

GVI-Aktionsplan 2025-2028

Der GVI-Aktionsplan ergänzt das Dokument «GVI Vision und Auftrag des SNF». Er wurde vom Vorstand des Forschungsrats genehmigt.

Massnahme 1 – Beseitigung von Hindernissen für den Erhalt von Fördermitteln

INPUTS	OUTPUTS		OUTCOMES		
	Was wir machen (Aktivitäten)	Was wir produzieren (direkte Resultate)	Was wir erreichen wollen (breiter Impact)		
			Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
0,3 VZÄ aus dem EDI-Office Policy-Gruppe EDI Definiertes Budget für Flexibility Grant und Gender Equality Grant Unterstützung durch Data Team	Monitoring der aktuellen Situation und längerfristig von Veränderungen; in Zusammenarbeit mit dem Data Team Monitoring zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen und Best Practices in der Forschungsevaluation Identifikation von potenziellen Vorurteilen und Hindernissen Kommunikation der Hauptergebnisse dieser Analysen im SNF zur Sensibilisierung für bestehende Vorurteile und Hindernisse Entwicklung einer Strategie zur Erhebung von Daten für verschiedene Dimensionen der Vielfalt	Korrekturmassnahmen zur Reduktion der Auswirkungen von Vorurteilen in der Forschungsevaluation Gezielte Massnahmen zur Beseitigung von Hindernissen für untervertretene Gruppen Konsolidierter Ansatz zur Erhebung von Daten zu Vielfalt	Gleiche Erfolgsquoten für Frauen und Männer bei Gesuchen um Fördermittel	Die Zahl der Gesuche von untervertreten Gruppen steigt entsprechend ihrem Anteil auf der nächsttieferen Karrierestufe	Die Fördermittel werden an alle Forschenden auf Basis eines fairen, transparenten Ansatzes vergeben, der die Schaffung eines vielfältigen Pools von Forschenden unterstützt

¹ Der Umfang der investierten Ressourcen kann sich während der vierjährigen Laufzeit des EDI-Aktionsplans ändern.

Massnahme 2 – Beitrag zu fairen, inklusiven Arbeitsumgebungen in der Forschung

INPUTS	OUTPUTS		OUTCOMES		
	Was wir machen (Aktivitäten)	Was wir produzieren (direkte Resultate)	Was wir erreichen wollen (breiter Impact)		
			Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<p>Was wir investieren (Ressourcen)¹</p> <p>0,5 VZÄ aus dem EDI-Office</p> <p>Policy-Gruppe EDI</p> <p>200'000 CHF für das SNF Leadership Programme</p> <p>Definiertes Budget für SNF-Präventionsmassnahmen</p>	<p>Angebot von Schulungen in inklusiver Leadership für Teamleitende in der Karriereförderung, die vom SNF gefördert werden</p> <p>Zusammenarbeit mit Hochschulen, um deren Aktivitäten zu ergänzen und sie zu ermutigen, Schulungen und Verfahren zu entwickeln, falls noch keine solchen vorhanden sind</p> <p>Ergänzung der von Hochschulen angebotenen Schulungen durch zusätzliche vom SNF angebotene Präventionsmassnahmen, zum Beispiel eine vom SNF finanzierte Online-Schulung zu <i>Academic Bullying</i> (d.h. Machtmissbrauch oder Verletzungen der persönlichen Integrität im akademischen Umfeld) für vom SNF geförderte Forschende</p> <p>Beratung von Forschenden, die in vom SNF geförderten Projekten arbeiten und mit <i>Academic Bullying</i> konfrontiert sind, um ihnen zu helfen, in ihrer Institution Unterstützung zu finden (Respect-Verfahren)</p> <p>Gespräche mit Vertreter:innen untervertreter Gruppen, um deren Bedürfnisse zu verstehen und Massnahmen zur Stärkung von Vision und Auftrag des SNF im Bereich GVI vorzuschlagen</p> <p>SNF-Organe und Partnerinstitutionen, die sich mit dem Thema Arbeitsbedingungen von Forschenden in frühen Karrierephasen befassen, werden auf die GVI-Perspektive hingewiesen</p> <p>Entwicklung und Anerkennung des Beitrags von leitenden Forschenden zur Schaffung eines sicheren und inklusiven Arbeitsumfelds und zur Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen</p>	<p>Erhöhung des Anteils von Teamverantwortlichen, die in inklusiver Teamleitung geschult sind</p> <p>Verstärkte Sensibilisierung der Forschenden für problematisches Verhalten und bestehende Massnahmen</p>	<p>Stärkeres Bewusstsein und Verständnis für wissenschaftliches Fehlverhalten, <i>Academic Bullying</i> und Korrekturmassnahmen</p>	<p>Verstärkte Massnahmen zu diesem Thema in Hochschulen</p>	<p>Faire und inklusive Arbeitsumgebungen, in denen alle Forschenden erfolgreich sein und zur Schaffung von Wissen beitragen können</p>

