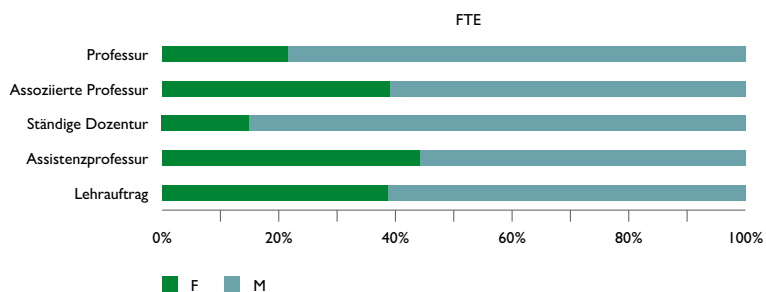
Entwicklung Frauenanteil Lehrkörper 2018–2022



Entwicklung Frauenanteil Professur, Assistenzprofessur und Ständige Dozentur 2010–2022



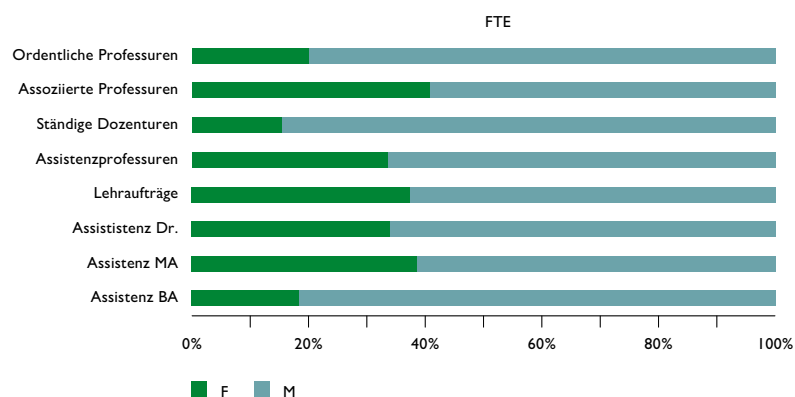
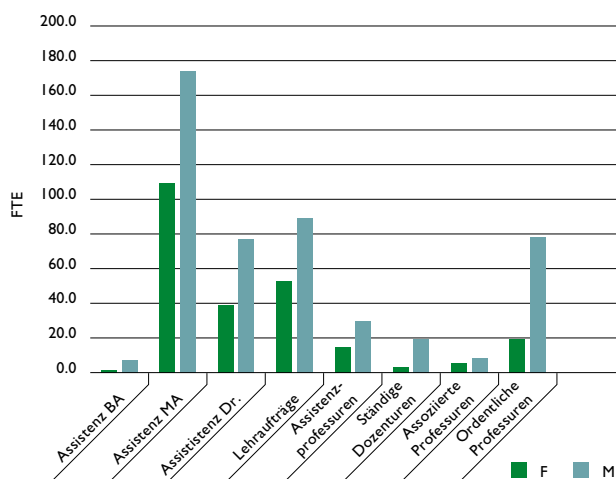
Lehrkörper 2022



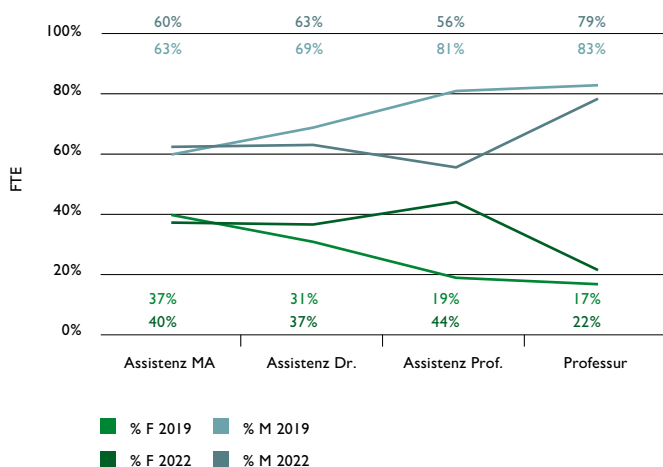
Wie verteilt sich das Geschlechterverhältnis über die verschiedenen Stufen der akademischen Karriereleiter? Bei den Assistierenden auf Masterstufe (mit dem Titel B.A.) liegt der Frauenanteil 2022 bei 42 %. Die Assistierenden mit Mastertitel (M.A.) sind die bezogen auf Full-Time Equivalents stärkste Funktionsstufe unter den akademischen Positionen, bei diesen handelt es sich in aller Regel um Doktorierende. Sie weisen einen Frauenanteil von 37 % auf. Die Assistentinnen mit Dokortitel, in den meisten Fällen Postdoktorandinnen, stellen einen Anteil von 37 % der Postdoktorierenden. Das heisst, dass sich der Frauenanteil zwischen den Assistierenden mit Masterabschluss

(Assistenz M.A., in der Regel Doktorierende) bis hin zu den Ordinarien um 15 Prozentpunkte verringert, das lässt eine Leaky Pipeline vermuten. Diese hat sich seit dem vorigen Bericht (2019) geschmälert, da lag sie noch bei 23 Prozentpunkten. Ein Teil der Reduktion lässt sich jedoch dadurch erklären, dass sich der Frauenanteil bei den Assistierenden mit Masterabschluss (zumeist Doktorierende) gegenüber 2019 um drei Prozentpunkte verringert hat. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr hat die Leaky Pipeline aufgrund des vergleichsweise sehr hohen Frauenanteils bei den Assistenzprofessuren nicht mehr die typische Form.

Akademisches Personal 2022



Leaky Pipeline der HSG 2019 & 2022



Das Bild der Leaky Pipeline macht darauf aufmerksam, dass von Stufe zu Stufe auf der Karriereleiter nach oben Frauen «verloren» gehen. Allerdings legt die Metapher nahe, dass der Fluss durch die Pipeline rein interner Natur sei und berücksichtigt nicht, dass auf jeder Stufe die Zuflüsse von aussen beträchtlich sind. Von daher ist es nicht der Fall, dass ein tiefer Frauenanteil auf einer Stufe einen höheren Frauenanteil auf der nächsthöheren Stufe verunmöglichen würde. Bei den Verschiebungen des Frauenanteils zwischen den verschiedenen Stufen sind also sowohl die internen Aufstiege als auch die Einstiege von aussen relevant.

Während die Leaky Pipeline grafisch aufzeigt, wie sich der Frauenanteil von Stufe zu Stufe auf der Hierarchie nach oben vermindert, setzt der Glass Ceiling Index (GCI) den Frauenanteil ab Stufe Postdoc bis und mit Stufe Professur

miteinander ins Verhältnis. Für die HSG liegt der Glass Ceiling Index im Jahr 2022 bei 1.45, während er 2019 noch bei 1.39 lag (für Männer läge er bei 0.88 im Vergleich zu 0.92). Dieser Wert zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf bei den ordentlichen Professuren im Vergleich zum Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal insgesamt (Postdoc, Assistenzprofessur, ständige Dozentur, assoziierte Professur und ordentliche Professur). Die gläserne Decke erscheint also in 2022 deutlich dicker als noch vor drei Jahren. Das liegt daran, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal* insgesamt stärker gestiegen ist als der Frauenanteil bei den Professuren. Der Zuwachs von acht Prozentpunkten beim wissenschaftlichen Personal* insgesamt ist insbesondere dem starken Anstieg bei den Assistenzprofessuren um 25 Prozentpunkte zu verdanken. Dies steht dem im Vergleich geringeren Zuwachs von fünf Prozentpunkten bei den Professorinnen gegenüber.

Der GCI ist ein relativer Index, der den Frauenanteil in einem Bereich mit dem Frauenanteil der Top-Positionen in diesem Bereich vergleicht. Bei einem Wert von Eins entspricht der Frauenanteil der höchsten Stufe dem Frauenanteil über alle in die Betrachtung einbezogenen Stufen hinweg, daraus kann abgeleitet werden, dass Frauen und Männer die gleichen Aufstiegschancen haben. Ein Wert grösser 1 zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Top-Ebene und weist damit auf verringerte Aufstiegschancen hin. Je höher der GCI-Wert über Eins liegt, desto «dicker» ist die «gläserne Decke».

$$\text{GCI} = \frac{\text{Frauenanteil wissenschaftliches Personal}^*}{\text{Frauenanteil ordentliche Professur}}$$

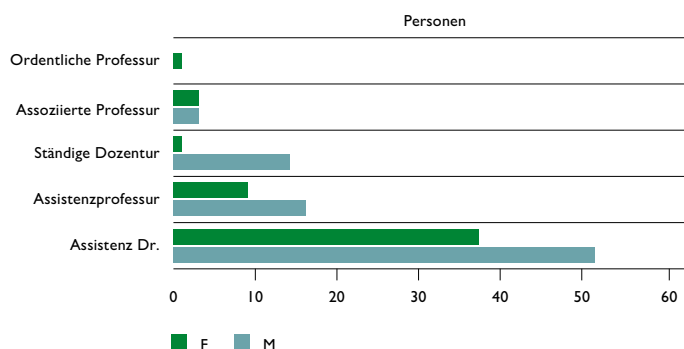
* Postdoc, Ass.prof., st. Doz., assoz. Prof. und ord. Prof.

Ergänzend werden hier die internen Aufstiege der letzten drei Jahre, unabhängig von der Art und Weise der Beförderung, aufgezeigt. Hier wird die Anzahl von Frauen und Männern dargestellt, die in den Jahren 2020 bis 2022 neu in der genannten Funktion tätig sind, nachdem sie im Jahr 2019 in einer der tieferen akademischen Funktionen angestellt waren. Interne Aufstiege auf die Stufen Assoziierte Professur und Ordentliche Professur sind aufgrund der akademischen Auswahlverfahren selten und die Geschlechterverteilung hat somit wegen der geringen absoluten Zahlen eine eingeschränkte Aussagekraft. Auf den Stufen Assistenzpro-

fessur und Post-Doc (was ungefähr der Funktion Assistenz Doktorat entspricht) fällt auf, dass die internen Aufstiege deutlich ausbalancierter sind als noch im letzten Bericht. Damals sind fast doppelt so viele Männer als Frauen von einer Doktoratsstelle (Assistenzstelle mit Masterabschluss) auf eine Post-Doc-Stelle übergegangen und sechsmal so viele von einer Post-Doc-Stelle auf eine Assistenzprofessur. Im aktuellen Berichtszeitraum herrscht jedoch ein grosses Ungleichgewicht beim Aufstieg zur Ständigen Dozentur, dieser wurde nur einer Frau im Vergleich zu 14 Männern gewährt.

| Funktion |
|------------------------------|
| Ordentliche/-r Professor/-in |
| Associate Professor/-in |
| Ständige/-r Dozent/-in |
| Assistenzprofessor/-in |
| Assistierende Dr. |
| Assistierende M.A. |

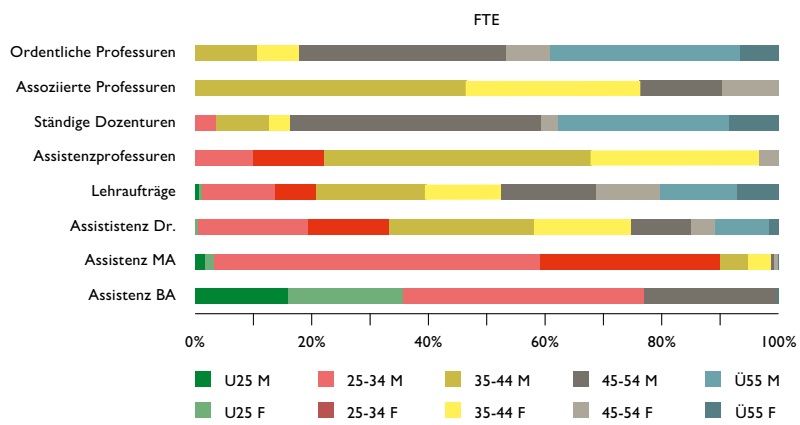
Akademische Karrierewege 2020–2022 (kumuliert):
Aufstiege innerhalb der HSG gegenüber 2019





Akademische Funktionen nach Alter und Geschlecht

Akademische Funktionen nach
Alter und Geschlecht 2022





Einblick –

LGBTIQ+ Initiativen an der HSG – aus einer persönlichen Sicht



Prof. Dr. Dirk Schäfer

Titularprofessor für Finanzielle
Führung, Executive Director
Master in Accounting and
Corporate Finance MACFin

Als ich 1989 mit dem Studium an der damaligen Hochschule St. Gallen begann, war mir meine eigene Identität nur unzureichend bewusst. Obwohl in einer Beziehung mit einem Mann, habe ich dies für mich damals nur als «Phase» definiert. Die HSG hat mir diese Nicht-Auseinandersetzung einfach gemacht: die Atmosphäre habe ich als asexuell wahrgenommen, Hilfsangebote in Form von studentischen Vereinen oder Anlaufstellen an der HSG hat es keine gegeben. Und so fand mein Coming-Out einige Monate später nur auf der privaten Ebene statt. Erst 1998 startete der auch heute noch aktive studentische Verein UniGay. Ich hatte damals Studium und Promotion an der HSG bereits erfolgreich hinter mich gebracht und trat bald darauf eine Nachwuchsstelle in der Lehre an. Und so habe ich die Startaktivitäten des Vereins eher aus (sicherer) Entfernung beobachtet. Damals ging es vor allem darum, einen Safe Space für Austausch und Kennenlernen zu schaffen und über gemeinsame Aktivitäten die Community zu stärken.

