

SUK-Programm P-4, Teilprogramm «Chancengleichheit»: Zwischenbericht

Synthese der Reportings 2014

Im Auftrag
der Leitung des Teilprogramms «Chancengleichheit»

Dr. Philipp Dubach
Bern, 15. Juni 2015

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Zusammenfassung	II
Résumé	VIII
Summary	XIV
1 Ausgangslage und Fragestellung	1
2 Aktivitäten 2013-2014	3
2.1 Überblick	4
2.2 Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit	11
2.3 Handlungsfeld 2a: Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur	14
2.4 Handlungsfeld 2b: Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien	18
2.5 Handlungsfeld 3: Gendergerechte Nachwuchsförderung	19
2.6 Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
2.7 Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation	27
2.8 Handlungsfeld 6: Personal- und Organisationsentwicklung	29
2.9 Handlungsfeld 7: Sonstiges	31
3 Zielerreichung	34
3.1 Institutionelle Verankerung	34
3.2 Stärkere Vertretung von Frauen unter Professor/innen und Entscheidungsträger/innen	41
3.3 Kultur- und Strukturwandel	48
4 Erfahrungen mit den Aktionsplänen	51
4.1 Beurteilung von Aussagen zur Wirkung der Aktionspläne	51
4.2 Fazit der Universitäten	53

Zusammenfassung

Einleitung

Das Bundesprogramm Chancengleichheit (neu: SUK-Teilprogramm P-4), das seit 2000 besteht, erfuhr Anfang 2013 einen grundlegenden Systemwechsel: Es finanziert nicht mehr einzelne Projekte und Personen, sondern unterstützt die Universitäten bei der Umsetzung von selber entwickelten **Aktionsplänen** zur Gleichstellung von Frau und Mann.

Mit diesem Vorgehen soll den Universitäten eine grössere Flexibilität in der Gleichstellungsarbeit eingeräumt werden. Zudem besteht die Erwartung, dass die Genderthematik damit innerhalb der Universitäten breiter abgestützt ist und die bisher zu einem guten Teil mit Bundesmitteln finanzierten Gleichstellungsstrukturen und -massnahmen in die ordentlichen Universitätsbudgets übernommen werden.

Unverändert geblieben ist die übergeordnete Zielsetzung des SUK-Teilprogramms P-4: Es soll dazu beitragen, den **Frauenanteil unter den Professor/innen massgeblich zu erhöhen** – von 18% im Jahr 2012 auf 25% Ende 2016.

Der Projektantrag für das neue SUK-Teilprogramm P-4 sieht vor, dass zwei Jahre nach dem Systemwechsel eine erste Bilanz gezogen wird. Zu diesem Zweck ist das Reporting des Jahres 2014 stark erweitert worden. Es hat im Sinne einer **Selbstevaluation** umfassende Informationen zur Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014 erhoben. Die Reportings sind in der Regel von den Gleichstellungsbüros verfasst und von den für die Aktionspläne verantwortlichen Vizerektor/innen oder Rektor/innen genehmigt und unterzeichnet worden.

Die Ergebnisse werden im vorliegenden Zwischenbericht in drei Schritten präsentiert:

- **Erbrachte Aktivitäten:** Erstens wird dokumentiert, welche Tätigkeiten die Universitäten 2013 und 2014 im Rahmen der Aktionspläne erbracht haben und wie sie deren Qualität beurteilen.
- **Übergeordnete Programmziele:** Zweitens werden die Wirkungen der Aktionspläne auf drei übergeordnete Ziele des SUK-Teilprogramms P-4 untersucht: a) die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit, b) die stärkere Vertretung von Frauen unter Professor/innen und Entscheidungsträger/innen und c) das Auslösen eines Kultur- und Strukturwandels, der dazu beitragen soll, dass Frauen und Männer dieselben Chancen auf eine akademische Karriere besitzen.
- **Erfahrungen mit Aktionsplänen:** Drittens wird danach gefragt, welche Erfahrungen die

Universitäten bisher mit den Aktionsplänen gemacht haben – einem für die Schweiz grundsätzlich neuen Instrument universitärer Gleichstellungsarbeit.

Aktivitäten 2013 und 2014

Aktionspläne und Handlungsfelder

Die Leitung des SUK-Teilprogramms P-4 hat insgesamt **sieben Handlungsfelder** definiert, welche die Aktionspläne aufgreifen sollen. Die ersten fünf können als «Kern-Handlungsfelder» verstanden werden:

- Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, in den Leitungs- und Entscheidungsgremien
- Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung
- Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende mit familiären Verpflichtungen
- Abbau der horizontalen Segregation beim Zugang und der vertikalen Segregation beim Verbleib in Studienfächern

Die beiden anderen Handlungsfelder sind eher als «Auffangkategorien» für Massnahmen zu verstehen, die sich nicht in diese Systematik einfügen lassen («Personal- und Organisationsentwicklung», «Sonstiges»).

Die meisten Aktionspläne decken alle fünf «Kern-Handlungsfelder» ab. Eine Ausnahme bilden die Universitäten Neuenburg und Zürich, die keine Massnahmen gegen die horizontale Segregation geplant haben – also die geschlechtsspezifische Fächerwahl von Frauen und Männern. Hier mag eine Rolle spielen, dass die Beziehung zwischen der horizontalen Segregation und dem übergeordneten Ziel des SUK-Teilprogramms P-4 (Erhöhung des Professorinnenanteils auf 25%) weniger unmittelbar und offensichtlich ist als bei anderen Handlungsfeldern.

Bisherige Umsetzung der Aktionspläne

In der Anfangsphase kam es bei der Umsetzung der Aktionspläne relativ häufig zu **inhaltlichen oder terminlichen Modifikationen**. Dies ist nicht grundsätzlich negativ zu bewerten – im Gegenteil gilt als Vorteil der Aktionspläne, dass sie den Universitäten einen grösseren Spielraum eröffnen und flexible Anpassungen erlauben. Mitunter geben die Universitäten sogar an, dass sie in einzelnen Handlungsfeldern das ursprüngliche Plansoll übertroffen haben.

Zu **grösseren Verzögerungen** kam es nur in Ausnahmefällen. Gemäss den Reportings konnten die Universitäten in der Regel alle oder fast

alle Leistungen erbringen, die ihre Aktionspläne für die Jahre 2013 und 2014 in den einzelnen Handlungsfeldern vorsahen. Von grösseren Verzögerungen in mehreren Handlungsfeldern berichten die Universitäten Fribourg (betroffene Handlungsfelder: Institutionelle Verankerung und Frauenanteil auf Professuren) und Luzern (Frauenanteil auf Professuren, Personal- und Organisationsentwicklung, Sonstiges). Die Universität St. Gallen hatte ihren Aktionsplan wegen längeren Personalausfällen Ende 2013 verknappert; der revidierte Plan konnte weitgehend eingehalten werden.

Die **Qualität der Leistungen**, die sie 2013 und 2014 im Rahmen der Aktionspläne erbracht haben, stufen die Universitäten fast durchwegs positiv ein. Sie waren im Reportingformular aufgefordert, die Qualität der Leistungen pro Handlungsfeld zu beurteilen, wobei sie zwischen fünf Kategorien auswählen konnten. Fast immer fiel die Wahl auf «sehr gut» (33mal) oder «gut» (27mal), nur ausnahmsweise auf «mittelmässig» (6mal). Negative Urteile («schlecht» oder «sehr schlecht») wurden nie gefällt.

Zwei Universitäten (BE, GE) beurteilen ihre Leistungen in allen Handlungsfeldern als «sehr gut». Die Kategorie «mittelmässig» wählten nur insgesamt drei Universitäten (FR, LS, SG) für einige Handlungsfelder, was zumindest teilweise einer selbstkritischeren Haltung geschuldet sein könnte. Begründet werden die zurückhaltenden Urteile unter anderem damit, dass die Personalressourcen eines Gleichstellungsbüros nicht wie geplant konsolidiert werden konnten, die Zertifizierung einer Universität als familienfreundliche Arbeitgeberin nicht zustande kam, Analysen zu Berufungsverfahren und Lohndiskriminierungen nicht wie vorgesehen durchgeführt wurden, eine Studie zu den Ursachen horizontaler Segregation zu keinen Handlungsempfehlungen führte und die Integration von genderspezifischen Modulen in die Weiterbildung von Kadermitgliedern noch nicht im gewünschten Ausmass stattfand.

Für die **Jahre 2015 und 2016** rechnen die Universitäten mit etwas selteneren Abweichungen von den Aktionsplänen. Einzig an zwei Universitäten wird es voraussichtlich in der Mehrzahl der Handlungsfelder zu Modifikationen kommen. An der Universität St. Gallen entwickelt das Rektorat seit Sommer 2014 eine neue Chancengleichheits- und Diversity-Strategie, über deren konkrete Umsetzung im Frühjahr 2015 entschieden wird. An der Universität Bern werden vermutlich fünf von sieben Handlungsfelder Erweiterungen und inhaltliche Neugewichtungen erfahren.

Finanzen

Zur Finanzierung der Aktionspläne stellt der Bund den Universitäten in den Jahren 2013 und 2014 insgesamt 5 Mio. Fr. zur Verfügung. Die Verwendung ist an die Auflage gebunden, dass die Universitäten mindestens die Hälfte der Ausgaben mit Eigenmitteln bestreiten.

Gemäss ihren eigenen Angaben haben fünf Universitäten bis Ende 2014 mindestens 80% dieser **Bundesmittel** ausgeschöpft. An den übrigen Universitäten ist der Anteil geringer, in zwei Fällen liegt er sogar unter 50%: Die Universität St. Gallen konnte die Mittel wegen unvorhergesehener Personalengpässe nicht stärker ausschöpfen; die Universität Luzern finanziert die Leitung des Gleichstellungsbüros bereits vollständig über die universitäre Mehrjahresplanung und verfolgt bei der Projektfinanzierung einen zurückhaltenden Kurs: Sie möchte mit den Bundesmitteln nur Massnahmen finanzieren, die sie nach 2016 selber tragen kann. Luzern ist denn auch die einzige Universität, die gemäss ihren Angaben die Bundesmittel bis Ende 2016 womöglich nicht im ganzen Umfang verwenden wird.

Die Auflage, mindestens die Hälfte der Ausgaben für die Aktionspläne mit **Eigenmitteln** zu bestreiten, haben bisher neun von zehn Universitäten erfüllt. An der Universität Zürich liegt der Anteil wegen einiger Projektverzögerungen derzeit noch etwas tiefer, wird aber gemäss den Angaben der Universität für die gesamte Laufzeit (2013-2016) ebenfalls über dem Schwellenwert von 50% liegen.