Massnahme 3 – Einbettung eines intersektionalen Verständnisses von Geschlecht (Sex und Gender) in Forschungsinhalte, sofern relevant

INPUTS	OUTPUTS		OUTCOMES		
	Was wir machen (Aktivitäten)	Was wir produzieren (direkte Resultate)	Was wir erreichen wollen (breiter Impact)		
			Kurzfristig	Mittelfristig	Langfristig
<p>0,4 VZÄ aus dem EDI-Office</p> <p>Policy-Gruppe EDI</p>	<p>Erheben, wie wir derzeit ein intersektionales Verständnis von Geschlecht (Sex und Gender) in unseren Evaluationsverfahren evaluieren</p> <p>Monitoring und Beteiligung an laufenden Überlegungen zum Einbezug eines intersektionalen Verständnisses von Geschlecht (Sex und Gender) in Forschungsinhalte, um aktuelle Trends und Best Practices zu ermitteln</p> <p>Entwicklung eines Ansatzes zur Bewertung ob Forschende in ihren Forschungsinhalten ein intersektionales Verständnis von Geschlecht (Sex und Gender) berücksichtigen, sofern relevant</p> <p>Schulung der Gremienleitungen und -mitglieder sowie der Gutachtenden in der Einschätzung, ob diese Dimension relevant ist für das Forschungsgesuch und falls ja, wie sie berücksichtigt wird</p> <p>Durch Analysen des produzierten Wissens prüfen, inwieweit die von uns geförderte Forschung ein intersektionales Verständnis von Geschlecht (Sex und Gender) berücksichtigt</p>	<p>Forschende zeigen, wie sie Geschlecht (Sex und Gender) und andere relevante Dimensionen der Intersektionalität in ihrer Forschung berücksichtigen, wenn dies relevant ist</p> <p>Die Gutachtenden können kompetent beurteilen, ob Geschlecht (Sex und Gender) und andere relevante Dimensionen der Intersektionalität erforderlich sind, um die Qualität des Projekts zu gewährleisten</p> <p>Die Gutachtenden können kompetent beurteilen, ob Geschlecht (Sex und Gender) und andere relevante Dimensionen der Intersektionalität oder deren Fehlen angemessen sind</p>	<p>Forschende und Gutachtende verstehen, was von ihnen verlangt wird, um ein intersektionales Verständnis von Geschlecht (Sex und Gender) in die Forschung einzubeziehen</p>	<p>Ein relevantes intersektionales Verständnis von Geschlecht (Sex und Gender) wird in der Forschung in allen Disziplinen und Themenbereichen als Teil der Qualitätsbewertung der Forschung verwendet</p>	<p>Wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen die Auswirkungen eines intersektionalen Verständnisses von Geschlecht (Sex und Gender)</p>

Wirkungsmodell

Hier stellen wir die Rolle des SNF im Ökosystem der Hochschulbildung vor und erklären, wie wir zu Veränderungen beitragen wollen.