2012 wurde ich vom damaligen Vereinsvorstand angesprochen, ob ich nicht als Schirmherr für die neu ins Leben gerufene Mentoring-Initiative GetConnected zur Verfügung stehen möchte. LGBTIQ+ Studierenden sollten die Möglichkeit bekommen, ihre Themen mit Menschen zu diskutieren, die bereits im Berufsleben stehen und einen anderen Blickwinkel einbringen. Diese Idee hat mich sofort überzeugt und mein spontanes Ja hat zu vielen wunderbaren Begegnungen und Erfahrungen geführt. Sei es als Mentor von inzwischen fünf Mentees oder als Moderator des zweimal jährlich stattfindenden GetConnected-Events, das Studierende und Professionals unterschiedlicher Alters-, Geschlechts- und Berufshintergründe zusammenbringt. Eine Podiumsdiskussion mit spannenden Gästen zu wechselnden Themen, ein Speed-Networking zum Kennenlernen und natürlich ein Apéro Riche bilden die Eckpunkte des aufgrund von Kooperationen mit ETH und Uni Zürich inzwischen mit ca. 250 Personen in Zürich durchgeführten Events. Das stetige Wachstum zeigt das Bedürfnis nach einer Plattform für LGBTIQ+ Menschen, die würdigen auch immer mehr Unternehmen, die GetConnected ideell und finanziell unterstützen.

Seit 2020 wird auch der Pride Month an der HSG gefeiert. Aufgrund der Semesterzeiten findet das Event jeweils im Oktober und nicht im Juni als Erinnerung an die Unruhen in New York statt. In den letzten Jahren wurde ein lebhaftes, buntes Programm entwickelt, das explizit über die HSG in die Stadt ausstrahlt, indem beispielsweise zu gemeinsamen Diskussionsrunden aufgerufen wird.

Die HSG wird manchmal mit dem grauen Beton der Bauten assoziiert. Die genannten LGBTIQ+ Initiativen zeigen, dass in diesen Wänden ein bemerkenswert buntes Leben stattfindet. Die Auseinandersetzung mit sich, seinem Leben, seinen Bedürfnissen, Wünschen und Werten sind wichtige Reflexionsaspekte, die nicht an Alter, Geschlecht oder sexueller Orientierung gebunden sind. Ich würde mich freuen, wenn wir uns weniger Grenzen setzen, offen auf andere zugehen, ein inklusives Miteinander schaffen. Dazu gehört auch das Engagement von HSG Studierenden, Dozierenden und Verwaltungsmitarbeitenden bei UniGay, GetConnected oder im Pride Month. Die Rahmenbedingungen werden komplexer und erfordern Lösungen, die unterschiedliche Blickwinkel und Bedürfnisse integrieren. Nur gemeinsam, über vermeintliche Grenzen hinweg, können wirklich neue Lösungen entstehen.

Engagement und Initiative können anstrengend, zeitraubend und manchmal auch konfliktbehaftet sein. Ich freue mich darüber, dass sich immer wieder neue Studierendengenerationen für ein konstruktives Miteinander und damit gegen Diskriminierung in jedem Sinne einsetzen. Deswegen lasst uns zum Jubiläum nicht nur zurückblicken, sondern ebenso mit Tatkraft nach vorne!

Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht

Im Gegensatz zu den Studierenden werden die Personaldaten nicht auf die Bildungsherkunft, sondern auf die Staatsangehörigkeit. Für die Darstellung wird hier grob in drei Gruppen unterteilt

- Schweizer*innen (CH)
- Deutsche, österreichische und liechtensteinische Staatsangehörige (DALI)
- Personen mit einer anderen Staatsangehörigkeit als DACHLI (Übrige)

Schweizer:innen mit einer doppelten Staatsbürgerschaft werden in den Personaldaten nur mit ihrer Schweizer Staatsbürgerschaft geführt.

In den letzten zehn Jahren entfallen fast 90 % der Professuren auf Personen aus dem DACHLI-Raum. Nachdem erst im Jahr 2019 eine Professorin von ausserhalb des DACHLI-Raums an die HSG kam, liegt im Jahr 2022 der Frauenanteil bei dieser Gruppe, die 12 % der Professuren innehat, bei 33 %. Bei den Ordinarien aus Deutschland, Österreich und Liechtenstein, die 37 % der Professuren ausmachen, liegt der Frauenanteil bei 30 %. Die Ordinarien, die mit Schweizer:innen besetzt sind (51 % der Ordinarien), weisen in 2022 einen Frauenanteil von 12 % auf, damit liegt dieser deutlich tiefer als bei ausländisch besetzten Professuren.

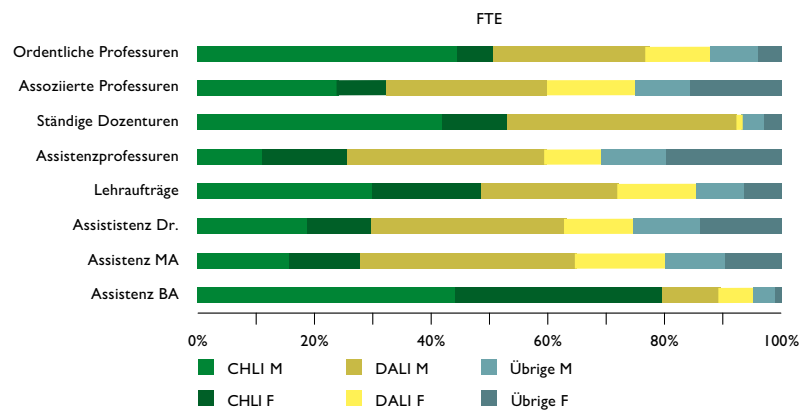
Die akademische Funktion innerhalb der Faculty, die am stärksten schweizerisch besetzt ist (im Jahr 2022 zu 53 % mit einem Frauenanteil von 21 % in dieser Gruppe) und in welcher das nicht-deutschsprachige Ausland am wenigsten vertreten ist (nur 7 %), ist die der ständigen Dozentur. Relativierend kann hinzugefügt werden, dass die Funktion der ständigen Dozentur mit 22.3 FTE einen kleineren Teil des Lehrkörpers ausmacht.

Bei den Assistenzprofessuren wurde der grösste Teil von Personen aus dem deutschsprachigen Ausland (DALI) besetzt, nämlich 43 % im Jahr 2022. Der Anteil der Frauen aus der deutschsprachigen DACHLI-Region liegt mit 23 % der Assistenzprofessuren im Vergleich zu den anderen Herkunftsländern mit Abstand am tiefsten (CH: 58 %, Übrige: 64 %).

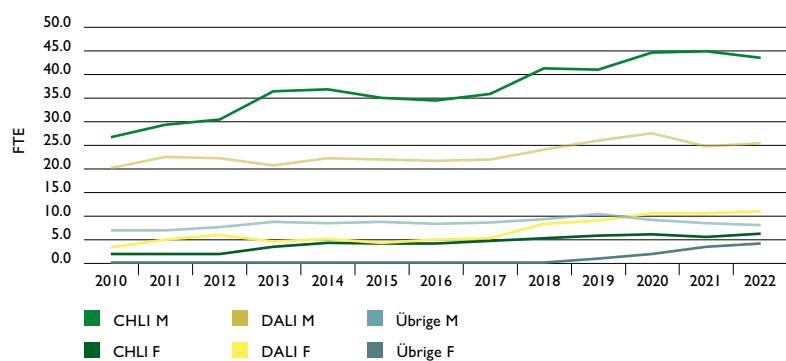
Bei den Lehraufträgen liegt die Verteilung nach Herkunft ähnlich wie bei den Professuren, sie werden ca. zur Hälfte (49 %) durch Schweizer:innen und zu insgesamt 86 % durch Personen aus dem deutschsprachigen Raum erfüllt.



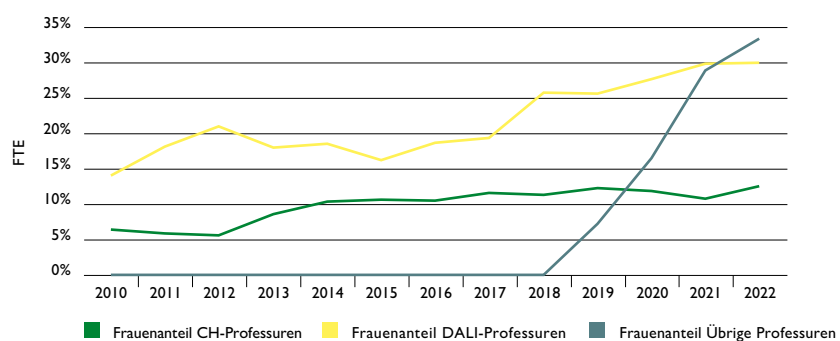
Akademische Funktionen nach Nationalität und Geschlecht 2022



Professuren nach Nationalität und Geschlecht 2010–2022



Frauenanteil Professuren nach Nationalität 2010–2022





Einblick —

Drop the Tokens



YouTube
Understanding racial burden and tokenism

Christian A. Pierce
Program Manager at the
Competence Centre for
Diversity & Inclusion (CCDI)
DOK PhD Student

No, this is not advice on purchasing the latest non-fungible token (NFT).

Tokenism is a situation in which an organization consistently and superficially presents a few people from an underrepresented group (i.e., gender, race, sexual orientation, dis/abilities) to appear diverse and equitable. For example, if a university only has one Black woman, that woman may be consistently quoted or shown in marketing campaigns to give the façade of racial and gender diversity. At his “Speech at Ford Auditorium” on February 14, 1965, Malcolm X said the following:

“Tokenism benefits only a few. It never benefits the masses, and the masses are the ones who have the problem, not the few. That one who benefits from tokenism, he doesn’t want to be around us anyway—that’s why he picks up on the token.”

During the 6th Annual St. Gallen Diversity & Inclusion Week at the HSG, Dr. Noémi Michel spoke on the impact of tokenism in higher education. As she explained, organizations that use tokens place an undue racial burden on Black women and can also do so on other racial and ethnic underrepresented people.

As staff and students become more diverse, institutes and student organizations must avoid tokenism. In contrast to a country like the U.S., Switzerland does not collect race and ethnic data. However, there is undoubtedly a growing number of racial and ethnic underrepresented people at the University of St. Gallen. A solution to mitigate tokenism is authentic, inclusive leadership. Rather than using a student or faculty member as a token to show off the diversity of a team, empathize with members of racial or ethnic underrepresented groups and support them. Institutes and student organizations at the HSG need to avoid tokenism and embrace anti-racist, inclusive leadership to make an even greater impact on the global stage.

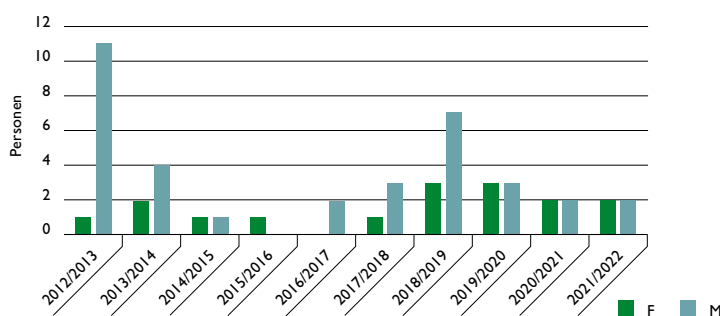
Amtsantritte & Auswahlverfahren

Ordentliche Professur – Berufungen

In den drei akademischen Jahren seit dem letzten Bericht 1.8.2019 bis 31.7.2022 wurden jeweils sieben Frauen und Männer zur ordentlichen Professorin bzw. zum ordentlichen Professor berufen. Mit einem Frauenanteil von 50 % bei den neubesetzten Professuren konnte so der Frauenanteil bei den

Professuren von 17 % auf 22 % erhöht werden. Im akademischen Jahr 2018/2019 hatten wir 18 Professorinnen und 85 Professoren, in 2021/2022 sind es 23 Professorinnen und 81 Professoren.