1. Ziel: Institutionelle Verankerung

Seit dem Jahr 2000 wurden die Gleichstellungsstrukturen an den Schweizer Universitäten unter massgeblicher Beteiligung des Bundes entwickelt. Nachdem die Aufbauarbeit geleistet ist, verfolgt das SUK-Teilprogramm P-4 das Ziel, diese Strukturen dauerhaft zu sichern und vollständig in die finanzielle und organisatorische Verantwortung der einzelnen Universitäten zu übergeben. Wie weit man zur Halbzeit des SUK-Teilprogramms P-4 auf diesem Weg gekommen ist, hat das Reporting in vier Punkten ermittelt:

- Finanzierung des Personals der Gleichstellungsbüros
- Integration von Gleichstellungsmassnahmen in die universitäre Mehrjahresplanung
- Institutionelle Verankerung der Chancengleichheit an den Fakultäten
- Etablierung eines Gleichstellungsmonitorings

Gleichstellungsbüros

Ende 2014 bewegten sich die **Personalressourcen der Gleichstellungsbüros** an den grösseren Universitäten (BS, BE, GE, LS, ZH) zwischen 390 und 580 Stellenprozenten, an den kleineren Universitäten (FR, LU, NE, SG, USI) zwischen 130 und 210 Stellenprozenten. Von einer Ausnahme abgesehen (USI), kamen **Ende 2014** alle Universitäten für mehr als die Hälfte der Personalkosten auf. Einzig an der Universität St. Gallen erfolgt jedoch die gesamte Stellenfinanzierung über die Mehrjahresplanung. An den übrigen Universitäten werden zwischen 20% (USI) und 70% (LS) der Personalressourcen über die Mehrjahresplanung finanziert. Dies verweist allerdings nicht immer auf eine unvollständige Institutionalisierung: Einzelne Universitäten machen darauf aufmerksam, dass sich unter den anderweitig finanzierten Stellen teilweise befristete Projektanstellungen befinden, für die keine Verstetigung geplant ist.

Was die Zukunft betrifft, sind sieben Universitäten zuversichtlich, dass ihre Gleichstellungsbüros ab **Anfang 2017** mit dem bestehenden Personaletat über die Mehrjahresplanung finanziert werden. Drei Universitäten zweifeln daran (BE, FR, LU): An den Universitäten Fribourg und Luzern ist dies bei Stellenprozenten fraglich, die für Kooperationsprojekte unter mehreren Universitäten verwendet werden. Die Universität Bern geht davon aus, dass sie die aktuelle Personalausstattung der Abteilung für Gleichstellung ohne Bundesmittel nicht gewährleisten kann.

Gleichstellungsmassnahmen

Alle Universitäten geben im Reporting an, dass sie auch gewisse Gleichstellungsmassnahmen teilweise oder vollständig **über die Mehrjahresplanung finanzieren** und insofern institutionell verankert haben. Am häufigsten handelt es sich um Programme zur Nachwuchsförderung (BS, BE, GE, LU, NE) und Betriebskredite oder Sachmittel von Gleichstellungsinstitutionen (BS, BE, FR, LS, LU, ZH).¹

Die **Gesamtbeträge**, die in den Mehrjahresplanungen für Gleichstellungsmassnahmen reserviert sind, bewegten sich 2014 im folgenden Rahmen: An drei Universitäten lag der Gesamtbetrag unter 50'000 Fr. (FR, SG, LU), an vier Universitäten zwischen 100'000 und 115'000 Fr. (NE, USI, BS, BE), an zwei Universitäten zwischen 180'000 Fr. und 200'000 Fr. (LS, ZH) und an einer Universität über einer Mio. Fr. (GE). Verhältnismässig hohe Beträge gibt es vor allem bei

¹ Nicht berücksichtigt wurden Ausgaben für Krippenplätze, weil diese im SUK-Teilprogramm P-4 nicht mehr als Eigenleistungen zur Chancengleichheit anerkannt werden.

genderspezifischen Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Verankerung an den Fakultäten

In der Verankerung der Chancengleichheit an den Fakultäten zeigen sich bemerkenswerte Unterschiede zwischen grösseren und kleineren Universitäten. Die **fünf grössten Universitäten** (BS, BE, GE, LS, ZH) bekunden in den Reportings, dass die Aktionspläne zumindest in der Tendenz dazu beigetragen haben, die Chancengleichheit stärker in den Fakultäten zu etablieren. An drei Universitäten hängt dies direkt mit der Konzeption der Aktionspläne zusammen: An den Universitäten Bern und Lausanne sind die Fakultäten angehalten, eigene Aktions- bzw. Gleichstellungspläne zu entwickeln; an der Universität Zürich besteht der Aktionsplan hauptsächlich aus Projekten, die an einzelnen Fakultäten angesiedelt sind. Die Universität Zürich zeigt sich im Reporting überzeugt, dass der Aktionsplan vor allem dank diesem fakultätsspezifischen Vorgehen auf eine breite Akzeptanz gestossen ist.

Im Gegensatz dazu äussern sich die **kleineren Universitäten** zurückhaltend zur Bedeutung Aktionspläne für die fakultäre Verankerung der Chancengleichheit. Die Gründe dafür gehen aus den Reportings nicht unmittelbar hervor. Es kann zum einen daran liegen, dass die Fakultäten kleinerer Universitäten nicht die kritische Grösse erreichen, um eine eigenständige Gleichstellungsarbeit zu betreiben. Zum anderen ist denkbar, dass kleinere Universitäten wegen ihrer Überschaubarkeit eher dazu neigen, diese Aufgabe primär den zentralen Diensten zuzuschreiben. Gleichzeitig ist aber auch darauf hinzuweisen, dass die diesbezüglich eingeschränkte Bedeutung der Aktionspläne nicht nur negativ zu werten ist: Aus Sicht einzelner kleinerer Universitäten war die fakultäre Verankerung der Chancengleichheit bereits zuvor ausreichend gewährleistet und bestand deshalb kaum Handlungsbedarf.

Gleichstellungsmonitoring

Ein wichtiges Element der institutionellen Verankerung bildet die regelmässige Berichterstattung über den Stand der Chancengleichheit. Die Anforderungen an die Aktionspläne enthalten deshalb die Vorgabe, dass die Universitäten ein Gleichstellungsmonitoring einführen. In den Reportings geben fünf Universitäten (FR, LS, LU, SG, ZH) an, dass ihr Gleichstellungsbüros zu diesem Zweck **eigenständige Gleichstellungsberichte** verfassen. Diese Berichte werden in der Regel alle zwei Jahre publiziert und in einem formellen Verfahren von universitären Instanzen (z.B. Universitätsleitung, Gleichstel-

lungskommission) gutgeheissen oder zumindest zur Kenntnis genommen.

An den übrigen Universitäten sind die **Monitoringinstrumente sehr verschieden ausgebaut**. An der Universität Genf beispielsweise werden die einschlägigen Kennzahlen vierteljährlich zuhanden des Rektorats aktualisiert und enthält der Verwaltungsbericht ein eigenständiges Kapitel zur Chancengleichheit. Andernorts findet die Aktualisierung der Kennzahlen dagegen nur alle vier Jahre statt oder beschränkt sich das Monitoring auf ein kleines Set von Tabellen.

2. Ziel: Stärkere Vertretung von Frauen

Ordentliche und ausserord. Professuren

Das Bundesprogramm Chancengleichheit hatte in seiner dritten Phase (2008-2011/12) das übergeordnete Ziel formuliert, unter den ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen einen **Frauenanteil von 25%** zu erreichen. Nachdem diese Vorgabe verfehlt worden war, wurde sie ins SUK-Teilprogramm P-4 übernommen. Es scheint allerdings, dass sie in der aktuellen Laufzeit abermals unerreicht bleibt: 2014 lag der Anteil bei 19%, eine Steigerung um sechs Prozentpunkte innerhalb von zwei Jahren ist sehr unwahrscheinlich. Die maximale jährliche Zuwachsrate, die bisher beobachtet wurde, liegt bei 1.8 Prozentpunkten (2006 im Vergleich zu 2005).

An den meisten **Universitäten** schwankte der Professorinnenteil 2014 in einer relativ schmalen Bandbreite von 17% bis 21%. Ausnahmen bilden drei kleinere Universitäten mit einem spezialisierten Fächerangebot: Die Universität Luzern hat wegen des grossen Gewichts der Geistes- und Sozialwissenschaften mit 26.0% den höchsten Frauenanteil; die Universität St. Gallen mit 11.6% den geringsten, was unter anderem mit der Dominanz der Wirtschaftswissenschaften zusammenhängt. Verhältnismässig gering ist der Frauenanteil auch an der Università della Svizzera italiana mit 15.8%. Sie verzeichnet allerdings einen starken Aufwärtstrend: In den letzten fünf Jahren konnte sie ihren Frauenanteil mehr als verdoppeln.

In den Reportings äussern sich mehrere Universitäten überraschend zuversichtlich, **die 25%-Marke bis Ende 2016 zu erreichen**. Fast alle Universitäten, deren Professorinnenanteil 2014 um 20% lag, rechnen sich dazu reelle Chancen aus (FR, GE, LS, NE). Dieser Optimismus dürfte zwei Sachverhalten geschuldet sein: Zum einen haben drei Universitäten neu flächendeckende Richtwerte von 30% bis 40% für Neuberufungen vorgegeben (GE, LS, FR). Zum anderen haben die meisten Universitäten den Professorinnenanteil in den vergangenen Jahren tatsächlich

erhöht – allerdings in einem zu geringen Ausmass, um das ambitionierte Programmziel zu erreichen. Gelingt es den Universitäten nicht, ihre jährlichen Zuwachsraten erheblich zu steigern, so liegt das Programmziel für die meisten von ihnen ausser Reichweite.²

Assistenzprofessuren

Erstmals wurde mit dem SUK-Teilprogramm P-4 auch eine Zielvorgabe für die Assistenzprofessor/innen formuliert. Diese liegt bei einem **Frauenanteil von 40% im Jahr 2016**. Aktuell haben vier Universitäten (BE, LS, LU, NE) dieses Ziel erreicht; die meisten anderen sind mit Anteilen unter 30% deutlich davon entfernt (BS, FR, SG, ZH, USI). Einzig die Universität Genf nimmt mit 35% eine Zwischenposition ein und geht davon aus, die 40%-Marke bis Ende 2016 zu erreichen. Die Vorgabe für Assistenzprofessuren zeigt, wie schwierig es ist, über alle Fachbereiche und Universitäten hinweg ein sinnvolles Gesamtziel zu setzen. Einige Universitäten (LS, NE) hatten den Richtwert schon von Beginn weg übertroffen, für andere ist die Messlatte unrealistisch hoch. Vermutlich wäre es deshalb wirkungsvoller, das Gesamtziel von 40% mit universitätsspezifischen Richtwerten anzustreben, die in Rechnung stellen, dass die Assistenzprofessuren an den einzelnen Universitäten sehr unterschiedlich verbreitet und in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlich stark verankert sind.

Leitungs- und Entscheidungsgremien

Schliesslich ergänzte das SUK-Teilprogramm P-4 das übergeordnete Ziel eines Professorinnenanteils von 25% erstmals um den Zusatz, dass auch der Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien zu erhöhen sei. Eine Vorgabe in Form eines Prozentanteils wurde dabei nicht formuliert.