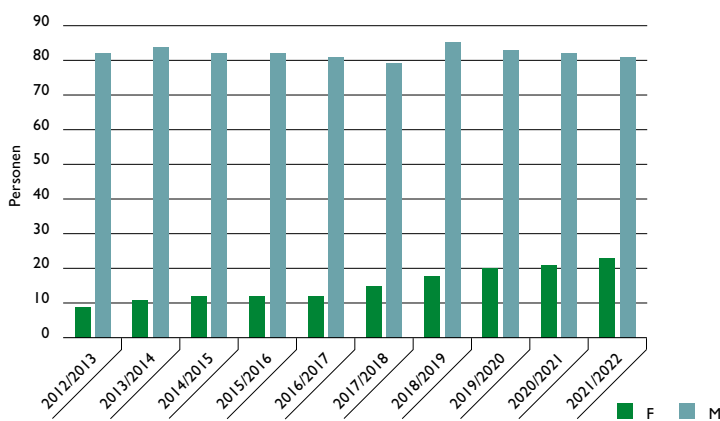
Ordentliche Professur
Berufungen in den letzten 10 Jahren



1986

Erste ordentliche Professorin:
Beatrice Weber-Dürler,
Professorin für Öffentliches Recht

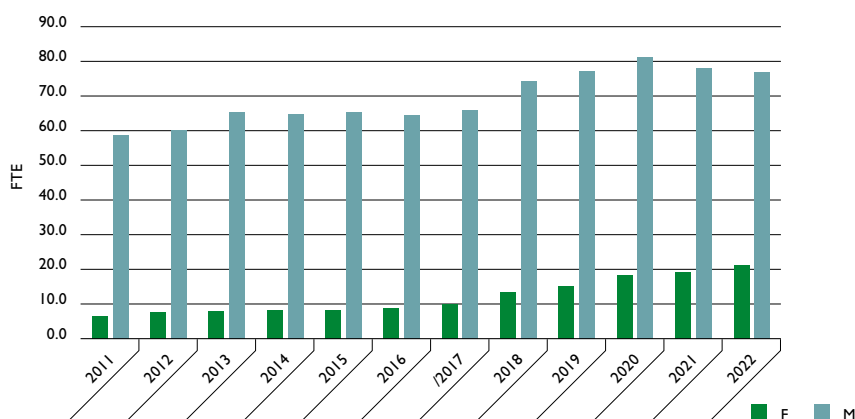
Entwicklung Anzahl ordentliche Professuren



1994

Erster Professor, der sich offen zu seiner Homosexualität bekennt:
Thomas Geiser, ordentlicher
Professor für Privat- und
Handelsrecht

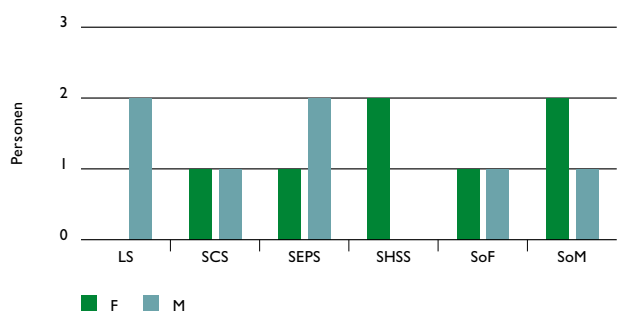
Ordentliche Professur – Entwicklung der FTE



2001

Erste Empfehlungen für die Arbeit
in den Berufungskommissionen,
zusammengestellt von der
Fachstelle Gleichstellung und
der Frauenkommission und
unterstützt vom Rektorat

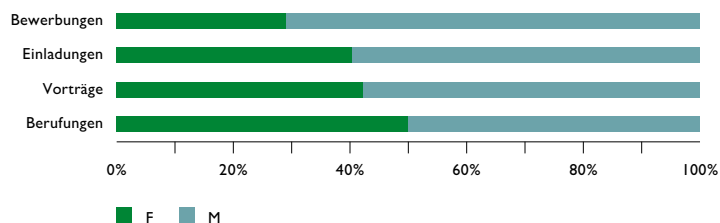
Ordentliche Professur – Berufungen pro School
2019/2020 bis 2021/2022



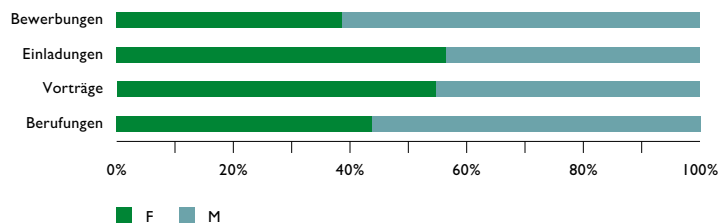
Ordentliche und assoziierte Professur – Berufungsverfahren

Bei den Berufungsverfahren zur ordentlichen Professur wurden im Berichtszeitraum im Vergleich zum Frauenanteil der Bewerbungen (29 %) anteilig mehr Frauen berufen (50 %). Für die assoziierten Professuren lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei 39 % und bei den Berufungen bei 44 %.

Ordentliche Professur – Berufungsverfahren
2019/2020 bis 2021/2022



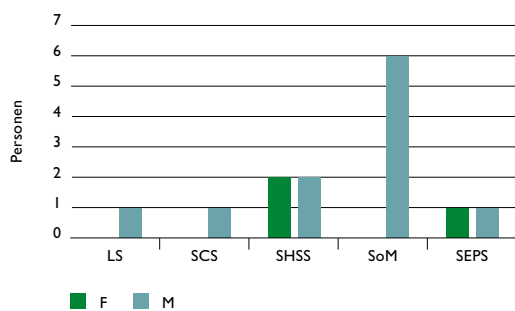
Assoziierte Professur – Berufungsverfahren
2019/2020 bis 2021/2022



Mittelbau – Ernennungen

Die neubesetzten Titularprofessuren, ständige Dozentenuren und Privatdozenten werden nach Schools aufgeschlüsselt dargestellt.

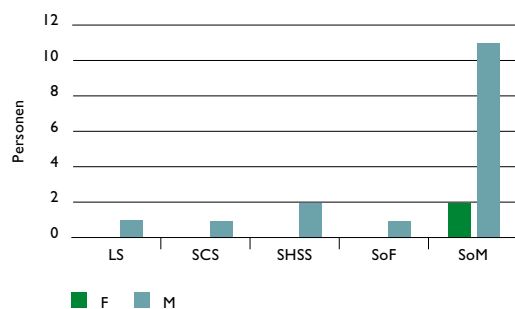
Neue Titularprofessuren
2019/2020 bis 2021/2022



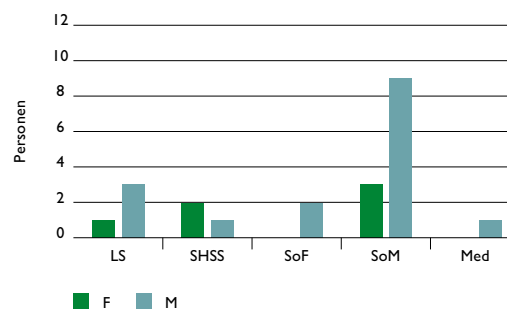
1900

Erste weibliche Lehrkraft:
Hedwig Grob, Stenografie

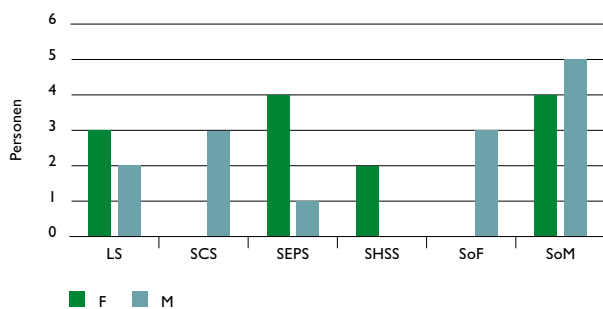
Neue Ständige Dozenten
2019/2020 bis 2021/2022



Neue Privatdozenten
2019/2020 bis 2021/2022



Neue Assistenzprofessuren
2019/2020 bis 2021/2022



Anmerkung: mit Berufungsverfahren

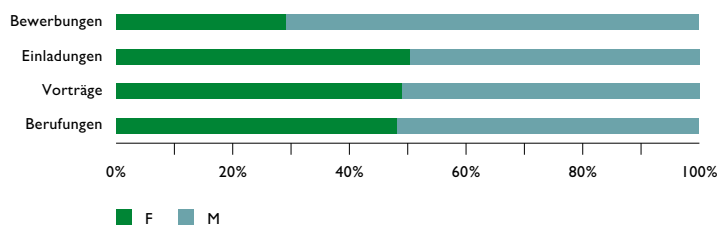
1918

Erste Dozentin:
Nelly Diem, Musikwissenschaft
(Öffentliche Vorlesungen)



Seit dem letzten Bericht hat der Frauenanteil bei den Assistenzprofessuren am stärksten zugenommen: von 19 % in 2019 auf 44 % in 2022. Im Berichtszeitraum wurden über wettbewerbliche Berufungen insgesamt 13 Assistenzprofessorinnen und 14 Assistenzprofessoren berufen.

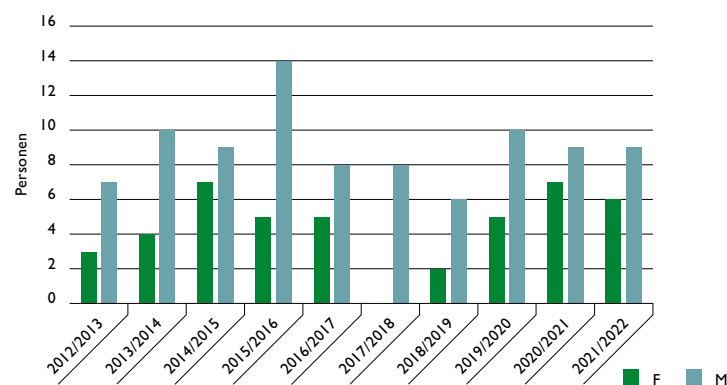
Assistenzprofessur – Berufungsverfahren
2019/2020 bis 2021/2022



1974

Erste weibliche Lehrbeauftragte:
Margrit Gauglhofer-Witzig,
Lehrauftrag für Mathematik

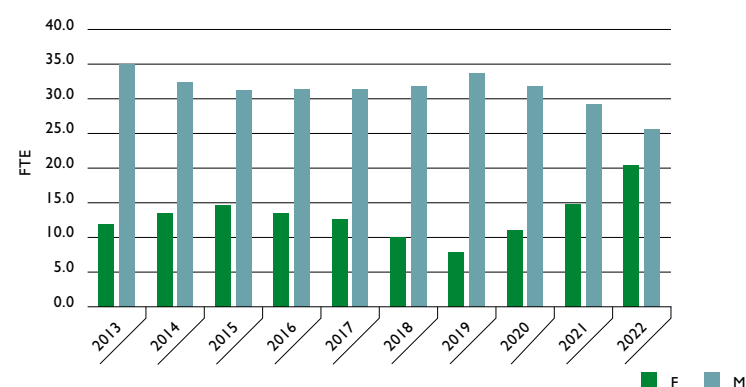
Neue Assistenzprofessuren in den letzten 10 Jahren



1991

Erste Titularprofessorin:
Margrit Gauglhofer-Witzig,
Professorin für Mathematik

Assistenzprofessur – Entwicklung der FTE



2016

Erste Person mit trans Hintergrund
in der Faculty (von der wir wissen):
Kathrin Föhse, Assistenzprofessorin
für Öffentliches Recht



Einblick –

Interaktives Lernmodul zum Thema «Implicit Bias» in Berufungsverfahren



Dr. Verena Witzig
Fachspezialistin
Diversity & Inclusion

Die Fachstelle Diversity & Inclusion bietet seit 2021 Training gegen Implicit Bias in Berufungsverfahren an. Vorurteilsfreie Entscheidungen sind wichtig in Berufungsprozessen, zumal die Universität St. Gallen den Frauenanteil in Professuren erhöhen möchte. Gleichzeitig ist es schwierig, Vorurteile in Entscheidungsprozessen zu erkennen, da es sich zumeist um unbewusste Vorgänge handelt.

Unser Training setzt auf der Handlungsebene an. Anhand von sieben Videosequenzen werden Nutzer:innen durch realistische Bias-Szenarien eines Berufungsprozesses geführt. Aufgrund von Multiple Choice Fragen wird das Verständnis der Situation getestet. Am Ende der fiktiven Berufung haben die Nutzer:innen eine Professorin berufen – oder eben nicht. Das Ziel besteht darin, typische Gender-Stereotypen in Berufungsverfahren zu erkennen und in der Situation angemessen zu reagieren.

Das Training ist online verfügbar, unter diversity-in-altensklangs.ch. Diversity & Inclusion bietet auch 1:1 Trainings sowie Workshops für Gruppen an.

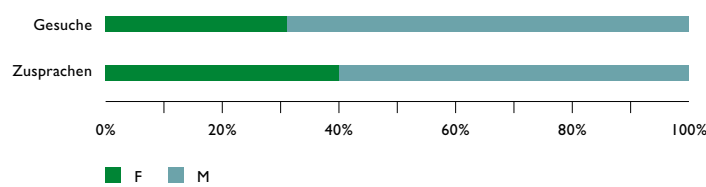
Nachwuchs- und Forschungsförderung

Mobi.Doc (Mobilitätsstipendien für Doktorierende der HSG)

Mit dem Mobilitätsstipendium für Doktorandinnen und Doktoranden der Universität St. Gallen (Mobi.Doc) unterstützt die Universität St. Gallen seit 2021 Nachwuchsforschende, die ihr wissenschaftliches Profil durch einen Auslandsaufenthalt stärken möchten.

Zusammengefasst über die letzten beiden Jahre lag der Frauenanteil bei den Gesuchen bei 31 % und bei den Zusprachen bei 40 %.

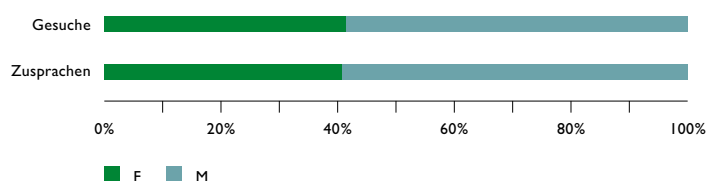
Beantragte und gewährte Mobi.Doc Stipendien 2021–2022



HSG-Grundlagenforschungsfonds-Stipendien

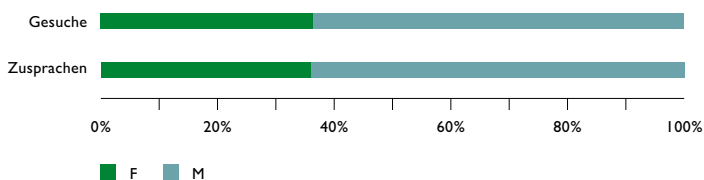
Der Grundlagenforschungsfonds (GFF) unterstützt HSG-Forschende bei der Ausarbeitung ihrer Postdoktorats-Forschung bzw. ihrer Habilitation. Über den Zeitraum der letzten zehn Jahre haben Frauen 41 % der Gesuche für HSG-GFF-Stipendien gestellt und 41 % der zugesprochenen Stipendien erhalten.

Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2013–2022 (kumuliert)

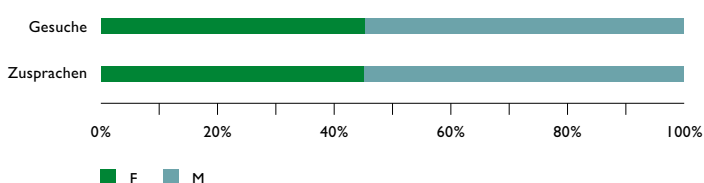


Aufgeteilt in zwei Fünfjahreszeiträume wird sichtbar, dass der Frauenanteil bei den Gesuchen für HSG-GFF-Stipendien von 37 % im Zeitraum 2013 bis 2017 auf 45 % im Zeitraum von 2018 bis 2022 gestiegen ist, während der Frauenanteil bei den Zusprachen von 36 % auf 45 % gestiegen ist.

Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2013–2017 (kumuliert)



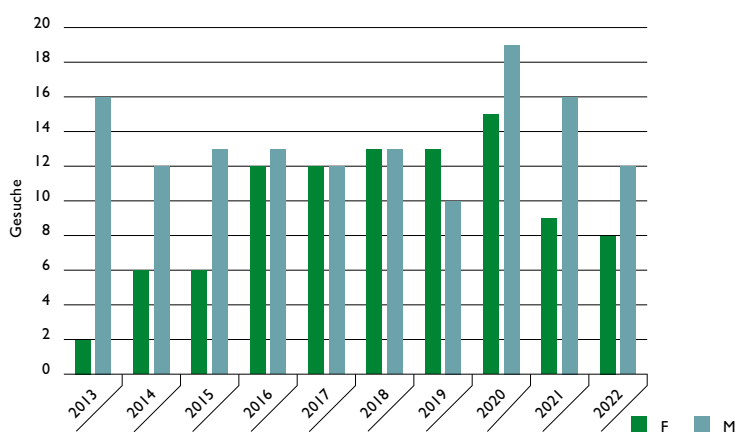
Beantragte und gewährte GFF-Postdoc-Stipendien 2018–2022 (kumuliert)



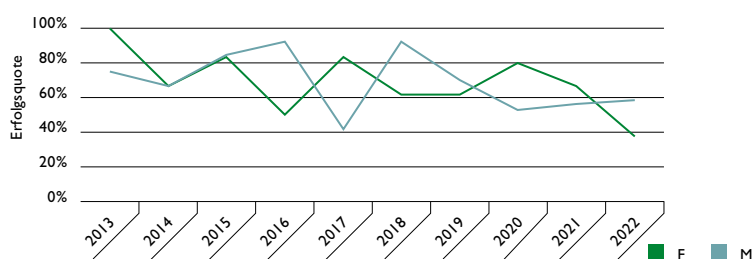


Bis zum Jahr 2015 gab es einen deutlichen Männerüberhang sowohl bei den Gesuchen als auch bei den Zusprachen. Ab dem Jahr 2016 war die Anzahl der Gesuche von Frauen und Männern fast gleich, im Jahr 2019 gab es einen Frauenüberhang, das hat sich jedoch seit 2020 wieder gekehrt. Die geschlechtsspezifische Erfolgsquote für Frauen schwankte in den letzten fünf Jahren zwischen 38 % und 80 %.

Gesuche für GFF-Postdoc-Stipendien



Erfolgsquote der Gesuche für SNF-Mobilitätsstipendien



Ehrungen und Auszeichnungen

Ehrendoktorate

Im Jubiläumsjahr 1949 zum 50-jährigem Bestehen der Handelshochschule St. Gallen wurden die vier ersten Ehrendoktorate verliehen. Bis heute gehört die Verleihung der Ehrendokortitel zu den Höhepunkten des Dies academicus. Erst nach dem fast dreissig Jahre verstrichen sind und 44 Ehrendoktorate vergeben wurden, wurde 1978 Prof. Dr. Elisabeth Noelle-Neumann, Direktorin des Instituts für Demoskopie, Allensbach, Deutschland, als erste Frau mit

dieser Ehrung ausgezeichnet. Nach sechzehn weiteren Jahren und 29 weiteren Ehrendoktoren hat 1994 Bundesrichterin Dr. Margrith Bigler-Eggenberger das Doktorat ehrenhalber erhalten. Im Jahr 2023 wurde erstmals ein Ehrendoktorat in Informatik verliehen, und zwar an Prof. Dr. Yvonne Rogers für ihre Forschung zu Human-Computer-Interactions. Bis einschliesslich 2023 wurde insgesamt 148 Männer und 21 Frauen mit dem angesehenen Titel geehrt.

Ehrensensator:innen

Der seit 1998 bestehende Ehrensensat setzt sich aus Persönlichkeiten zusammen, die sich besonders um die Universität beziehungsweise den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Schweiz verdient gemacht haben. Die neuen Mitglieder des Ehrensensats werden jeweils im Rahmen des Dies academi-

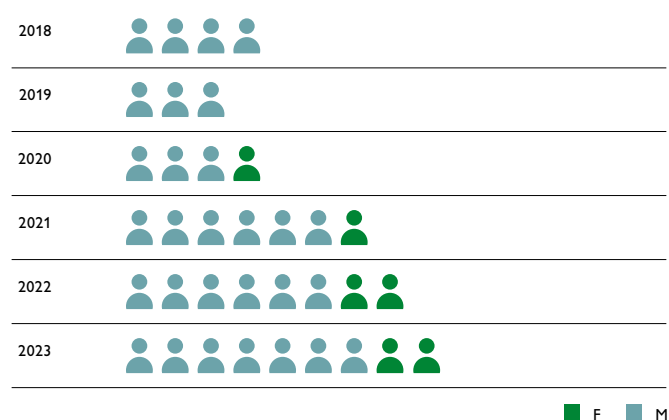
cus ernannt. Zur ersten Ehrensensatorin wurde 2003 die ehemalige Bundespräsidentin Ruth Dreifuss gewählt. Bis einschliesslich 2023 wurden insgesamt 28 Ehrensensator:innen ernannt – 23 Männer und fünf Frauen.



HSG Impact Award

Mit dem HSG Impact Award zeichnet die Universität seit 2018 am Dies academicus HSG-Forschende aus, die mit ihren Projekten einen besonders wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Mit dem Award werden Forschungsprojekte ausgezeichnet, meist steckt ein ganzes Forschungsteam dahinter. Seit Bestehen des Awards wurden 29 Forscher und 6 Forscherinnen ausgezeichnet. Der Frauenanteil der mit dem Impact Award Ausgezeichneten beträgt damit insgesamt 17 %.

HSG Impact Award



Latsis-Preis Universität St. Gallen

Der universitäre Latsis-Preis der Universität St. Gallen für junge Forschende wurde seit 1983 meist jährlich verliehen. Bis zum Jahr 2010 wurde er an 25 Männer vergeben. Im Jahr 2011 ging er erstmals an eine Frau, und zwar an Prof. Dr. Conny Wunsch für ihre Studie «Empirical Evaluation and Optimal Design of Unemployment Insurance Systems». Bis einschliesslich 2023 wurden damit insgesamt 33 Männer und fünf Frauen ausgezeichnet.

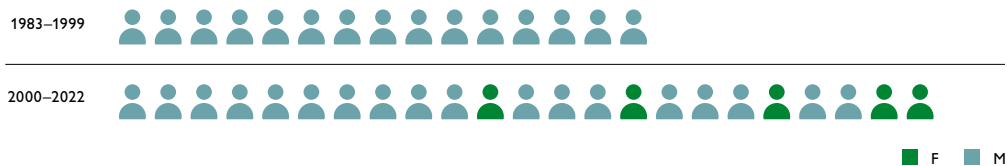
Ehrendoktorate



Ehrensensat



Latsis-Preis Universität St. Gallen





Einblick –

Leaders for Equality



Prof. Dr. Julia Nentwich
Titularprofessorin und Ständige
Dozentin für Psychologie

Männliche Führungskräfte müssen sich für Gleichstellung engagieren, damit sich etwas verändert. Und sie wollen es auch! Das zeigen die Ergebnisse bei «Leaders for Equality», einem Aktionsforschungsprojekt am OPSY-HSG. Dabei stehen die – meist männlichen – Führungskräfte im Mittelpunkt, denn ihr Engagement ist nötig, soll Gleichstellung im Unternehmen auch ganz reale Effekte erzielen.

Die Toolbox für Führungskräfte

Männliche Führungskräfte sehen viele der für Frauen bestehenden Herausforderungen, allerdings mangelt es ihnen noch an guten Ideen für mögliche Lösungen – das zeigen die bemerkenswerten Erkenntnisse der ersten von Leaders for Equality 2021 publizierten Studie zu Schweizer Führungskräften. Die Toolbox informiert über aktuelle Forschungsergebnisse zu Männern und Gleichstellung und stellt innovative Massnahmen sowie Interventionsmöglichkeiten vor. Sie beschäftigt sich mit Fragen wie: Was motiviert männliche Führungskräfte, sich für Gleichstellung zu engagieren? Welche Hürden beschäftigen sie und was genau tun sie bereits? Tiefere Einblicke und Informationen sind in der Toolbox selber zu finden: leadersforequality.ch



Leaders for Equality



Dr. Gabriele Schambach
Projektleiterin Leaders for
Equality



Joanne Maeva Rimbeaux
Mitarbeiterin Leaders for
Equality

Beratungsangebote von L4E

Neben der Toolbox packt das Aktionsprojekt auch in der Praxis mit an. Der von L4E bereits in vielen Unternehmen erfolgreich angebotene Weg besteht aus drei Schritten: (1) Als erstes wird der interne Status Quo zum männlichen Engagement erhoben: Was motiviert und was hindert die männlichen Führungskräfte? Wo sind sie bereits aktiv? Welche Handlungsbedarfe bestehen? Und wo steht Ihr Unternehmen im Vergleich zu anderen? (2) In einem zweiten Schritt wird die Selbstwahrnehmung männlicher Führungskräfte mit der Fremdwahrnehmung ihrer weiblichen Führungskolleginnen verglichen. Männer und Frauen in Führungspositionen haben deutlich unterschiedliche Sichtweisen auf ihren Führungsalltag und wichtige Gleichstellungsfragen. Indem ein Dialog zwischen den Geschlechtern angeregt wird, kommen Männer und Frauen hier häufig erstmals miteinander ins Gespräch, was festgefahrene Strukturen in Bewegung bringt, da konstruktiv nach vorne geschaut werden kann: Was brauchen Führungskräfte, um genderinklusiv handeln zu können? (3) In einem letzten Schritt werden die Erkenntnisse durch passgenaue Workshops, Trainings und Beratungselemente vertieft und nachhaltig in den Unternehmen verankert: Genderinklusive Führungspraktiken werden in der Führungskräfteausbildung verankert, Genderorientierte Personal- und Karriereentwicklung vertieft, Implicit Bias in der Rekrutierung und Personalentwicklung thematisiert. Ein wichtiger weiterer Schwerpunkt bei Leaders for Equality ist auch die körperliche und psychische Gesundheit der häufig mehrfach belasteten weiblichen Führungskräfte.

Die Erfahrungen von Leaders for Equality zeigen, dass die Zusammenarbeit zwischen den Geschlechtern ein wichtiger Hebel ist, um die Gleichstellung ganz real voranzubringen. Selbstverständlich wollen sich hier nicht alle engagieren, und dies gilt sowohl für Männer wie für Frauen. Leaders for Equality unterstützt die Führungskräfte (und Unternehmen), die sich engagieren wollen und ihre Gleichstellungsbemühungen professionell, forschungsgeleitet und zielführend ausrichten und entwickeln wollen. Und das macht einen grossen Unterschied!