Nur wenige Universitäten haben 2013 und 2014 zur Erreichung dieses Ziels **spezifische Massnahmen** ergriffen (BS, LS, LU, ZH). Recherchearbeiten im Rahmen eines Forschungsprojekts der Universität Zürich zeigen, dass es selbst mit internationaler Perspektive schwer fällt, Universi-

² Die Universität Luzern hat das Ziel derzeit erfüllt (26%), allerdings dürfte der Aufbau der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eine neue Herausforderung bilden. Die Universität Lausanne weist im Reporting darauf hin, dass sie praktisch keinen Einfluss auf die Berufungen am Universitätsspital hat. Klammert man diese aus, so kommt die Universität Lausanne der Vorgabe von 25% im Jahr 2014 deutlich näher. Inwieweit Ähnliches für andere Universitäten gilt, müsste durch eine vergleichende Studie auf nationaler Ebene untersucht werden.

täten zu finden, die entsprechende Strategien entwickelt haben.

Mangels Richtwert und wegen der unsicheren Datenlage wurden die Universitäten im Reporting einzig gefragt, ob sie es für wahrscheinlich halten, dass der Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien **bis Ende 2016 massgeblich zunimmt**. Nur zwei Universitäten wählten die Antworten «Ja» (NE) oder «Eher ja» (FR). Die übrigen verwiesen mehrfach darauf, dass dieser Prozess längere Zeit in Anspruch nehme. Unterschiedliche Einschätzungen bestehen darüber, in welchem Ausmass es an qualifizierten Frauen mangelt, die bereit sind, in frei werdende Entscheidungspositionen nachzurücken.

3. Ziel: Kultur- und Strukturwandel

Damit die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten nachhaltig gesichert ist, müssen sich nicht zuletzt alltägliche und teilweise unbewusste Denk- und Verhaltensmuster ändern. Das SUK-Teilprogramm P-4 hat zwar das Auslösen eines solchen Kultur- und Strukturwandels nicht ausdrücklich als ein Programmziel definiert. Die Leitung des Teilprogramms erachtete es jedoch wichtig, diesen Aspekt in den Reportings zu thematisieren, um näher zu erfahren, wie nachhaltig sich die Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten etabliert hat.

Der Begriff des Kultur- und Strukturwandels wurde im Reportingformular anhand von Beispielen veranschaulicht, aber nicht abschliessend definiert. Auf die Frage, **ob der Aktionsplan einen Kultur- und Strukturwandel ausgelöst habe**, der dazu beitrage, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine akademische Karriere besitzen, antworten die meisten Universitäten mit «Eher ja». Etwas skeptischer beurteilen sie die Frage, ob ein solcher Wandel **bis Ende 2016 auf breiter Ebene** in Gang gebracht sei.

Als **Anzeichen für einen solchen Wandel** werden mehrfach Beschlüsse der zentralen Universitätsinstitutionen (z.B. Rektorat) angeführt, in denen sich veränderte Einstellungen zu Genderfragen manifestieren. Am häufigsten finden sich in den Reportings jedoch Hinweise auf neue Sensibilitäten und Handlungsmuster an den Fakultäten (z.B. Rückmeldungen aus Berufungskommissionen) oder im Universitätsalltag (Rückmeldungen auf Veranstaltungen, Kampagnen und Dienstleistungen; Nachfrage nach Broschüren oder Newsletter). Mehrere Universitäten erwähnen auch, dass die Dienstleistungen der Gleichstellungsbüros öfter und von einem breiteren Personenkreis beansprucht würden als noch vor einigen Jahren oder dass die Gleichstellungs-

arbeit generell auf ein grösseres Wohlbefinden stosse.

Erfahrungen mit den Aktionsplänen

Die Universitäten äussern sich grundsätzlich sehr positiv über ihre bisherigen Erfahrungen mit den Aktionsplänen. Um die Wirkungen differenziert zu erfassen, wurden den Universitäten im Reportingformular 14 Aussagen zu den möglichen Folgen der Aktionspläne unterbreitet, die sie zustimmend oder ablehnend beantworten konnten. Dabei zeigt sich, dass die Aktionspläne vor allem die **«Stimmigkeit» der Gleichstellungsarbeit** verbessert haben: Sie hat an Kohärenz und Sichtbarkeit gewonnen, besitzt klarere Zielvorgaben, ist als Führungsaufgabe besser verankert und wird tendenziell besser koordiniert.

Die Urteile sind zurückhaltender, wenn es um den eigentlichen **Vollzug und die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit** geht. Aussagen, wonach die Gleichstellungsarbeit eine breitere Abstützung geniesst, an den Fakultäten und Instituten stärker verankert ist, Männer besser erfasst oder allgemein auf grössere Eigeninitiative der universitären Akteure zählen kann, finden weniger Zustimmung. Teilweise mag sich darin spiegeln, dass die Aktionspläne erst zwei Jahre alt sind und Wirkungen auf der Programmebene schneller zu erreichen sind als im Vollzug und in der Breitenwirkung.

Im abschliessenden **Fazit**, das sie zu den Aktionsplänen ziehen konnten, heben mehrere Universitäten zusätzlich die folgenden **Vorteile** hervor:

- **«Massgeschneiderte» Gleichstellungspolitik:** Die Aktionspläne erlauben es den Universitäten, eine Gleichstellungspolitik zu formulieren, die optimal auf ihre Eigenheiten zugeschnitten ist und damit auch eine grosse Effektivität und Effizienz verspricht.

- **Grössere Akzeptanz:** Mit den intern entwickelten, oftmals in Zusammenarbeit mit (Vize-)Rektoraten oder Fakultäten ausgearbeiteten Aktionsplänen hat die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten an Akzeptanz gewonnen.

- **Flexibilität:** Zumindest vereinzelt betonen Universitäten die grössere Flexibilität der Aktionspläne und die Möglichkeit, mit diesen auf neue Entwicklungen und Trends reagieren zu können. Andere sehen gerade dieses Potenzial aber noch nicht vollständig eingelöst.

Gleichzeitig wird mehrfach auf die folgenden **Herausforderungen und Risiken** hingewiesen:

- **Fakultäre Verankerung:** Universitäten, deren Aktionspläne die Fakultäten stark einbinden, betonen die Bedeutung eines solchen Vorgehens. Andere, die darauf verzichtet haben, sehen an der mangelnden fakultären Wahrneh-

mung des Aktionsplans ein Defizit der ersten Umsetzungsphase.

■ **Zu rigide Handhabung:** Einzelne Universitäten sind der Ansicht, dass die Aktionspläne derzeit noch zu starr gehandhabt werden, um adäquat auf Erfahrungen bei der bisherigen Umsetzung oder Veränderungen im Umfeld reagieren zu können. Teilweise wird angemerkt, dass die Vorgabe der sieben Handlungsfelder der inneren Logik der Aktionspläne nicht gerecht werde und die Universitäten zu willkürlichen Zuteilungen zwingen. Zudem wird eine kritische Reflexion darüber gewünscht, in welchem Ausmass die einzelnen Handlungsfelder geeignet sind, zum Erreichen des übergeordneten Programmziels (Professorinnenanteil von 25%) beizutragen.

■ **Zeitliche Begrenzung:** Mehrere Universitäten äussern die Befürchtung, dass bei einem Wegfall von Bundesmitteln Ende 2016 womöglich Projekte mitten in ihrer Durchführungsphase abgebrochen werden müssten. Auch wird vermutet, dass in diesem Fall die Akzeptanz der Aktionspläne leiden könnte, deren Erfolg gerade darauf zurückgeführt wird, dass sie von drei Instanzen gemeinsam getragen wird (Gleichstellungsbüros, Rektorate und hochschulpolitische Institutionen auf Bundesebene).

Résumé

Introduction

Le Programme fédéral « Égalité des chances » (désormais Programme P-4 de la CUS), en place depuis l'an 2000, a connu début 2014 un changement radical de fonctionnement : le programme ne finance plus les personnes ou projets individuels, mais il aide les universités à mettre en œuvre les **Plans d'action** qu'elles ont élaboré en vue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Cette démarche vise à ménager aux universités une plus grande marge de flexibilité dans leurs efforts en vue de l'égalité. En outre, elle aspire à offrir à la thématique du genre une assise plus large à l'intérieur des universités, et à permettre aux structures chargées de l'égalité et diverses initiatives, financées jusqu'ici en grande partie par des fonds fédéraux, d'être prises en compte dans le budget ordinaire des universités.

Ce qui n'a pas changé : l'objectif ultime du Programme P-4 de la CUS, qui doit contribuer à **faire progresser nettement la proportion de femmes dans le corps professoral**, en la portant de 18% en 2012 à 25% à la fin 2016.

La proposition de projet présentant le nouveau Sous-programme CUS P-4 prévoit un premier bilan deux ans après la mise en place du nouveau système. À cette fin, les rapports de l'année 2014 sont bien plus exhaustifs, et contiennent de nombreuses informations sur la réalisation des Plans d'action 2013 et 2014, compilées par **auto-évaluation**. En règle générale, les rapports sont préparés par les bureaux de l'Égalité puis adoptés et signés par les (vice-)recteurs ou rectrices.

Ce rapport intermédiaire présente les résultats, organisés en trois parties:

- **Activités réalisées** : Cette première partie consigne les activités menées en 2013 et 2014 dans le cadre des Plans d'action par les universités ainsi que leur estimation de la qualité de ces activités.

- **Objectifs ultimes du programme** : En deuxième lieu, le rapport s'attache aux effets des Plans d'action sur trois objectifs principaux du Sous-programme CUS P-4 : a) l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances, b) une meilleure représentation des femmes dans le corps professoral et dans les structures de décision et c) l'initiation d'un changement culturel et structurel propice à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances de poursuivre une carrière universitaire.

- **Expérience tirée des Plans d'action** : En troisième lieu, le rapport examine quelle a été jusqu'ici l'expérience des universités avec les Plans d'action, instrument fondamentalement

nouveau en Suisse en faveur de l'égalité des chances dans le milieu académique.

Activités 2013 et 2014

Plans d'actions et domaines d'action

La Direction du Sous-programme CUS P-4 a défini un total de **sept domaines d'action** que les Plans d'action doivent aborder. Les cinq premiers peuvent être considérés comme des « domaines d'action centraux » :

- ancrage institutionnel de l'égalité des chances ;
- augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction et de décision ;
- initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre ;
- conditions adaptées pour les étudiant-e-s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses ayant des obligations familiales ;
- suppression de la ségrégation horizontale dans l'accès aux disciplines et de la ségrégation verticale dans la poursuite des cursus.

Les deux domaines d'action restants permettent notamment de recueillir les mesures qui ne relèvent pas des catégories précédentes : « gestion du personnel et développement des capacités » et « autres ».

La plupart des Plans d'action couvrent ces cinq « domaines d'action centraux », à deux exceptions près : les universités de Neuchâtel et Zurich qui n'ont pas prévu d'initiatives contre la ségrégation horizontale, c'est-à-dire l'influence du genre sur les choix de discipline. Cela peut être dû partiellement au fait que le lien entre la ségrégation horizontale et l'objectif ultime du Sous-programme CUS P-4 (amener à 25% la proportion de professeures) est moins direct ou moins évident que pour les autres domaines d'action.

État de réalisation des Plans d'actions

Lors de la phase de départ, la réalisation des Plans d'action a connu des **modifications de contenu ou de calendrier** assez fréquentes. Ce fait n'est pas forcément négatif en soi – au contraire, la vaste marge de manœuvre que laissent les Plans d'action aux universités pour procéder à des adaptations de manière flexible est l'un de leurs avantages. Les universités indiquent même parfois avoir dépassé dans certains domaines d'action les objectifs fixés dans leur plan initial.

De **forts retards** n'ont été accusés que dans des cas exceptionnels. Selon leurs comptes-rendus, les universités ont généralement pu réaliser toutes ou quasiment toutes les prestations prévues dans leurs Plans d'action pour 2013 et

2014 dans les divers domaines. De forts retards dans plusieurs domaines sont notés par les universités de Fribourg (domaines concernés : ancrage institutionnel et proportion de femmes dans le corps professoral) et de Lucerne (proportion de femmes dans le corps professoral, développement du personnel et de l'organisation, autres). L'Université de Saint-Gall avait restreint son Plan d'action fin 2013 du fait d'un manque prolongé de personnel ; le plan révisé a été réalisé en très grande partie.

La **qualité des prestations** réalisées en 2013 et 2014 dans le cadre des Plans d'action est presque unanimement jugée positive par les universités. Le formulaire de rapport leur demandait d'estimer la qualité de leurs activités dans chaque domaine d'action, en les classant en 5 catégories. Le choix s'est presque toujours porté sur « très bien » (33 fois) ou « bien » (27 fois), « moyen » faisant figure d'exception (6 fois). Aucune évaluation négative (« mauvais » ou « très mauvais ») n'est rapportée.

Deux universités (BE, GE) décernent la note « très bien » à leurs prestations dans tous les domaines d'action. Seules trois universités (FR, LS, SG) ont choisi la catégorie « moyen » pour quelques domaines, ce qui par ailleurs peut dénoter en partie un regard critique porté sur elles-mêmes. D'après les raisons données, ces avis réservés ont trait entre autres aux faits suivants : le personnel d'un Bureau de l'égalité n'a pas pu être renforcé comme prévu ; l'homologation d'une université comme employeur favorable aux familles n'a pas abouti ; des analyses sur les procédures de nomination et les discriminations salariales n'ont pu être menées comme prévu ; une étude sur les causes de la ségrégation horizontale n'a débouché sur aucune recommandation d'action concrète ; et l'intégration de modules liés au genre dans la formation continue des cadres n'a pas atteint l'ampleur souhaitée.

Pour les années **2015 et 2016**, les universités s'attendent à moins dévier de leur Plan d'action. Dans deux universités seulement, des modifications seront probablement apportées à la plupart des domaines d'action. À l'Université de Saint-Gall, le Rectorat développe depuis l'été 2014 une nouvelle stratégie d'égalité des chances et de diversité dont elle décidera de la mise en œuvre concrète au printemps 2015. À l'Université de Berne, cinq des sept domaines d'action seront vraisemblablement élargis et remaniés.

Financement

Pour financer les Plans d'action, des fonds fédéraux d'un montant total de 5 millions de francs ont été mis à disposition des universités pour les

années 2013 et 2014. Ils peuvent être utilisés à la condition que les universités financent au moins la moitié des dépenses par leur propres moyens.

Cinq universités ont affirmé avoir absorbé à fin 2014 au moins 80% de ces **subsidés fédéraux**. Dans les autres universités, le pourcentage est inférieur, voire en deçà de 50% dans deux cas : en effet, l'Université de Saint-Gall n'a pas pu absorber davantage de fonds du fait de restrictions de personnel imprévues ; l'Université de Lucerne finance entièrement la gestion de son Bureau de l'égalité par le biais de sa planification pluriannuelle et adopte une position prudente en matière de financement de projet, souhaitant ne financer avec les fonds fédéraux que les mesures qu'elle sera elle-même en matière d'assurer après 2016. Cela fait aussi de Lucerne la seule université qui n'utilisera pas, selon ses prévisions, la totalité des subsides fédéraux d'ici la fin 2016.

Jusqu'ici, neuf des dix universités répondent à l'exigence d'assurer au moins la moitié du financement sur leurs **fonds propres**. Le taux reste encore légèrement en deçà à l'Université de Zurich du fait de quelques retards dans les projets, mais selon l'université, il dépassera aussi le seuil réglementaire de 50% sur l'ensemble de la période du programme (2013-2016).

1^{er} objectif : ancrage institutionnel

Depuis l'année 2000, les structures de l'égalité dans les universités suisses ont été développées avec une participation fédérale notable. Ces structures ayant été mises sur pied, le Sous-programme CUS P-4 a pour but de les pérenniser et de les faire passer entièrement sous la responsabilité financière et organisationnelle de chaque université. Les rapports consistent en quatre points l'avancement de cet objectif à mi-parcours du Sous-programme CUS P-4 :

- financement du personnel des Bureaux de l'égalité ;
- intégration des mesures de promotion de l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle de l'université ;
- ancrage institutionnel de l'égalité des chances dans les facultés ;
- instauration d'un suivi de l'égalité des chances.

Bureaux de l'égalité

Fin 2014, les **ressources en personnel des Bureaux de l'égalité** des grandes universités (BS, BE, GE, LS, ZH), en taux d'activité, se situaient entre 390 et 580%, et entre 130 et 210% dans les plus petites (FR, LU, NE, SG, USI). À une exception près (USI), toutes les universités

assumaient plus de la moitié des coûts de personnel à la **fin 2014**. Cependant, seule l'Université de Saint-Gall assure l'ensemble du financement des postes par le biais de la planification pluriannuelle. Dans les autres universités, la planification pluriannuelle couvre entre 20% (USI) et 70% (LS) des ressources humaines. Cela n'est d'ailleurs pas toujours indicatif d'un manque d'institutionnalisation : certaines universités relèvent que les postes financés par d'autres sources correspondent pour certains à des contrats à durée déterminée dans le cadre de projets non voués à la pérennisation.

Concernant l'avenir, sept universités ont bon espoir que leur Bureau de l'égalité ainsi que l'ensemble de leur personnel actuel soient financés par la planification pluriannuelle dès **début 2017**. Trois universités en doutent (BE, FR, LU) : dans les universités de Fribourg et Lucerne, la question se pose pour les pourcentages de postes utilisés pour des projets de coopérations entre plusieurs universités. L'Université de Berne part du principe qu'elle ne pourra pas garantir le maintien de la dotation actuelle en personnel de son Bureau de l'égalité sans ressources fédérales.

Mesures de promotion de l'égalité des chances

Toutes les universités déclarent dans leur rapport qu'elles financent aussi partiellement ou totalement certaines initiatives en faveur de l'égalité **par le biais de la planification pluriannuelle**, les ayant donc institutionnalisées. Il s'agit le plus souvent de programmes de promotion de la relève (BS, BE, GE, LU, NE) et des crédits de fonctionnement ou de l'équipement des institutions de l'égalité (BS, BE, FR, LS, LU, ZH).¹

Les **montants alloués** aux initiatives en vue de l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle ont connu des ordres de grandeurs variables en 2014 : la somme totale s'est élevée à moins de 50'000 francs dans trois universités (FR, SG, LU) ; dans quatre d'entre elles, cette somme se situait entre 100'000 et 115'000 francs (NE, USI, BS, BE), entre 180'000 et 200'000 francs dans deux universités (LS, ZH) ; elle a dépassé un million de francs dans une université (GE). Les montants les plus élevés sont principalement dus à des sommes spécifiquement alloués aux jeunes chercheuses de la relève.

¹ Les dépenses pour les places de garde n'ont pas été prises en considération car elles ne sont plus reconnues dans le programme CUS P-4 en tant que prestations propres de l'égalité des chances.

Ancrage dans les facultés

Concernant l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés, des disparités flagrantes apparaissent entre les plus grandes et les plus petites universités. Les **cinq plus grandes universités** (BS, BE, GE, LS, ZH) indiquent dans leurs rapports que les Plans d'action ont au moins contribué tendanciellement à renforcer l'assise de l'égalité des chances dans les facultés. Dans trois universités, cela découle directement de la conception des plans : à l'Université de Bernée ou de Lausanne, les facultés sont tenues de mettre sur pied leurs propres plans d'action pour l'égalité ; à l'Université de Zurich, le Plan d'action est principalement constitué de projets issus chacun d'une faculté. L'Université de Zurich se déclare convaincue que c'est principalement cette démarche individuelle des facultés qui a permis le bon accueil réservé au Plan d'action.

À l'inverse, les **plus petites universités** font état de réserves concernant l'importance des Plans d'action pour l'ancrage de l'égalité des chances au niveau des facultés. Les raisons ne sont pas directement identifiables dans les rapports. Cela pourrait être lié d'une part au fait que les facultés n'atteignent pas, dans ces universités, la taille critique qui leur permettrait de mener leurs propres efforts en vue de l'égalité. Une autre explication possible est que les universités plus petites, dont l'organisation est plus simple, auraient tendance à laisser l'initiative dans ce domaine aux services centraux. Il n'en faut pas moins rappeler que l'effet limité des Plans d'action à ce niveau n'est pas purement négatif : du point de vue de certaines universités plus petites, l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés était déjà suffisamment établi et il n'existait donc pas vraiment de besoin en la matière.

Suivi de l'égalité des chances

Un élément essentiel de l'ancrage institutionnel passe par des comptes-rendus réguliers sur les progrès en matière d'égalité. Tout Plan d'action se doit ainsi de contenir une disposition prévoyant l'introduction d'un suivi de l'égalité dans les universités. Dans leurs rapports, cinq universités (FR, LS, LU, SG, ZH) indiquent que leurs bureaux de l'égalité rédigent à cette fin leur **propre rapport sur l'égalité des chances**. Ces rapports sont publiés en règle générale tous les deux ans et adoptés ou tout du moins présentés pour information au sein d'une instance universitaires (par ex. direction de l'université, commission de l'égalité) dans le cadre de procédures officielles.

Dans les autres universités, **les instruments de suivi prennent des formes très différentes**. À l'Université de Genève, par exemple, les indi-

icateurs relatifs à l'égalité sont mis à jour chaque trimestre à l'intention du Rectorat et le rapport de gestion comporte un chapitre entièrement dédié à la question de l'égalité des chances. Dans d'autres cas, par contre, les indicateurs ne sont actualisés que tous les quatre ans ou le suivi se limite à une petite série de diagrammes.

2^e objectif : augmentation du taux de femmes

Professeures ordinaires et extraordinaires

Le Programme fédéral Égalité des chances avait formulé, au cours de sa troisième phase (2008-2011/12) l'objectif ultime de parvenir à un **taux de 25% de femmes** parmi les professeurs ordinaires et extraordinaires. Cet objectif n'ayant pas été atteint, il a été repris dans le Sous-programme CUS P-4. Il apparaît, cependant, qu'il restera encore une fois hors de portée à l'issue de la présente période : en 2014, le taux était de 19%, et une augmentation de 6% en deux ans paraît irréalisable, le taux d'augmentation maximal constaté en un an étant jusqu'ici de 1.8% (entre 2005 et 2006).