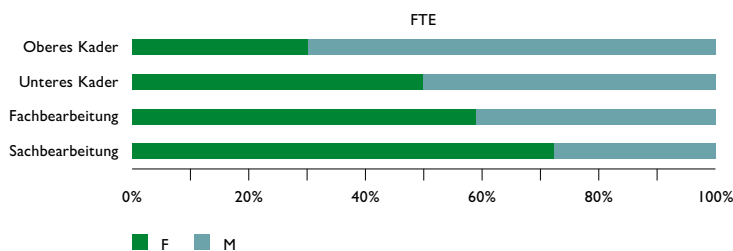
Universitätsverwaltung

Administration & Services

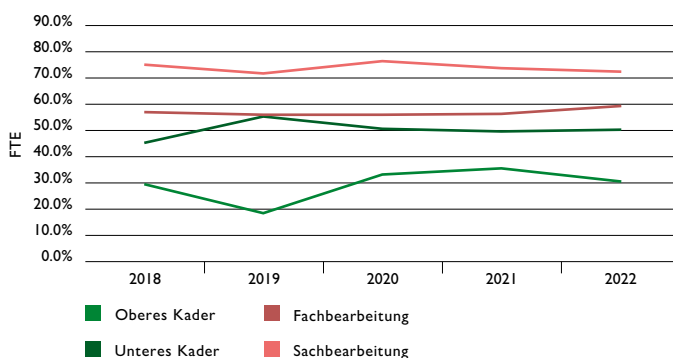
In diesem Abschnitt wird die Verwaltung insgesamt betrachtet, also die Services, welche die zentrale Verwaltung bilden, und die Verwaltung der Schools und des Weiterbildungszentrums. Insgesamt gesehen besteht beim Personal in der Verwaltung ein Frauenüberhang mit 60 % Frauen und 40 % Männern (2022). Auf die einzelnen Stufen bezogen findet sich der Frauenüberhang im Jahr 2022 bei der Stufe Sach- und Fachbearbeitung. Auf der Stufe Unteres Kader besteht ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Im Oberen Kader beträgt der Frauenanteil 30 %. Bei den administrativen Karrierewegen wurden für interne Aufstiege bezogen auf die jeweilige Grundgesamtheit auf den Stufen Sachbearbeitung und Unteres Kader Frauen

überdurchschnittlich berücksichtigt: Der Frauenanteil auf Stufe Sachbearbeitung betrug im Jahr 2019 72 %. 58 Personen, davon 45 Frauen (78 %), haben von dieser Stufe ausgehend in den Jahren 2019 bis 2022 zur Fachbearbeitung gewechselt. Auf der Stufe Unteres Kader betrug der Frauenanteil im Jahr 2019 55 %. 17 Personen, davon 10 Frauen (59 %), sind vom Unteren Kader ins Obere Kader aufgestiegen. Auf der Stufe Fachbearbeitung wurden verhältnismässig mehr Männer für interne Aufstiege ausgewählt: Der Frauenanteil auf der Stufe Fachbearbeitung betrug im Jahr 2019 56 %, der Anteil an den internen Beförderungen war aber nur 48 % (32 Frauen und 35 Männer). Zusammengefasst über das Obere und Untere Kader liegt der Frauenanteil fast genauso hoch wie im letzten Berichtsjahr bei 45 % (2019: 46 %).

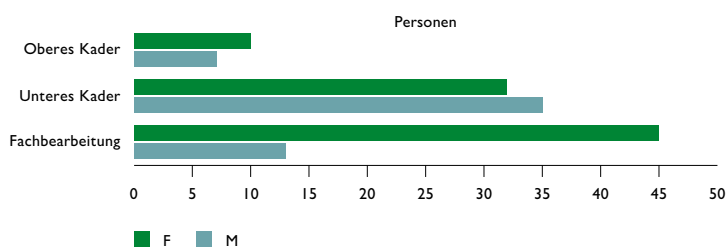
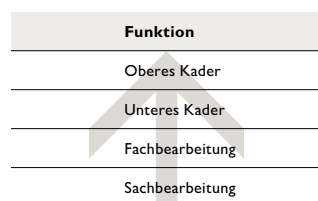
Administratives Personal 2022



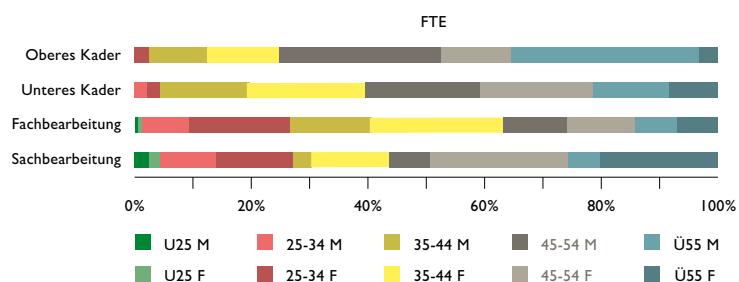
Entwicklung Frauenanteil administratives Personal 2018–2022



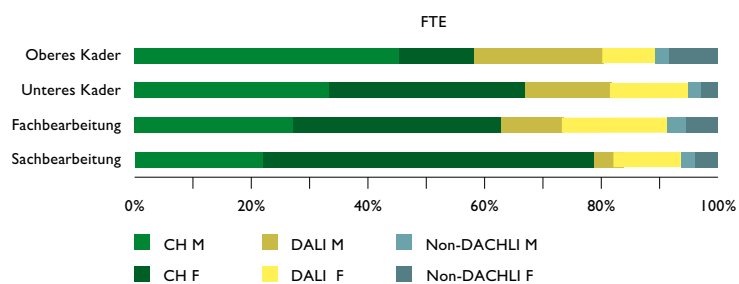
Administrative Karrierewege 2020–2022 (kumuliert):
Aufstiege innerhalb der HSG gegenüber 2019



Administrative Funktionen nach Alter und
Geschlecht 2022



Administrative Funktionen nach Nationalität und
Geschlecht 2022





Einblick –

Leitfaden für eine inklusive Sprache



1991

Die Kommission für Frauenförderung erstellt ein Merkblatt für geschlechtsneutrale Formulierungen in HSG-Publikationen

Prof. Dr. Christa Binswanger
Titularprofessorin und Ständige Dozentin, Leiterin Fachbereich Gender und Diversity, HSG-SHSS

Die Universität St. Gallen fördert die Diversität von Studierenden, Lehrenden und Mitgliedern der Verwaltung auf allen Stufen. Die Vielfalt an unserer Hochschule ist Ausdruck von Qualität und Exzellenz. Auch die an unserer Universität verwendete Sprache soll dieser Vielfalt gerecht werden. Denn Sprache bildet nicht einfach Wirklichkeit ab, sondern prägt unsere Vorstellungen von Wirklichkeit. Dabei unterliegt sie einem kontinuierlichen Wandel. Der Code of Conduct unserer Universität hält fest: Wir achten auf eine inklusive Sprache. Eine inklusive Sprache ist Ausdruck eines demokratischen Aushandlungsprozesses von Chancengleichheit, Fairness und Respekt. Die Angehörigen unserer Universität sollen mit dem speziell für die HSG erstellten Sprachleitfaden ermutigt werden, Inklusion sprachlich umzusetzen und Sprachgewohnheiten zu überdenken.

Anknüpfend an Vision und Code of Conduct der HSG wurde der Sprachleitfaden federführend von Prof. Dr. Christa Binswanger entwickelt. In einem mehrmonatigen Prozess wurde über ein Sounding-Board bestehend aus HSG-Angehörigen aus der Faculty, den Studierenden und der Verwaltung aktiv Feedback eingeholt und breit diskutiert. Im Frühjahr 2021 wurde der Leitfaden für eine inklusive Sprache vom Senat verabschiedet. Er hat sich seither als Hilfsmittel für die Erstellung von diskriminierungsfreien Texten für die HSG-Community bestens bewährt.

1992

Senatsbeschluss zur Verwendung weiblicher Formen in Anlehnung an die Bundeslösung (mit 22 gegen 19 Stimmen), im gleichen Jahr Entscheidung des Erziehungsrates zur sprachlichen Gleichbehandlung

1999

Die Fachstelle Gleichstellung publiziert den ersten Sprachleitfaden

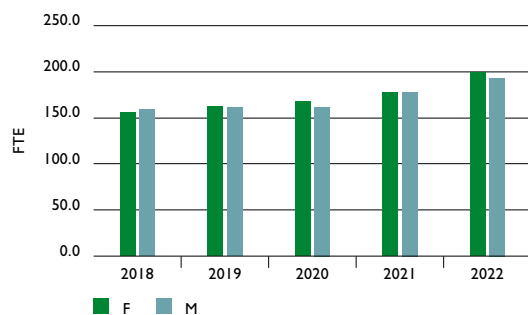




Services

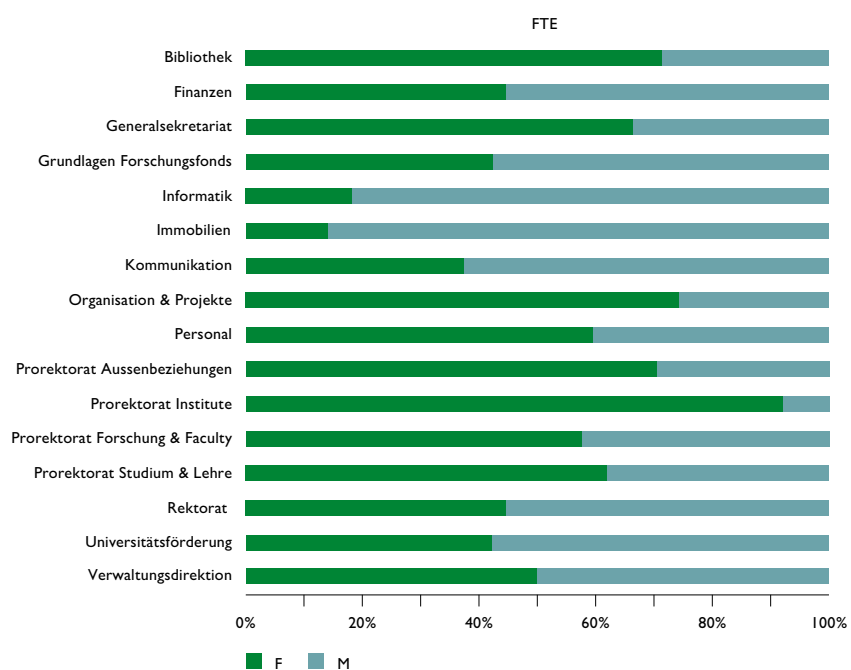
Bei den Services, welche die zentrale Verwaltung bilden, liegt der Frauenanteil insgesamt bei 51 %. Was den Männeranteil angeht, hat der Bereich Immobilien gegenüber dem letzten Berichtsjahr mit 86 % (2019: 83 %) den Bereich Informatik mit 82 % (2019: 87 %) überholt.

Personal Services 2018–2022

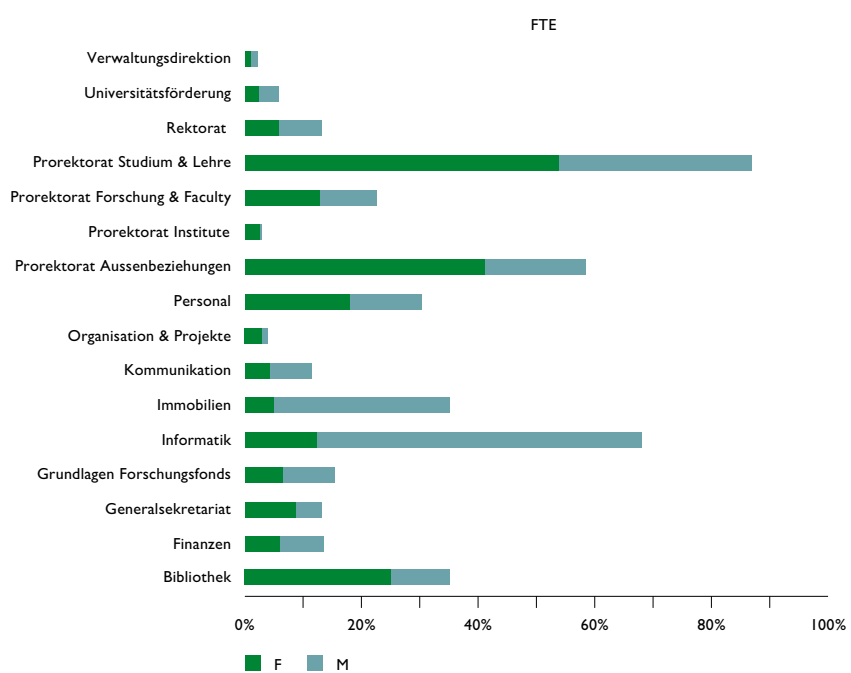




Personal Services pro Bereich nach Geschlecht 2022
(proportional)