Dans la plupart des **universités**, le taux de femmes professeures oscillait en 2014 entre 17 et 21%, soit un ordre de grandeur semblable. Trois exceptions sont à noter, il s'agit de trois universités moins grandes proposant des disciplines spécialisées : l'Université de Lucerne, où les sciences humaines et sociales se taillent la part du lion, a le plus fort taux de professeures, 26% ; l'Université de Saint-Gall possède quant à elle le plus faible, 11,6%, ce qui est lié entre autre à son accent sur les sciences économiques. À l'Université de la Suisse italienne, le taux de femmes est aussi relativement réduit : 15,8%. Néanmoins, on y constate une forte tendance à la hausse, ce taux ayant plus que doublé au cours des cinq dernières années.

De manière surprenante, plusieurs universités se disent confiantes en leur capacité d'**atteindre le seuil de 25% d'ici la fin 2016**. Presque toutes les universités dont le taux de professeures était de 20% en 2014 estiment bien réelles leurs chances d'y parvenir (FR, GE, LS, NE). Cet optimisme pourrait être dû à deux états de fait : d'une part, trois de ces universités ont imposé des taux interdisciplinaires de référence de 30% à 40% pour les nouvelles nominations (GE, LS, FR). D'autre part, la plupart des universités ont effectivement connu une hausse de leur taux de professeures ces dernières années – même si l'ampleur du phénomène est trop réduite pour atteindre l'objectif du programme. Si les universités ne parviennent pas à enclencher une hausse annuelle considérablement plus forte,

l'objectif souhaité restera hors de portée pour la plupart d'entre elles.²

Professeures assistantes

Pour la première fois, le Sous-programme CUS P-4 prévoit aussi un objectif concernant les professeures assistantes. Il s'agit de **porter le taux de femmes à ce poste à 40% en 2016**. À l'heure actuelle, quatre universités (BE, LS, LU, NE) ont atteint cet objectif ; la plupart des autres en sont encore bien loin avec des taux inférieurs à 30% (BS, FR, SG, ZH, USI). Seule l'Université de Genève, où le taux est de 35%, se situe dans une position intermédiaire et compte atteindre le seuil des 40% d'ici fin 2016.

Le taux fixé pour les professeures assistantes illustre bien la difficulté de fixer un objectif global cohérent par delà les disciplines et les universités. Certaines universités (LS, NE) l'avaient déjà largement dépassé dès le départ ; pour d'autres, la barre est placée à une hauteur irréaliste. Il serait donc vraisemblablement plus efficace d'aller vers cet objectif global de 40% en fixant des seuils propres à chaque université qui prennent en compte la répartition extrêmement disparate des postes de professeurs assistants à l'intérieur des universités et leur forte dépendance des diverses disciplines.

Instances de direction et de décision

Enfin, pour la première fois, le Sous-programme CUS P-4 a adjoint à l'objectif ultime de 25% de femmes dans le corps professoral l'impératif d'augmenter également le taux de femmes dans les instances de direction et de décision, sans toutefois fixer de pourcentage précis à atteindre.

Seules quelques universités ont pris en 2013 et 2014 des **mesures spécifiques** à cette fin (BS, LS, LU, ZH). Des études menées dans le cadre d'un projet de recherche de l'Université de Zurich ont montré que même en regardant à l'international, il est difficile de trouver des universités ayant mis sur pied des stratégies dans ce but.

En l'absence d'indicateurs précis et vu l'incertitude des données disponibles, la seule question posée dans le rapport demandait aux universités si elles pensaient vraisemblable une

² L'Université de Lucerne a d'ores et déjà rempli l'objectif (26%), mais la création de la Faculté de sciences économiques risque de constituer un nouveau défi. L'Université de Lausanne indique qu'elle n'a quasiment aucune influence sur les nominations au CHUV ; si l'on exclut ces nominations du décompte, l'Université de Lausanne se rapproche nettement de la barre des 25% en 2014. Cela montre un intérêt pour une étude plus particulière au niveau national.

nette augmentation d'ici fin 2016 du taux de femmes dans les instances de direction et de décision. Seules deux universités ont répondu par « oui » (NE) ou « plutôt oui » (FR). Plusieurs autres ont indiqué que ce processus prendrait du temps. Les avis sont partagés sur un éventuel manque de femmes qualifiées prêtes à occuper les postes à responsabilité qui se libéreraient.

3° objectif : changement culturel et structurel

Afin de garantir à long terme l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités, il convient notamment de faire évoluer des modèles de pensée et de comportement quotidiens et souvent inconscients. Le Sous-programme CUS P-4, il est vrai, n'a pas expressément fixé comme objectif l'initiation de cette évolution culturelle et structurelle. La Direction du sous-programme a tout de même jugé important de poser cette question dans les rapports afin de mieux percevoir la pérennité de l'égalité des chances dans les universités suisses.

Le concept de changement culturel et structurel est illustré par des exemples dans le formulaire de rapport, sans être défini une fois pour toutes. À la question de savoir **si le Plan d'action avait initié un changement culturel et structurel** contribuant à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances de poursuivre une carrière académique, la plupart des universités ont répondu « plutôt oui ». Elles se sont montrées plus sceptiques face à la question de savoir si un changement de cet ordre serait à l'œuvre à **grande échelle d'ici fin 2016**.

Parmi les **signes d'un tel changement**, sont mentionnées à plusieurs reprises des décisions prises par les institutions centrales des universités (par ex. le rectorat) manifestant un changement d'attitude face aux questions de genre. Mais le plus souvent, les rapports font état de nouvelles sensibilités et manières d'agir dans les facultés (par ex. comptes-rendus des commissions de nominations) ou dans le quotidien académique (commentaires suite à des événements, des campagnes, des services proposés ; demande de brochures ou de bulletins d'information). Plusieurs universités mentionnent également que les services des bureaux de l'égalité sont utilisés plus souvent et par un public plus large qu'il y a quelques années encore, ou que les efforts en vue de l'égalité des chances rencontrent de manière générale davantage de bonne volonté.

Expérience tirée des Plans d'actions

Dans l'ensemble, les universités portent un jugement très positif sur l'expérience qu'elles ont

eue jusqu'ici des Plans d'action. Afin de recueillir un compte-rendu détaillé des résultats, le formulaire de rapport contient 14 propositions sur les effets éventuels des Plans d'action, avec lesquelles les universités peuvent se montrer en accord ou en désaccord. Il en ressort que les Plans d'action ont amélioré avant tout la **cohérence des efforts en vue de l'égalité** : ceux-ci ont gagné en logique et en clarté et se font mieux entendre, sont dotés d'objectifs plus clairs, sont mieux établis comme faisant partie intégrante des tâches des responsables, et ont tendance à être mieux coordonnés.

Les avis sont plus réservés s'agissant véritablement de **l'aboutissement de ces efforts** et de **l'accueil qui leur est réservé**. Les universités sont moins nombreuses à confirmer que les initiatives en vue de l'égalité sont davantage soutenues, mieux ancrées dans les facultés et instituts, touchent davantage les hommes ou peuvent compter en général sur davantage d'efforts de la part des divers acteurs au sein des universités. Cela reflète peut-être également le fait que les Plans d'action ne sont en place que depuis deux ans et que leurs effets se font sentir plus rapidement à l'échelle du programme proprement dit que de manière définitive et généralisée.

Dans le **bilan** qu'elles pouvaient tirer des Plans d'action, plusieurs universités ont en outre détaillé les avantages suivants :

- **Une politique de l'égalité « sur mesure »** : Les Plans d'action permettent aux universités de formuler une politique en matière d'égalité qui convienne parfaitement à leurs particularités et puisse offrir ainsi une bonne efficacité et de vrais résultats.

- **Un meilleur accueil** : Avec les Plans d'action, préparés au sein des universités, souvent en collaboration avec les (vice-)rectorats ou les facultés, les initiatives en vue de l'égalité des chances sont mieux accueillies dans les universités.

- **Flexibilité** : Des universités insistent au moins ponctuellement sur la flexibilité améliorée des Plans d'action et la possibilité de s'en servir pour répondre de manière réactive aux nouvelles tendances et évolutions. D'autres identifient ce potentiel sans le juger encore pleinement réalisé.

Parallèlement, plusieurs **défis et risques** sont abordés :

- **Ancrage dans les facultés** : Les universités dont les Plans d'action impliquent étroitement les facultés insistent sur l'importance de cette démarche. D'autres, qui ont décidé de procéder autrement, voient dans le manque de visibilité du Plan d'action dans les facultés un point faible de la première phase de mise en œuvre.

■ **Gestion trop rigide** : Certaines universités sont d'avis que les Plans d'action sont encore à l'heure actuelle menés de manière trop rigide pour pouvoir s'adapter de manière pertinente aux leçons tirées de leur mise en œuvre jusqu'ici ou aux évolutions du contexte. Quelques commentaires précisent que les sept domaines d'action fixés ne correspondent pas à la logique intrinsèque des Plans d'action et forcent les universités à opérer des distinctions arbitraires. En outre, d'aucuns souhaitent une réflexion critique sur le bien-fondé de certains domaines d'action pour contribuer à réaliser l'objectif ultime du programme (un taux de professeures de 25%).

■ **Limite dans le temps** : Plusieurs universités émettent la crainte qu'une fois les subsides fédéraux épuisés fin 2016, des projets risquent de devoir être interrompus au beau milieu de leur phase de réalisation. On présume également que cela pourrait alors nuire au bon accueil dont bénéficient les Plans d'action, dont le succès est attribué au fait qu'ils sont portés conjointement par trois instances (bureaux de l'égalité, rectorats et institutions fédérales chargées de la politique universitaire).

Summary

Introduction

At the start of 2013, the federal program equal opportunities (new: SUC Sub-Program P-4), initiated in 2000, saw a fundamental change of system: It no longer serves to support of individual projects or persons but assists universities in the implementation of in-house **action plans** for furthering equal opportunities for men and women.

This approach is meant to grant universities more flexibility in promoting gender equality. Furthermore, it is expected that this helps the topic of gender find firmer ground within the universities themselves and that measures and structures augmenting equality, which up to now have been financed to a large degree with federal funds, will in the future be part of the universities' regular budgets.

What remains unchanged are the overarching objectives of the SUC Sub-Program P-4: It is meant to help **significantly augment the share of female professors** – from 18 % in 2012 to 25 % at the end of 2016.

The project application for the new SUC Sub-Program P-4 planned to first take stock two years after the implementation of the new system. This is why reporting for the year 2014 has been greatly enhanced. For **self-evaluation**, findings from the reports are used for assessing extensive feedback data about the implementation of action plans from the years 2013 and 2014. As a rule, the reports were compiled by equal opportunities offices and were authorized and signed by vice rectors or rectors responsible for the action plans.