Personal Services pro Bereich nach Geschlecht 2022
(absolut)



Einblick –

Das Wohl der Studierenden im Fokus



Anja Thunemann

Leiterin Kompetenzzentrum
Planung & Prüfungen

Ein Studium kann für Studierende in vielerlei Hinsicht herausfordernd sein und partiell die Bündelung sämtlicher Kräfte erfordern. Unbestritten stellen Prüfungssituationen hierbei zumeist eine besondere Herausforderung dar. Nach einer anstrengenden Zeit der Prüfungsvorbereitung liegen die Nerven nicht selten «blank» und das allgemeine Wohlbefinden leidet unter diesen strapaziösen Zeiten des Studiums. So kann es durchaus vorkommen, dass es kurz vor oder auch während einer Prüfung zu Zwischenfällen kommen kann, die ein sofortiges, situativ angemessenes Handeln der jeweiligen Prüfungsleitung respektive der Aufsichten im Prüfungsraum erfordern. Während in medizinischen Notfällen generell nach einem Notfallplan der HSG gehandelt wird, sind die Prüfungsaufsichten aber auch angehalten, die Prüflinge dahingehend zu beobachten, ob sich eine Notfallsituation bereits anbahnt, um im Vorfeld – immer in direkter Rücksprache mit der Prüfungsleitung – deeskalierend agieren zu können. Oberste Priorität hat hierbei immer die Gesundheit der Studierenden, gefolgt von einem ordnungsgemässen, chancengleichen Prüfungsablauf. Um dies zu

gewährleisten, können unterschiedliche Massnahmen angezeigt sein, welche in absoluten Einzelfällen von einem kurzen Aufenthalt an der frischen Luft, einer Hochlagerung der Beine oder der Dislokation des Prüflings zur Fortsetzung der Prüfung bis hin zu einem Prüfungsabbruch reichen kann. Fragen, welche innert kürzester Zeit von den Verantwortlichen des Kompetenzzentrums Planung & Prüfungen jeweils beantwortet werden müssen, sind:

- Ist die Gesundheit oder das Wohlergehen der/des Studierenden gefährdet?
- Kann der/die Studierende zeitnah stabilisiert werden?
- Kann die Prüfung fortgesetzt werden?
- Sind weitreichendere konkrete Massnahmen erforderlich?

Für das Kompetenzzentrum Planung & Prüfungen, insbesondere in der Umsetzung von Daniela Krug und Dario Mazzanti, ist der wichtigste Erfolgsfaktor jeder Prüfung das Wohl der Studierenden. Ein erfolgreicher Prüfungstag bedeutet daher für uns immer, dass alle Prüfungen fair und bei bester Gesundheit der Prüflinge durchgeführt wurden.

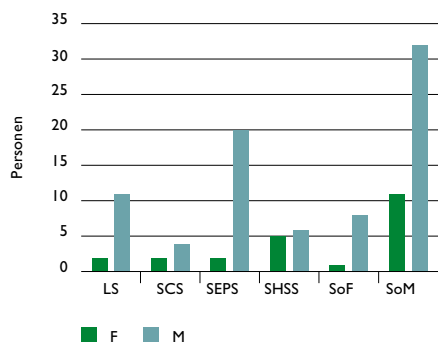
Schools & Fachbereiche

Schools

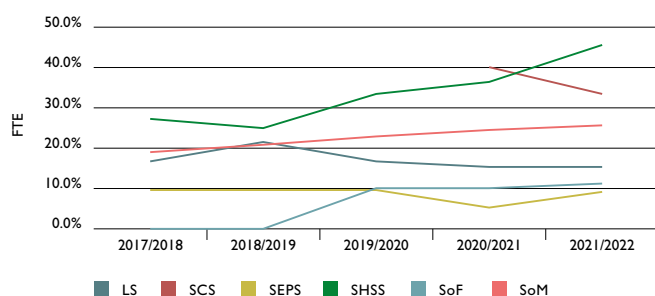
Seit 2019 hat die Universität St. Gallen ihre langjährigen fünf Schools um zwei weitere ergänzt. Die grösste School ist die «School of Management» (SoM), gefolgt von der «School of Economics and Political Science» (SEPS), «Law School» (LS), «School of Humanities and Social Sciences» (SHSS) und der «School of Finance» (SoF). Im August 2020 wurde die «School of Computer Science» (SCS) gegründet und die Medical School hat ihren Studienbetrieb für den Joint Medical Master im Herbstsemester 2020 aufgenommen. Die Medical School ist der SoM zugeordnet.

Die dargestellten Zahlen zu den Schools schliessen die ihnen zugeordneten Institute und Weiterbildungsprogramme ein. Die School of Management beherbergt die meisten Institute und ausserdem die Executive School of Management, Technology & Law (ES) und den Executive Master of Business Engineering (EMBE). Die School mit dem höchsten Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren ist die School of Humanities and Social Sciences mit 46 % (2019: 52 %), die mit dem höchsten Männeranteil ist die School of Economics and Political Science mit 91 %, dicht gefolgt von der School of Finance mit 89 %.

Ordentliche Professuren an den Schools und den ihnen zugeordneten Instituten 2020/2021



Frauenanteil Ordentliche Professuren nach Schools 2017/2018 bis 2021/2022



2001

Erste Institutsdirektorin:
Prof. Dr. Heike Bruch, Direktorin
des Instituts für Führung und
Personalmanagement

2007

Erste Dekanin: Prof. Dr. Ulrike
Landfester, School of Humanities
and Social Sciences



Einblick –

Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI)

1996

Gründung der ersten Kinderkrippe durch Prof. Dr. Gudrun Sander: Kinderkrippe Löwenzahn unter privater Trägerschaft, gefördert durch die Universität



Aida Germann
Marketing Manager Competence Center for Diversity & Inclusion

Das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) an der Forschungsstelle für Internationales Management der Universität St. Gallen ist eines der führenden Forschungsinstitute im Bereich Diversity & Inclusion (D&I) in der Schweiz. Unsere Arbeit ist dabei evidenzbasiert und konzentriert sich auf anspruchsvolle interne Forschung, quantitative Benchmark-Studien, Gehaltsanalysen, Analysen von HR-Prozessen und der Organisationskultur, Beratung und integrative Führung, sowie auf verschiedene Schulungen. Das CCDI führt zudem auch Spitzenforschungen zu einer breiten Palette an Themen durch, darunter Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Exklusion, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr.

Des Weiteren arbeitet das CCDI eng mit schweizerischen und internationalen Unternehmen, Universitäten und dem öffentlichen Sektor zusammen, um Beratung, Analysen und (e-)Trainings anzubieten.

Sowohl die jahrelange Erfahrung in der D&I-Forschung und -beratung als auch die Fähigkeit, massgeschneiderte Dienstleistungspakete anzubieten, die ein breites Spektrum methodischer Ansätze umfassen, macht das CCDI zum idealen Partner für Unternehmen in jeder Phase der D&I-Journey. Ausserdem bietet das CCDI interne und externe Benchmarking-Berichte an, die es Unternehmen ermöglichen, den Fortschritt von Vielfalt und Inklusion in ihren Organisationen messen und verfolgen zu können. Die Gehaltsstrukturen von Firmen werden analysiert, um mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu erkennen, und um Empfehlungen zu ihrer Verbesserung zu geben.

Ein jährlicher Höhepunkt ist die Präsentation des Advance & HSG Gender Intelligence Reports (GIR) im Rahmen der Diversity & Inclusion Week im September. Basierend auf Personaldaten von mehr als 100 Unternehmen und Organisationen liefert der GIR Zahlen und Fakten zur Entwicklung der Gender Diversität in Schweizer Unternehmen.



Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion



Einblick –

Jährliche St. Galler Diversity & Inclusion Week



Dr. Ines Hartmann
Co-Direktorinnen Competence
Centre for Diversity & Inclusion



Prof. Dr. Gudrun Sander
Co-Direktorinnen Competence
Centre for Diversity & Inclusion

In Zeiten des Wandels mit Themen wie dem Generationswechsel (der bevorstehenden Pensionierung der Babyboomer), dem Aufkommen einer neuen Generation (mit neuen Ideen und Ansprüchen an die Arbeitswelt) und dem Fachkräftemangel wird das erfolgreiche Management von Vielfalt und Inklusion zu einer entscheidenden Kernkompetenz für Unternehmen.

Wie Diversity & Inclusion zum Erfolg eines Unternehmens beitragen kann, zeigen Forschende aus verschiedenen Instituten der Universität St. Gallen im Rahmen der St. Galler Diversity & Inclusion Week. Diese wird seit 2017 jährlich vom Competence Center for Diversity & Inclusion (CCDI) gemeinsam mit verschiedenen Instituten und der Fachstelle Diversity & Inclusion der HSG durchgeführt und hat im Laufe der Jahre stetig an Popularität gewonnen. Inzwischen hat sich die D&I Week als feste Referenz für alle etabliert, die sich für Diversity & Inclusion interessieren.

Die 5. und 6. St. Galler Diversity & Inclusion Week (2021 & 2022) wurden beide in einem hybriden Format durchgeführt. Rund um die Leitthemen «Is the face of leadership in Swiss business changing?» (im Jahr 2021) und «Including – Excluding and the impact of (in-)visibility» (im Jahr 2022) fanden verschiedene Online Sessions sowie Präsenzveranstaltungen (in Englisch und Deutsch) statt. Das Programm wurde jeweils von 24 Referierenden aus Forschung und Praxis gestaltet und moderiert. Im Jahr 2021 sind Anmeldungen von insgesamt 622, im Jahr 2022 von 1 047 Diversity-Interessierten eingegangen. Die D&I Week wird als erfolgreiches «Schaufenster der HSG» in den nächsten Jahren fortgeführt.



**St. Galler Diversity &
Inclusion Week**



Einblick –

15 Jahre Disability & Inclusion-Forschung am CDI-HSG



Prof. Dr. Stephan Böhm

Assoziierter Professor für
Diversity Management und
Leadership an der HSG &
Direktor des CDI-HSG

«Wir alle haben Behinderungen – manche sind sichtbar, manche nicht. Darum sollten wir erforschen, wie wir unser Dasein in einer Gesellschaft mit Schwächen und Stärken gemeinsam besser gestalten können.» Mit diesen Worten eröffnete der ehemalige US-Präsident Bill Clinton das Center for Disability and Integration (CDI-HSG) im Jahr 2009 in St. Gallen. Zum Ende der Förderperiode durch die Stiftung «MyHandicap» blickten die Direktoren des Centers im Juli dieses Jahres gemeinsam mit Gästen, Förderern, Kooperationspartnern und Mitarbeitenden auf die vergangenen 15 Jahre zurück und beschrieben die zukünftige Ausrichtung des Centers.

Das CDI-HSG wurde nach den Gründungsarbeiten offiziell am 5. November 2009 eingeweiht. Die Eröffnungsrede hielt der ehemalige US-Präsident Bill Clinton – als Ehrenschriftführer der Stiftung «MyHandicap», die mit einer grosszügigen privaten Zuwendung die Gründung des Centers ermöglichte. Angestossen wurde die Idee des Forschungscenters durch MyHandicap-Gründer und Unternehmer Joachim Schoss, der seit einem schweren Unfall selbst mit einer Behinderung lebt. Er verfolgte die Vision, Wissenschaft und Praxis am CDI-HSG zusammenzubringen und dadurch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu fördern. Es sei dem Pioniergeist von Herrn Schoss und seinem Vertrau-





Dr. Louisa Blödorn
Postdoctoral Researcher am
CDI-HSG

en in die Forschung und die HSG zu verdanken, dass das Center seine Wirkung entfalten konnte, sagte Bernhard Ehrenzeller anlässlich des Jubiläums. Der HSG-Rektor hielt in seiner Ansprache ausserdem fest: «Beatrix Eugster, Stephan Böhm und Nils Jent: Eine Volkswirtin, ein Betriebswirt und ein anwendungsorientierter Forscher zu Diversity Management – die Kombination dreier Fachorientierungen hat zu einer Vielzahl herausragender, mehrfach preisgekrönter Insights geführt».

Das CDI-HSG etablierte die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung als Forschungsfokus an der HSG und entwickelte sich über die Jahre zu einer der weltweit führenden Forschungsinstitutionen im Bereich der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Getragen von einem interdisziplinären Team aus den drei Fachbereichen BWL, VWL und Angewandte Disability zeichnet sich das CDI-HSG nicht nur durch exzellente Forschung, sondern auch durch einen starken Praxisbezug und langjährige Unternehmenskooperationen aus. So arbeitete das CDI-HSG u.a. zusammen mit der deutschen Bundesagentur für Arbeit, der AUDI AG, dem deutschen Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM), der BARMER Krankenkasse, der SVA Zürich, dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB), ABB Schweiz, Hitachi Energy Switzerland, mit Novartis sowie mit der Schweizerischen Post.