The present interim report presents results in three steps:

- **Completed activities:** First it documents what types of activities the universities have completed in 2013 and 2014 in the framework of the action plans and how they themselves rate their quality.
- **Overarching goals of the program:** Second, an examination of the effects the action plans have had with regards to three overarching goals of the SUC Sub-Program P-4: a) the institutional establishment of equal opportunities, b) an increased share of women among the professorial body and groups of policymakers, and c) initiating a cultural and structural change which will help create equal opportunities for men and women in academic careers.
- **Experiences with action plans:** Third, universities are asked to summarize experiences they had with the action plans – which in Swit-

zerland constitute a novel instrument in working toward university equality.

Activities 2013 and 2014

Action Plans and Fields of Action

The management of the SUC Sub-Program P-4 defined a total of **seven fields of action** which should be at the center of the action plans. The first five should be understood as «key fields of action»:

- Institutional anchoring of equal opportunities.
- Increasing the number of women as elected professors as well as members in governing and decision-making committees.
- Measures in the field of gender specific promotion of young academics.
- Framework conditions for students, employees, and researchers with family commitments.
- Reduction of the horizontal segregation limiting access to disciplines and of the vertical segregation causing dropouts.

The two remaining fields of action can be understood to group various measures which cannot be captured by the above classifications («Human resources and organization development», «Miscellaneous»).

Most action plans cover all five «key fields of action». Exceptions are the action plans of the universities of Neuchâtel and Zurich, which do not foresee any measures against the horizontal segregation – i.e. the gender specific selection of disciplines by male and female students. This omission might be owed to cause and effect between horizontal segregation and the subordinate aim of the SUC Sub-Program P-4 (Increasing the share of female professors to 25%) being less immediate and obvious than it is the case with other fields of action.

Current State of Implementing the Action Plans

In the initial phase of implementing the action plans, **modifications made to the content or timeline** were relatively frequent. In principle, this need not be read negatively – on the contrary, it is a major plus of the action plans that they grant universities more flexibility and room for adjustment. Occasionally universities even report that in some fields of action, the results surpassed what was originally planned as the minimal outcome.

Major delays were the exception. According to the reports, universities succeeded in implementing all or almost all of the measures laid out for individual fields of action by the action plans of 2013 and 2014. Reports about major delays in several fields of action are made by the Universi-

ty of Fribourg (fields of action concerned: institutional anchoring and share of female professors) and the University of Lucerne (share of female professors, human resources and organization development, miscellaneous). Due to a prolonged shortage of staff, the University of St. Gallen downsized its action plan at the end of 2013; to a large extent, the implementation of the revised plan was successful.

The universities almost unequivocally attest to a high **quality of achievements** within the framework of their action plans in 2013 and 2014. Report forms made five categories available for a rating of the quality of achievements within each field of action. Most often, «very good» (33 times) or «good» (27 times) were selected; the choice of «mediocre» was the exception (6 times). Negative ratings («bad» or «very bad») did not occur.

Two universities (BE, GE) rate their achievements in all fields of action to be «very good». The category of «mediocre» was only selected by a total of three universities (FR, LS, SG) for some fields of action – an assessment which could be due to an at least partially self-critical attitude. Reasons given for the cautious assessments are, among others, that the personnel resources of an equal opportunities office could not be consolidated as planned, certification of a university as a family-friendly work environment did not come about, examinations of appointment procedures or cases of discrimination in wages could not be made as planned, a study of the causes of horizontal segregation did not lead to any concrete recommendations for action, and the integration of gender specific modules for the training of executive staff have not yet taken place to the desired extent.

For the **years 2015 and 2016**, universities predict somewhat fewer divergences from the action plans. At only two universities are modifications within a majority of fields of action foreseeable. Since summer 2014, the University of St. Gallen has been developing a new strategy for equal opportunities and diversity measures, the concrete implementation of which will be decided in spring 2015. At the University of Berne, presumably five of the seven fields of action will be expanded or will see content-related rebalancing.

Finances

In 2013 and 2014, the federal government provided universities with a total of five million francs for the implementation of the action plans. A condition for the release of the funds was that universities were to pay at least half of the expenses themselves. According to their own reporting, five universities had spent at

least 80% of **federal funds** by the end of 2014. All of the other universities have used up a smaller share, in two cases even less than 50%: The University of St. Gallen, due to unforeseeable staff shortage, was unable to spend more; the University of Lucerne's multi-year planning already ensures full internal funding for the equal opportunities office, and, in addition, approaches project funding restrainedly: It would like to use federal funds only for financing measures it can keep up itself once federal aid runs out in 2016. This is why Lucerne is the sole university which, by its own account, possibly won't have spent the entire sum of federal funding by the end of 2016.

Up to today, the requirement that at least half of the expenses for action plans should be paid through the universities' **own resources** has been met by nine out of ten universities. Due to delays within some projects, the current share at the University of Zurich is slightly less than half. However, the University asserts that its contribution when viewed across the entire span of the project (2013-2016) will likewise be more than 50%.

1st Goal: Institutional Anchoring

Since 2001, structures for equal opportunities at Swiss universities have been developed with substantial support from the federal government. With basic structures now in place, the SUC Subprogram P-4 aims to lastingly secure these structures and eventually hand over the financial and organizational responsibility to each university. The reports serve to document the progress made at the midpoint of the SUC Subprogram P-4, focusing on four different areas:

- Funding of the staff of equal opportunities offices
- Integration of equal opportunities measures within a university's multi-year planning
- Institutional anchoring of equal opportunities at the faculties
- Establishment of a monitoring system for equal opportunities

Equal Opportunities Offices

At the end of 2014, **personnel resources at equal opportunities offices** at the larger Swiss universities (BS, BE, GE, LS, ZH) ranged from between 3.9 and 5.8 full time positions, smaller universities (FR, LU, NE, SG, USI) were staffed with between 1.3 and 2.1 full time positions. With the exception of one (USI), all universities at the **end of 2014** covered more than half of the personnel costs. Only at the University of St. Gallen, however, is the entire funding of staff organized through a multi-year plan. All other

Summary

universities secure between 20% (USI) and 70% (LS) of their personnel resources in a multi-year planning. Yet these numbers cannot be taken as proofs for an incomplete institutionalization: Some universities point to the fact that otherwise financed positions partly include fixed-term contracts for project work for which no future funding needs to be made available.

Where the future is concerned, seven universities are optimistic that funding for their equal opportunities offices will, starting at the **beginning of 2017**, be secured by funds available for personnel in the multi-year plans. Three universities (BE, FR, LU) doubt that this will be the case: At the universities of Fribourg and Lucerne, a question mark remains regarding positions in place for cooperation projects among several universities. The University of Bern assumes that the current level of staffing of the equal opportunities office cannot be secured without federal funds.

Equal Opportunity Measures

All universities indicate in the report that they also finance some equal opportunity measures **through the multi-year plan** and, thereby, have institutionally anchored these measures. The most frequent measures are programs for the promotion of young academics (BS, BE, GE, LU, NE) and the spending of university funds and material resources for the running of equal opportunities institutions (BS, BE, FR, LS, LU, ZH).¹

Money spent in the year 2014 of the **total sums** reserved in the multi-year plans for equal opportunity measures was in the following range: At three universities the amount was lower than CHF 50,000 (FR, SG, LU), at four universities it was between CHF 100,000 and 115,000 (NE, USI, BS, BE), at two universities between CHF 180,000 and 200,000 (LS, ZH), and one university spent over one million Swiss Francs (GE). Proportionally large sums are mostly spent for gender specific grants for young female academics.

Institutional Anchoring at the Faculties

Remarkable differences between faculties of larger and smaller universities can be observed regarding the institutional anchoring of equal opportunities. The **five largest universities** (BS, BE, GE, LS, ZH) confirm in their reports that the action plans have, at least tendentially, contributed to establishing equal opportunities to a larger extent at faculties. At three universities, this is directly linked to the ways in which the

action plans were conceptualized: At the Universities of Bern and Lausanne faculties are asked to independently develop (action) plans for equal opportunities; at the University of Zurich, the action plan mainly consists of projects located in the individual faculties. In the report, the University of Zurich singles out this organizational strategy for the action plan having gained wide acceptance from faculty members.

By contrast, **smaller universities** comment more skeptically on the importance action plans have had for the institutional anchoring of equal opportunities at faculties. Reasons for this cannot be directly gathered from the reports. On the one hand, this might be due to faculties at smaller universities not reaching the critical size for running equal opportunities work in its own right. Another reason might be that smaller universities, due to their limited size, tend to assign this task primarily to central services. At the same time, it needs to be pointed out that such an institutionally limited validity of action plans need not be read only negatively: In the eyes of some smaller universities, equal opportunities was already adequately set in place before and therefore no additional action was needed.

Monitoring of Equal Opportunities Measures

A vital element of institutional anchoring is regular reporting on the status of equal opportunities. Therefore, action plans were required to include the setting up of a monitoring of equal opportunities measures. In the reports five universities (FR, LS, LU, SG, ZH) indicate that their equal opportunities offices write **independent equal opportunities reports**. As a rule, these reports are published every second year and through a formal procedure are approved or, at least, taken notice of by university authorities (e.g. university management, equal opportunities committee).

At the other universities, **monitoring instruments are put in place in various ways**. At the University of Geneva, for example, updates on relevant facts and figures are sent to the rector's office every trimester and are included in the management report in a chapter on equal opportunities. In other places, conversely, an update of the facts and figures takes place only every four years or monitoring is limited to a small set of charts.

¹ The figures do not show expenditure on childcare, which is not recognized as valid a university contribution to the SUK subprogram P-4.

2nd Goal: Stronger Representation of Women

Full and Associate Professors

In its third phase (2008-2011/12), the federal program Equal Opportunities had formed the subordinate goal to augment the **share of full and associate female professors to 25%**. After this goal was not met, it became part of the SUC Sub-Program P-4. However, it looks as if, this goal will remain unattained in the current project's duration: In 2014 the share was 19%, and an increase of 6% within two years' time is very unlikely. The highest annual increase rate ever observed is 1.8% (in 2006, in comparison to 2005). At most universities the share of female professors in 2014 was relatively comparable, ranging from 17% to 21%. Exceptions are three smaller universities with a specialized range of disciplines: The University of Lucerne has, due to its focus on the Humanities and Social Sciences, the highest share of female professors at 26%; the University of St. Gallen has the smallest share, 11.6%, a number which in parts can be explained by the dominance of Economic Science. Relatively small is the share at the Università della Svizzera italiana – 15.8%. However, this university marks a strong trend of increase: In the last five years it was able to more than double its share of female professors.

In the reports, several universities are surprisingly confident of **reaching the 25% mark by the end of 2016**. Almost all universities whose share of female professors in 2014 was around 20% think this to be a realistic endeavor (FR, GE, LS, NE). This optimism might be due to two facts: First, three universities have newly introduced extensive benchmarks from 30% to 40% for new appointments (GE, LS, FR). Second, most universities have in the past years indeed increased their share of female professors – albeit to a much lesser degree than what is needed to reach the program's goal. If the universities do not succeed in significantly augmenting their annual increase rate, the program's goal remains out of reach for most of them.²

² The University of Lucerne has currently reached this goal (26%). However, the setting up of an economic science faculty might prove to set a new challenge. The University of Lausanne, in its reporting, points out the fact that it has almost no say in the appointments at the University Hospital. If one puts this aside, the University of Lausanne comes much closer to the 25% mark in 2014. This shows the need for a more detailed study at national level.

Assistant Professors

The Sub-Program SUC P-4 served to introduce a target value for assistant professors for the first time. This is set at a **40% proportion of women by 2016**. At the moment, four universities (BE, LS, LU, NE) have reached this; most others are, with a share of under 30% far from it (BS, FR, SG, ZH, USI). Only the University of Geneva, with a share of 35%, takes up an intermediary position and assumes it will reach the 40% mark by the end of 2016.

The target value for assistant professorships demonstrates the difficulty involved in setting a sensible common goal for all disciplines and universities. Some universities (LS, NE) surpassed the target value already in the beginning; for others, the goal is unrealistic. It might prove to be more effective to aim for a common target value of 40%, allowing for target values specifically set for each university. Thereby it could be acknowledged that assistant professors are not equally frequent at all universities and that their degree of integration varies from one discipline to another.

Governing and Decision-Making Committees

Eventually, the SUC Sub-Program P-4 supplemented the subordinate goal of a 25% share of female professors for the first time with the addition that the share of women in governing and decision-making committees should be augmented. This was done without indicating a percentage.

In 2013 and 2014, only a few universities have introduced **specific measures** for reaching this goal (BS, LS, LU, ZH). Research conducted in the framework of a research project at the University of Zurich demonstrate that even when taking up an international perspective it is hard to find universities who have developed such measures.

Due to the absence of a target value and the poor data available, universities were only asked to state in their reports whether they think it to be likely that the share of women in governing and decision-making committees will **significantly increase by the end of 2016**. Only two universities chose the answer «yes» (NE) or «likely yes» (FR). The rest repeatedly pointed out that this process takes a longer period of time. Different opinions exist regarding the question of whether there might be a shortage of qualified women willing to take up newly vacant positions.

3rd Goal: Change of Cultures and Structures

Sustainably securing equal opportunities for women and men at universities depends not

least upon on a change of commonplace and partly subconscious patterns of thinking and acting. The SUC Sub-Program P-4 has not explicitly defined such a cultural and structural change as one of the program's objectives. Nonetheless, the management of the Sub-Program deems it very important to address this aspect in the reports in order to find out to what extent equal opportunities have found a sustainable foundation at Swiss universities.

The notion of a cultural and structural change was illustrated in the reporting form by examples but was nowhere conclusively defined. The question **whether the action plan initiated a cultural and structural change** which could contribute to women and men having equal opportunities for an academic career, most universities answered «likely yes». They remain somewhat more skeptical regarding the question whether such a change will be **effected on a wider plane by the end of 2016**.

Signs for such a change repeatedly mentioned are decisions made by central university institutions (e.g. the rector's office) in which altered attitudes regarding gender issues become manifest. However, reports most frequently feature evidence for a new sensitivity and novel behavior patterns in faculties (e.g. feedback from appointment committees) or in the universities' daily routines (feedback about events, campaigns, service; requests for brochures or newsletters). Several universities also mention that services offered by the equal opportunities offices are more in demand – also by a broader set of people – than had been the case some years ago and that equal opportunities work generally is met with much more goodwill.

Experiences with the Action Plans

Generally, universities rate their experiences with the action plans so far very positively. For a differentiated assessment of the effects, universities were confronted with 14 statements in the reporting form which outline possible effects and outcomes of the action plans, all of which they could either endorse or dismiss. Reactions demonstrate that the action plans mainly served to ameliorate the **«consistency» of equal opportunities work**: It gained coherence and visibility, has clearer objectives, is more fully integrated as a management tool, and tendentially is better coordinated.

Verdicts are more cautiously expressed when it comes to the **actual putting into effect and the acceptance of equal opportunities work**. Statements which suggest that equal opportunities measures have found a broader base, are more strongly anchored at faculties and institutes, appeal increasingly to men, or, generally

speaking, can rely on an increased self-initiative by university members, are less confirmed. In part, this might reflect the fact that the action plans have existed for a mere two years and that effects on the program level are more swiftly made than they are able to change existing conditions and alter the thinking of a wider public.

In their **concluding thoughts** about the action plans, several universities additionally pointed out the following advantages:

- **«Customized» equal opportunities policies**: Because the action plans allow universities to develop equal opportunities policies perfectly tailored to their particular set-up, great effectiveness and efficiency are most likely.

- **Greater acceptance**: Due to the fact that the action plans were developed by members of the universities themselves, often in cooperation with the office of the (vice) rector or faculty offices, equal opportunities work has gained greater acceptance at the universities.

- **Flexibility**: At least some universities emphasize the greater flexibility granted by the action plans and the possibility to react to new developments and trends. Others, however, find that there is still more potential for flexibility.

At the same time, there are several mentions of the following **challenges and risks**:

- **Institutional anchoring at faculties**: Universities whose action plans strongly involve the faculties emphasize how this has contributed to a successful implementation of measures. Others, which chose to leave out the faculties during the planning stage, think that a lack of awareness about the action plans within the faculties proved to be a big challenge during the implementation stage.

- **Management too rigid**: Some universities find that current implementations of action plans are still managed too rigidly in order to adequately react to experience gained from the implementation process or changes in the immediate setting. Another thing mentioned several times is that the choice of seven fields of action somewhat stands in contradiction to the internal logic of the action plans, a fact which forces universities to make arbitrary allotments. Furthermore, a critical reflection is desired about the aptitude of the individual fields of action for contributing to the subordinate program objective (increasing the share of female professors to 25%).

- **Limited Duration**: Several universities fear that with the ceasing of federal funding at the end of 2016, some projects might have to be terminated in the middle of their implementation stage. It is likewise presumed that this would lessen the acceptance of the action plans, whose success can be traced back to precisely

Summary

the endorsement by three authorities (equal opportunities offices, rector's office, and federal university policy institutions).

1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Bundesprogramm Chancengleichheit, das seit dem Jahr 2000 besteht, hat Anfang 2013 mehrere wichtige Veränderungen erfahren: In seiner **vierten Phase** (2013-2016) bildet es neu **eines von zwei Teilprogrammen** des übergreifenden SUK-Programms P-4 «Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten / Gender Studies». Konzeptionell kam es zu einem grundlegenden Systemwechsel: Das Programm finanziert nicht mehr einzelne Projekte oder Personen, sondern unterstützt die Universitäten bei der Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen und Massnahmen. Zu diesem Zweck hat jede Universität einen eigenen **Aktionsplan** entwickelt und der Programmleitung vorgelegt. Diese hat im Herbst 2012 alle Aktionspläne gutgeheissen und die von der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) gesprochenen Bundesmittel zur deren Umsetzung weitergeleitet.

Ziel des Teilprogramms «Chancengleichheit» ist es, wesentliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen. Gemäss dem Programmantrag bedingt dies «angemessene Personal- und Finanzressourcen und eine Verankerung der Strukturen der Chancengleichheit in die Budgetierung und Mehrjahresplanung und in die Entscheidungsprozesse der Universitäten». Mit den Aktionsplänen soll den Universitäten einerseits eine grössere Flexibilität eingeräumt werden: Sie können – sofern sie die Vorgaben des SUK-Teilprogramms einhalten – in ihrer Gleichstellungsarbeit eigene Schwerpunkte und Akzente setzen und auf Veränderungen in ihrem Umfeld reagieren. Andererseits besteht die Erwartung, dass die Gleichstellungsbüros¹ die Aktionspläne gemeinsam mit wichtigen Akteuren innerhalb der Universität (Rektorate, Dekanate, Nachwuchsförderung, Human Resources u.a.) ausarbeiten und die Gleichstellungsarbeit damit eine breitere Abstützung und eine grössere Akzeptanz erfährt.

Die Koordination des Gesamtprogramms sowie des Teilprogramms Chancengleichheit liegen seit Anfang 2014 bei swissuniversities, der Rektorenkonferenz der Schweizer Hochschulen (zuvor: ehemalige Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS). Diese organisiert auch das **jährliche Reporting** des Programms, in dem die Universitäten Rechenschaft über die Erreichung der Hauptziele sowie die Verwendung der finanziellen Mittel ablegen. Gemäss dem Projektantrag ist zur Halbzeit des SUK-Teilprogramms P-4 – nach zwei Jahren – zusätzlich ein umfangreicherer **Zwischenbericht** vorgesehen.

Um Doppelspurigkeiten von jährlichen Reportings und der Zwischenberichterstattung zu vermeiden, sind die **Reportings des Jahres 2014 stark erweitert** worden (Abgabetermin: Ende Januar 2015). Das revidierte Formular erhob im Sinne einer Selbstevaluation umfassende Informationen zur Umsetzung der Aktionspläne an den einzelnen Universitäten in den Jahren 2013 und 2014. Dieses Formular ist von der Leitung des Teilprogramms Chancengleichheit gemeinsam mit dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS entwickelt worden. Auf Seiten der Universitäten wurden die Reportings in der Regel von den Gleichstellungsbüros verfasst, teilweise unter Beizug von anderen Stellen oder in Begleitung der zuständigen Vizerektor/innen. Alle Reportings wurden von den Vizerektor/innen oder Rektor/innen, die für die Aktionspläne verantwortlich sind, genehmigt und unterzeichnet.

Der vorliegende Bericht wertet die Reportings des Jahres 2014 in einer universitätsübergreifenden Perspektive aus. Die im Rahmen der Aktionspläne erbrachten Tätigkeiten und ihre Wirkungen werden dabei nach einzelnen Handlungsfeldern und übergeordneten Zielsetzungen des Teilprogramms dargestellt. Der Zwischenbericht leistet auf diese Weise unter anderem eine Synthese, die aus den einzelnen Universitätsberichten selber nicht direkt ersichtlich ist. Die Darstellung gliedert sich in drei grosse Teile:

¹ Der Ausdruck «Gleichstellungsbüro» wird im Folgenden zur allgemeinen Bezeichnung der zentralen Dienststellen verwendet, die an den Universitäten für das Thema Chancengleichheit von Frau und Mann zuständig sind. Ist von einzelnen Dienststellen die Rede, so wird jeweils die offizielle Bezeichnung der betreffenden Universität übernommen.

■ **Erbrachte Aktivitäten:** Kapitel 2 dokumentiert, welche Tätigkeiten die Universitäten 2013 und 2014 im Rahmen der Aktionspläne erbracht haben, wie sie deren Qualität beurteilen und wieweit es allenfalls zu Abweichungen vom ursprünglichen Inhalt der Aktionspläne gekommen ist.

■ **Übergeordnete Programmziele:** Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Wirkung der Aktionspläne auf drei übergeordnete Ziele des SUK-Teilprogramms P-4: erstens die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit, zweitens die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren sowie in Leitungs- und Entscheidungsgremien und drittens das Auslösen eines Kultur- und Strukturwandels, der dazu beitragen soll, dass Frauen und Männer dieselben Chancen auf eine akademische Karriere besitzen.