Nach 15 Jahren und zahlreichen Projekten endet nun die finanzielle Förderung durch MyHandicap. Das Center finanziert sich künftig zum einen aus dem Zentralhaushalt der Universität, zum anderen aus Zweit- und Drittmitteln; die Forschungsförderungen und Praxiskooperationen sollen hierfür weiter ausgebaut werden. Die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung wird ein zentraler Forschungsschwerpunkt des CDI-HSG bleiben. Hierzu werden bestehende Forschungserkenntnisse und Werkzeuge wie beispielsweise der «St. Gallen Inclusion Index» genutzt und weiterentwickelt. Der Index ermöglicht, Inklusion in Teams und Organisationen zu messen und darauf basierende, zielgerichtete Interventionen für ein verbessertes Arbeitsklima abzuleiten. Auch aktuelle Themen wie der Einfluss von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Gesundheit und Inklusion werden eine bedeutende Rolle in der Forschung spielen.



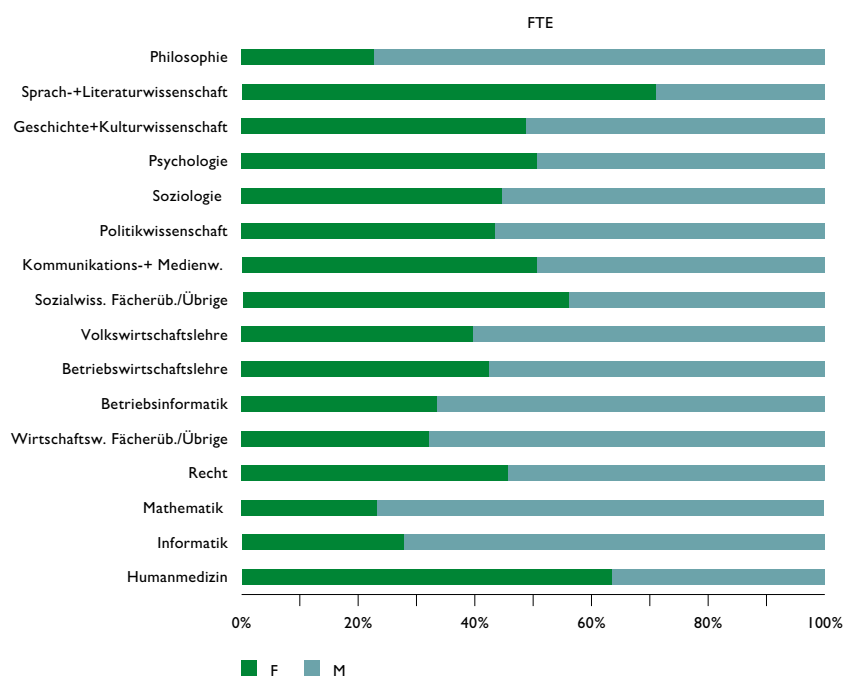
CDI-HSG
Center for Disability and
Integration



Fachbereiche

Die Fachbereiche werden entsprechend des Fächerkatalogs des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) des Bundesamts für Statistik (BFS) dargestellt. Die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Fachbereichen unterscheiden sich stark. Das Spektrum bewegt sich im Jahr 2022 zwischen einem Frauenanteil von 23 % in Mathematik und Philosophie und 71 % in den Sprach- und Literaturwissenschaften.

Akademisches Personal nach Fachcode (BFS) und Geschlecht 2022





Einblick —

Der Andachtsraum der Universität — Diversity in progress



Pfarrer Markus Anker
Evangelischer Universitäts-
seelsorger / Lehrbeauftragter
für Theologie

Vielen ist es nicht bewusst: Die Universität hat eine Kapelle. Unterhalb der Aula, erreichbar über einen separaten Eingang und eine in den Untergrund führende Treppe, also verborgen in der Tiefe ihres Herzens. Der Andachtsraum wird genutzt von Einzelpersonen als Raum der Stille und der Meditation, und von Gruppen für Gottesdienste und Gebetszeiten. Die Lage und die Gestaltung dieses Sakralraumes sowie dessen Nutzungsformen versinnbildlichen die Rolle der Religion im Kontext der Universität: Sie hat ein Nischendasein, am Rand und im Untergrund des universitären Lebens platziert. Aber eben: Sie ist auf dem Campus präsent, unscheinbar und unaufdringlich, und zugleich vielfältig und verbindend.

Das Zentrum des Campus Rosenberg der Universität St. Gallen bildet das 1963 vollendete, von den Baslern Architekten Förderer, Otto und Zwimpfer gestaltete Gebäudeensemble. Mit der Absicht, einen Campus im Sinne eines antiken Forums zu bauen, das alle Aspekte des gesellschaftlichen Lebens abbildet und fördert, wurde auch die Einrichtung eines Sakralraumes in die Planung integriert. Die Kapelle empfängt die Besucherin, den Besucher mit nüchterner Kühle. Es braucht etwas Zeit, sie als einen Raum der Andacht und der Einkehr wahrzunehmen. Wer sich auf diesen Raum einlässt, ihn auf sich einwirken lässt, der wird feststellen: Es ist alles da, was es braucht zum Innehalten, zur Reflexion, zum Stillwerden vor Gott.

Zugleich ist dieser Raum ein Zeichen des Aufbruchs und der Erneuerung. Zunächst mit seiner Gestaltung. Nicht nur die Raumarchitektur, sondern auch die Raumeinrichtung ist ein progressives Statement. Tabernakel, ein im Lichtschacht hängendes, dreidimensionales Kreuz, Kerzenständer und Abendmahlstisch sorgen für eine vollwertige sakrale Inneneinrichtung. Aber alle diese traditionellen Gegenstände sind in unaufdringlicher, frischer Sachlichkeit gestaltet. Die mächtigen Betonmauern geben Geborgenheit, ohne jeden Kitsch, ohne überflüssigen Ornat, ohne traditionalistische Anklänge und Verpflichtungen. Auch die Nutzungsform signalisierte, dass sich das Christentum in einer sich modernisierenden, zunehmend diversen Gesellschaft befindet und diese Entwicklung mitträgt: Die Kapelle war als paritätischer Sakralraum konzipiert, also zur gemeinsamen Nutzung durch evangelische und katholische Universitätsangehörige. Für uns heute eine Selbstverständlichkeit. 1963, in einer Zeit, als die Schulen im Kanton St. Gallen konfessionell aufgeteilt und evangelisch-katholische Mischehen als problematisch betrachtet wurden, ein aussergewöhnlich mutiges Bekenntnis zur pluralistischen Verbundenheit über Religionsgrenzen hinweg.

Der Andachtsraum der Universität:
Zugang und Inneneinrichtung





Diakon Thomas Reschke
Katholischer Universitäts-
seelsorger / Lehrbeauftragter
für Theologie

Weltlicher Raum der Stille und interreligiöser Gebetsraum

Die vorher beschriebene Nüchternheit des Raumes bildete die Grundlage für seine weitere Entwicklung. Die unaufdringlich-zurückhaltende Sakralarchitektur und -einrichtung machen die Kapelle erst auf den zweiten Blick, wenn überhaupt, als eigentlich christlichen Kirchenraum wahrnehmbar. Die offensichtlich nicht an traditionalistischen Kirchenmustern anknüpfende Gestaltung ermöglicht, dass auch nicht-religiöse und nicht-christliche Universitätsangehörige den Raum annehmen und sich willkommen fühlen. Mit den 2010er Jahren wuchs das Bedürfnis nach Rückzugsorten an belebten, hektischen Schnittstellen des öffentlichen Lebens. An Bahnhöfen, an Flughäfen, in Spitälern und in Einkaufszentren wurden Räume der Stille geschaffen: Einerseits dienten sie als multireligiöse Gebetsräumen, andererseits sie als säkulare Orte des Rückzugs und der Stille in Kontexten mit grosser Stressbelastung. Die Universitätsseelsorger beobachteten diesen Trend und wollten den Andachtsraum als Refugium im Universitätsalltag zugänglich und nutzbar machen, als einen Ort des Durchatmens und der Ruhe, zum Beispiel vor und nach Prüfungen, im Vorlesungsbetrieb oder in persönlichen Belastungssituationen. Der Andachtsraum wurde tagsüber durchgängig geöffnet von 8 bis 18 Uhr. Weiter wurde ein Notizbuch

aufgelegt, in welches die Raumbesucherinnen und -besucher ihre Gedanken und (Gebets-)Anliegen notieren können.

Quasi zeitgleich fand anfangs 2010er Jahre eine Aufweitung der religiösen Nutzung des Raumes statt. Eine muslimische Studentin erkundigte sich bei den Universitätsseelsorgern nach der Existenz eines Gebetsraumes bzw. nach der Möglichkeit, einen Raum der Universität für muslimische Gebetszeiten zu nutzen. Sofort stand die Idee im Vordergrund, den Andachtsraum zur Verfügung zu stellen. Nicht ohne sorgenvolle Fragen: Wird der Raum von muslimischen Universitätsangehörigen als Gebetsraum angenommen, auch wenn er als christlicher Sakralraum gestaltet ist? Wird es von Seiten christlicher Universitätsangehöriger Proteste geben? Wird sich die Politik einschalten, weil sie in einer muslimischen Nutzung des Andachtsraumes eine Tolerierung von religiösem Extremismus sieht? An anderen Universitäten hat die Einrichtung eines muslimischen Gebetsraums für grosse Diskussionen gesorgt. Keines dieser sorgenvollen Szenarien ist eingetreten, auch hier kam – wie schon beim Bau und der Einrichtung des Andachtsraums – die pragmatische Haltung zum Ausdruck. Nur Insider erkennen in den zusammengerollten Gebetsteppichen die Indizien, dass nicht-christliche Universitätsangehörige den christlichen Andachtsraum benutzen. Diversity happens. So einfach kann es sein.



Die ökumenische Kapelle unter der Aula:
Ein Statement für eine pluralistische
Gesellschaft

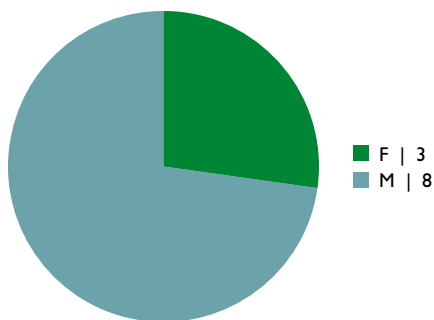


Leitungsgremien

Universitätsrat

Der Universitätsrat ist das oberste Organ der HSG. Er wird vom Kantonsrat des Kantons St. Gallen gewählt und besteht aus drei Frauen und acht Männern. Präsident ist der Vorsteher des Erziehungsdepartements.

Universitätsrat 2021/2022

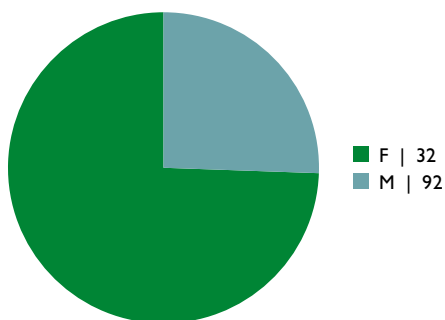


Senat und Senatsausschuss

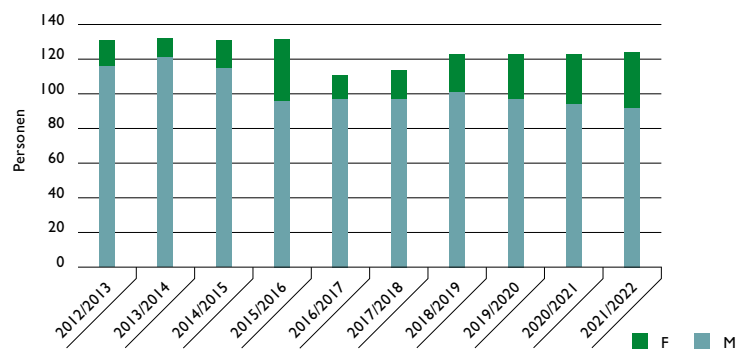
Der Senat ist das oberste akademische Organ der Universität. Ihm gehören neben den 23 Professorinnen und 81 Professoren der HSG auch jeweils 10 Angehörige des Mittelbaus und der Studierenden an. Der Frauenanteil hat sich in den letzten zehn Jahren von 11 % auf 26 % erhöht.

Der Senatsausschuss besteht aus dem Rektor, den Prorektoren, den Vorstehenden der Schools, dem Verwaltungsdirektor sowie den Präsident:innen des Mittelbaus und der Studierendenschaft. Dieses Gremium besteht aus dreizehn Männern und zwei Frauen, der Frauenanteil beträgt somit 13 %.

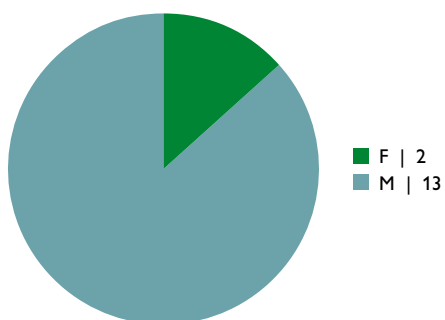
Senat 2021/2022



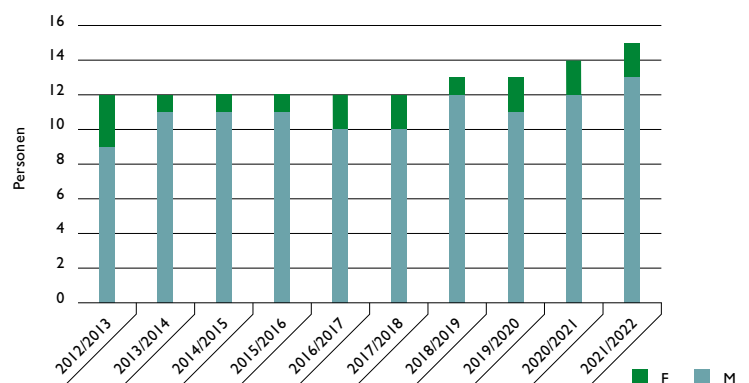
Senat 2012/2013 bis 2021/2022



Senatsausschuss 2021/2022



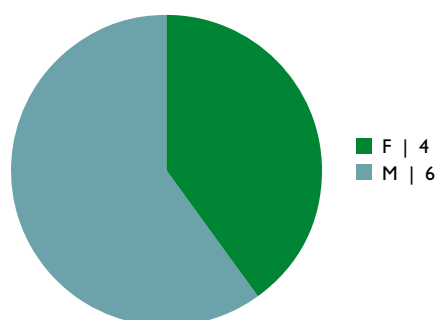
Senatsausschuss 2012/2013 bis 2021/2022



Vertreter:innen des Mittelbaus

Der Mittelbau vertritt die Interessen der ständigen Dozierenden, Nachwuchsdozierenden und Lehrbeauftragten sowie der Assistierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Vertretung des Mittelbaus im Senat besteht aus vier Frauen und sechs Männern, der Frauenteil in diesem Gremium beträgt damit 40 %.

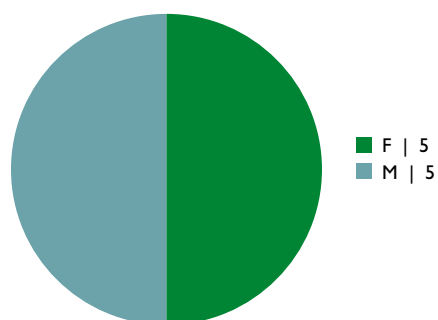
Vertretung des Mittelbaus im Senat 2021/2022



Vorstand der Studentenschaft

Die Studentenschaft vertritt die Interessen der Studierenden in wichtigen Gremien der Universität und erbringt Dienstleistungen für die Studierenden. Der Vorstand der Studentenschaft besteht gleichverteilt aus fünf Frauen und fünf Männern.

Vorstand Studentenschaft 2021/2022



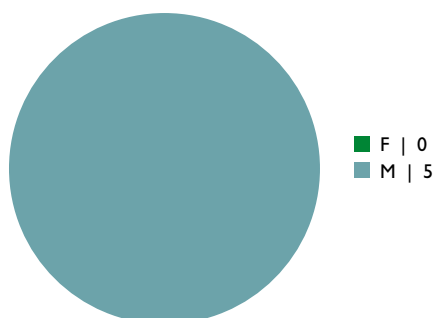
2011

Rektorat

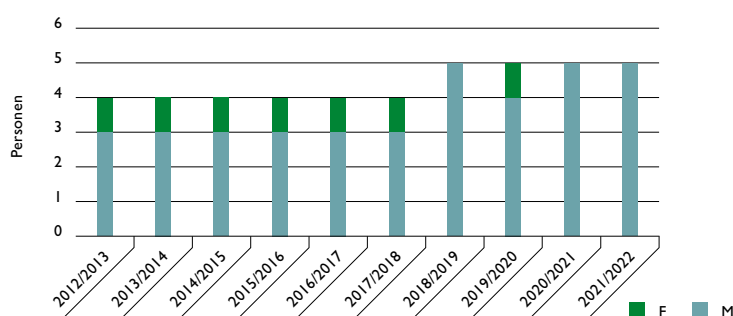
Die Leitung der Universität obliegt dem Rektor und dem Rektorat. Neben dem Rektor gehören dem Rektorat die vier Prorektoren, der Verwaltungsdirektor, die Generalsekretärin und der Studiensekretär an. Der Rektor kann weitere Angehörige der Universität beiziehen. Derzeit sind dies die Direktorin Forschung & Faculty, der Direktor Aussenbeziehungen, die Direktorin Institute und Weiterbildung und der Leiter Kommunikation. Der Frauenanteil im gesamten zwölfköpfigen Gremium liegt somit bei 25 %.

Erste Prorektorin:
Prof. Dr. Ulrike Landfester,
 Prorektorat für Internationalität
 und regionale Verankerung

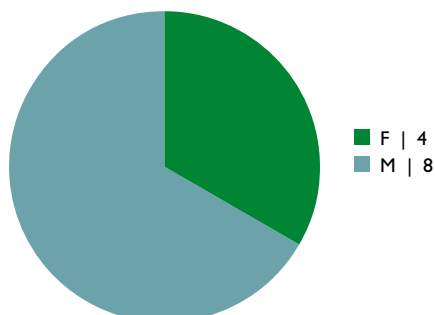
Rektor & Prorektoren 2021/2022



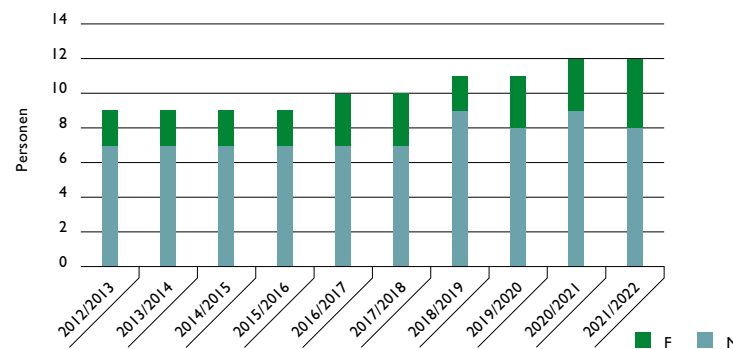
Rektor & Prorektor:innen 2012/2013 bis 2021/2022



Rektorat 2021/2022

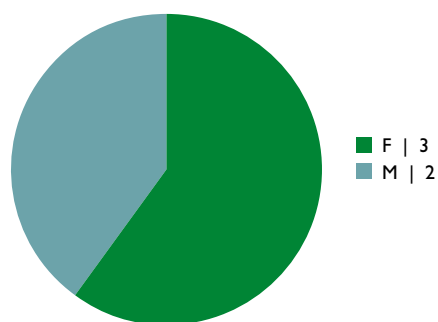


Rektorat 2012/2013 bis 2021/2022



Die fünf Delegierten des Rektorats beraten die Leitung der Universität im jeweils zugewiesenen Tätigkeitsfeld: Qualitätsentwicklung, Verantwortung und Nachhaltigkeit, Gleichstellung, Diversität und Inklusion, Universitätsentwicklung und Weiterbildung, Öffentliches Programm. In diesem fünfköpfigen Gremium mit drei Frauen beträgt der Frauenanteil 60 %.

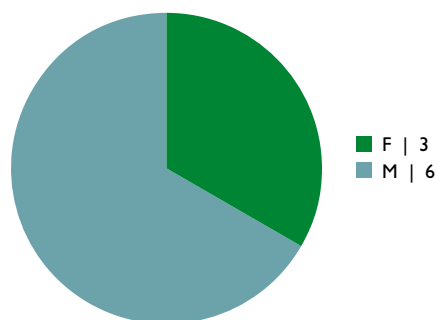
Delegierte des Rektorats 2021/2022



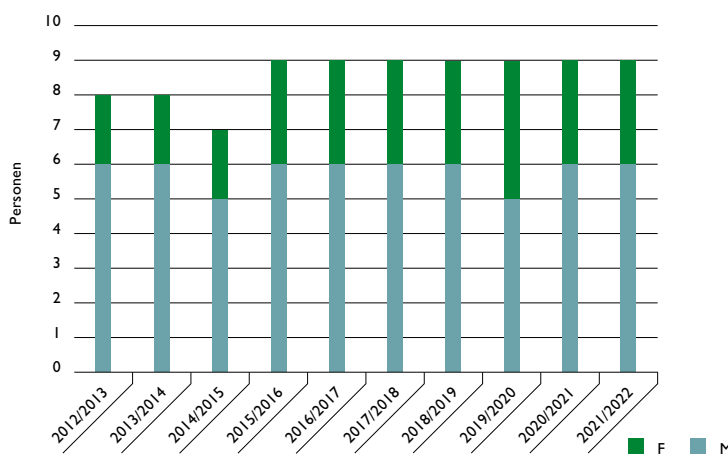
Geschäftsleitung Verwaltung

Die Geschäftsleitung Verwaltung besteht aus dem Verwaltungsdirektor und acht Ressort-Leitenden, darunter drei Frauen. Der Frauenanteil liegt somit bei einem Drittel. Die Ressorts Personal, Finanzen, Informatik, Immobilien und Universitätsförderung werden von Männern geleitet, die Ressorts Bibliothek, Weiterbildungszentrum und Organisation & Projektentwicklung von Frauen.

Geschäftsleitung Verwaltung 2021/2022



Geschäftsleitung Verwaltung 2012/2013 bis 2021/2022





Einblick –

ÖFFENTLICHE VORLESUNG
«50 JAHRE FRAUENSTIMMRECHT –
ST. GALLER PERSPEKTIVEN»



Youtube
50 Jahre Frauenstimmrecht:
St. Galler Perspektiven



**Projektleitung und
Umsetzung Film**
Dr. Gulnaz Partschefeld
Leiterin Events Office

Die öffentliche Vorlesung „50 Jahre Frauenstimmrecht – St. Galler Perspektiven“ hat im Herbstsemester 2021 zurückgeblickt auf die Einführung des Frauenstimmrechts im Jahr 1971 – diese Einführung erfolgte im europäischen Vergleich sehr spät. Die Vorlesung ging einerseits den Ursachen für dieses „Schneckentempo“ nach. Und sie fragte andererseits danach, wie die aktive Beteiligung am politischen Leben von 1971 bis heute aus weiblicher Sicht erlebt wurde. Aus der Vielfalt der beteiligten Stimmen wurde deutlich: auch hier und heute sollten die Bedingungen für diese Teilhabe noch verbessert werden.

An unserer Universität richtete die Veranstaltung den Blick sowohl in die ganze Schweiz als auch auf Ort und Region: Nachdem Stéphane Goëls Dokumentarfilm «Aus der Küche ins Parlament» ein reiches historisches Panorama für die Schweiz eröffnete, tauchte der zweite Abend in die Ge-

schichte der HSG ein – mit dem Fokus auf weibliche HSG-Absolventinnen, die sich im hauseigenen Archiv aufspüren liessen. Am folgenden Abend ging es dann mit der Historikerin Heidi Witzig vom Rosenberg in die Stadt, auf den Spuren von weiblichen Akteurinnen in St. Gallen. Die Geschlechterforscherin Prof. Andrea Maihofer diskutierte am vierten Abend die Geschichte der Verweigerung des Frauenstimmrechts als historisches Unrecht. Danach blickten wir mit Universitätsrätin Ruth Metzler zurück auf ihren eigenen Weg als dritte Bundesrätin der Schweiz. Der letzte Abend richtete den Blick in die Zukunft: Gleichstellung der Geschlechter ist eines der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen für die Agenda 2030. Vertreterinnen studentischer Initiativen und der HSG-Forschung diskutierten, wie Frauen eine nachhaltige Zukunft imaginieren und (mit)gestalten.



**Leitung der öffentlichen
Ringvorlesung**
**PD Dr. Claudia Franziska
Brühwiler**
Privatdozentin für Amerika-Studien



**Leitung der öffentlichen
Ringvorlesung**
Prof. Dr. Christa Binswanger
Titularprofessorin und Ständige
Dozentin, Leiterin Fachbereich
Gender und Diversity, HSG-SHSS

1991

Gründung der Kommission
für Frauenfragen (heute:
Gleichstellungskommission)





Abkürzungen

| | |
|--------|--|
| BFS | Bundesamt für Statistik |
| BWL | Betriebswirtschaftslehre |
| DA | Deutschland, Österreich |
| DACHLI | Deutschland, Österreich, Schweiz, Liechtenstein |
| DALI | Deutschland, Österreich, Liechtenstein |
| F | Frauen |
| FTE | Full-time equivalent |
| GFF | Grundlagenforschungsfonds der Universität St. Gallen |
| HSG | Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften, Internationale Beziehungen und Informatik St. Gallen |
| LS | Law School |
| M | Männer |
| M.A. | Master of Arts |
| SEPS | School of Economics and Political Science |
| SCS | School of Computer Science |
| SHIS | Schweizerischen Hochschulinformationssystem |
| SHSS | School of Humanities and Social Sciences |
| SoF | School of Finance |
| SoM | School of Management |
| VWL | Volkswirtschaftslehre |
| WiWi | Wirtschaftswissenschaften |



Feedback

Wir freuen uns über Ihre Ideen und Anregungen:

diversity@unisg.ch

From insight
to impact.