■ **Erfahrungen mit Aktionsplänen:** Kapitel 4 berichtet von den Erfahrungen, welche die Universitäten mit den Aktionsplänen als einem – für die Schweiz – grundsätzlich neuen Instrument universitärer Gleichstellungsarbeit gemacht haben.

Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass sich die folgenden Ausführungen ausschliesslich auf die Berichte der Universitäten stützen. Dies gilt namentlich auch für die Urteile über die Qualität der erbrachten Leistungen; sie entsprechen der **Selbsteinschätzung der Universitäten**. Ebenfalls ist hervorzuheben, dass der Zwischenbericht keinen umfassenden Vergleich des Standes der Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten bietet. Der primäre Fokus des Berichts liegt vielmehr auf der Frage, wie gut sich die Aktionspläne als neue Instrumente der universitären Gleichstellungsarbeit bewährt haben. Dabei haben die Aktionspläne – je nach universitätsspezifischem Stand der Chancengleichheit – an unterschiedlichen Ausgangspunkten eingesetzt.

2 Aktivitäten 2013-2014

Ein zentrales Anliegen des Zwischenberichts besteht darin, einen Überblick über den **Output des SUK-Programms P-4** zu vermitteln – also aufzuzeigen, welche Leistungen die Universitäten bei der Umsetzung ihrer Aktionspläne in den Jahren 2013 und 2014 erbracht haben. In der vergleichenden Darstellung dieser Leistungen werden zusätzlich die folgenden beiden Fragen thematisiert:

■ **Qualität der Aktivitäten:** Wie beurteilen die Universitäten selber die Qualität dieser Leistungen? Was ist besonders gut gelungen, in welchen Punkten blieb man hinter den Erwartungen zurück?

■ **Abweichungen von der Planung:** Inwieweit kam es 2013 und 2014 zu Abweichungen vom ursprünglichen Aktionsplan – und falls ja, weshalb? Sind für 2015 und 2016 Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Aktionsplan vorgesehen?

Die Darstellung der erbrachten Aktivitäten folgt systematisch den **sieben Handlungsfeldern**, welche die Mehrjahrespläne aufgreifen sollen:

- Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit
- Handlungsfeld 2: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, in den Leitungs- und Entscheidungsgremien
- Handlungsfeld 3: Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung
- Handlungsfeld 4: Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende mit familiären Verpflichtungen
- Handlungsfeld 5: Abbau der horizontalen Segregation beim Zugang und der vertikalen Segregation beim Verbleib in Studienfächern, in denen der Anteil eines Geschlechts besonders tief ist und ein Nachwuchsmangel droht (v.a. Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik, MINT)
- Handlungsfeld 6: Massnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung
- Handlungsfeld 7: Sonstiges/Neues

Diese sieben Handlungsfelder sind sowohl im Antrag des SUK-Teilprogramms P-4 wie auch in den Anforderungen an die Aktionspläne definiert. Für die ersten fünf Handlungsfelder hat die Programmleitung konkrete Massnahmen und (Teil-)Ziele formuliert, um den Universitäten – in unverbindlicher Weise – zu veranschaulichen, wie sie in diesen Bereichen aktiv werden können. Die beiden letzten Handlungsfelder haben dagegen eher den Charakter von «Auffangkategorien» für Massnahmen, die sich nicht in diese Systematik einfügen lassen. Die Handlungsfelder besitzen deshalb auch ein unterschiedliches Gewicht: Die Erwartung, dass die Universitäten in den betreffenden Bereichen tätig werden, ist bei den ersten fünf Handlungsfeldern stärker als bei den letzten beiden Feldern mit «Auffangcharakter».

Die Leitung des Teilprogramms «Chancengleichheit» wünschte für das Reporting 2014 zudem eine **Untergliederung von Handlungsfeld 2**: Handlungsfeld 2a konzentriert sich auf die Erhöhung des Professorinnenanteils, während Handlungsfeld 2b sich spezifisch mit dem Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien auseinandersetzt. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass sich eine angemessene Vertretung von Frauen in hochschulpolitischen Gremien sich nicht «von selbst» ergibt oder direkt aus dem Professorinnenanteil folgt, sondern – gerade bei Fächern mit geringer Präsenz von Frauen – besonderer Massnahmen bedarf.

Die Massnahmen, welche die Universitäten in den einzelnen Handlungsfeldern geplant haben, sind sehr verschiedener Natur. Um die Synthese zu erleichtern, wurden die Universitäten im Reporting gebeten, die Massnahmen einer vorgegeben Typologie zuzuordnen. Diese umfasst acht **Massnahmentypen**:

- Situations- und Bedarfsanalysen (z.B. Befragungen, Evaluationen, Monitoring)
- Information und Sensibilisierung

- Institutionen und Verfahren (z.B. Berufungsverfahren, Anstellungsbedingungen)
- Normative Grundlagen (z.B. Leitbilder, Policies, Richtlinien, Strategien)
- Kurse, Workshops, Schulung, Weiterbildung
- Personenförderung (z.B. Mentoring, Protected Time, Coaching, persönliche Fördergelder)
- Beratung (z.B. Anlauf- und Servicestellen)
- Entlastung/Unterstützung bei ausseruniversitären Verpflichtungen (z.B. Ausbau Kinderbetreuung)

An dieser Typologie orientiert sich auch die Darstellung der Tätigkeiten, die 2013 und 2014 in den einzelnen Handlungsfeldern erbracht worden sind. Sie wird dabei pragmatisch angewendet: Zeigt sich in einzelnen Handlungsfeldern, dass bestimmte Massnahmentypen sachlich eng verwandt sind (z.B. normative Grundlagen und Institutionen/Verfahren), so werden sie teilweise zusammen dargestellt. Ebenso werden – vor allem in den sehr heterogenen Handlungsfeldern 6 und 7 – bisweilen thematische Verwandtschaften unterschiedlicher Massnahmen stärker hervorgehoben als ihre formelle Typenähnlichkeit.

Die folgende Darstellung gliedert sich in **acht Kapitel**. Angesichts der Vielzahl von Handlungsfeldern vermitteln wir zunächst einen **Überblick** (Abschnitt 2.1): Er zeigt in vergleichender Perspektive summarisch auf, in welchen Handlungsfeldern die Universitäten 2013 und 2014 aktiv waren, wie sie die Qualität ihrer Tätigkeiten beurteilen und wie häufig es zu Abweichungen gegenüber der ursprünglichen Planung kam bzw. in den folgenden beiden Programmjahren noch kommen wird. Ebenso wird aufgezeigt, in welchem Ausmass die finanziellen Vorgaben eingehalten und die zur Verfügung stehenden Bundesmittel genutzt worden sind.

Mit Ausnahme dieses «Finanzteils» beruht der einleitende Überblick ausschliesslich auf statistischen Auswertungen der geschlossenen Fragen des Reportings (d.h. Fragen mit vorgegebenen Antwortkategorien). Viel detaillierter sind die Ausführungen in den folgenden Abschnitten zu den einzelnen **Handlungsfeldern** (Abschnitte 2.2 bis 2.9). Sie beschäftigen sich inhaltlich mit denselben Fragen wie der Überblick, gehen jedoch viel stärker auf die einzelnen Massnahmen und die Ausführungen der Universitäten in den Reportings ein.

2.1 Überblick

2.1.1 Aktivitäten nach Handlungsfeld und Universität

Gep plante Tätigkeiten

Tabelle 1 zeigt, in welchen Handlungsfeldern die Aktionspläne Tätigkeiten vorgesehen haben. Am seltensten ist dies im Handlungsfeld 2b der Fall – der Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien. Dies ist nicht überraschend: Wie eingangs dargelegt, bildete dieser Bereich ursprünglich kein eigenständiges Handlungsfeld, sondern wurde erst in der Revision des Reportingformulars für den Zwischenbericht besonders hervorgeben. Gleichzeitig bestätigt das Ergebnis den Verdacht, dass dieser Aspekt ohne besondere Gegensteuer vermutlich im Hintergrund bleibt. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass über die Vertretung von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien wenig bekannt ist und es wenige Vorbildmassnahmen von Universitäten im Ausland gibt. Bezeichnenderweise bemühen sich viele der in der Schweiz eingeleiteten Massnahmen zunächst einmal darum, die notwendigen Basisinformationen zusammenzutragen und die Handlungsmöglichkeiten zu beurteilen (vgl. Abschnitt 2.4.1).

Sieht man davon ab, gibt es nur ein «Kern-Handlungsfeld», in dem nicht alle Aktionspläne Massnahmen vorsehen: die Bekämpfung der horizontalen Segregation, also der geschlechtsspezifischen Fächerwahl von Frauen und Männern. Zwei der zehn Universitäten berichten, dass sie zu diesem Zweck keine besonderen Massnahmen geplant und umgesetzt haben (ZH, NE). Hier mag eine Rolle spielen, dass der Bezug der

horizontalen Segregation zum übergeordneten Ziel des SUK-Teilprogramms P-4 – der Erhöhung des Professorinnenanteils auf 25% – weniger unmittelbar und offensichtlich ist als bei anderen Handlungsfeldern. Dazu kommt, dass die Einflussmöglichkeiten der Universitäten begrenzt sind, weil wichtige Präferenzen für die spätere Fächerwahl bereits in der Schulzeit ausgebildet werden. Auch an den Universitäten, die in diesem Handlungsfeld tätig waren, ist die Zahl der Massnahmen – verglichen mit anderen Handlungsfeldern – vergleichsweise gering (vgl. Abschnitt 2.7.1).

Tabelle 1: In den Aktionsplänen abgedeckte Handlungsfelder 2013 und 2014 (nach Universität)

Handlungsfeld	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total Unis
1: Institutionelle Verankerung	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	10
2a: Frauenanteil Professuren	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	10
2b: Frauenanteil Leitungsgremien	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Nein	4
3: Nachwuchsförderung	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	10
4: Vereinbarkeit mit Familie	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	10
5: Horizontale Segregation	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	8
6: Personal- und Organisationsentw.	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja	8
7: Anderes	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja	9

Hinweis: Um eine möglichst kohärente universitätsübergreifende Darstellung zu gewährleisten, wurden in Ausnahmefällen Massnahmen umgeteilt. Die Angaben in der Tabelle weichen deshalb vereinzelt von den ursprünglichen Reportings ab (Handlungsfeld 2b: Universität Genf; Handlungsfeld 7: Universitäten Lausanne, Neuenburg und St. Gallen).
Quelle: Reportings der Universitäten (Fragen A1 bis H1); Auswertung: BASS.

Bei den beiden «Auffangkategorien» (Personal- und Organisationsentwicklung, Sonstiges) gibt es ebenfalls einzelne Universitäten, deren Aktionspläne keine entsprechenden Massnahmen vorsehen. Dies erscheint weitgehend unproblematisch, weil diese Handlungsfelder eine geringere Verbindlichkeit besitzen. Auch ist ihre Abgrenzung zu den fünf «Kern-Handlungsfeldern» nicht immer ganz eindeutig: Ob beispielsweise eine Tätigkeit unter «Institutioneller Verankerung» oder «Organisations- und Personalentwicklung» verbucht wird, liegt nicht zuletzt im Ermessen der betreffenden Universität.

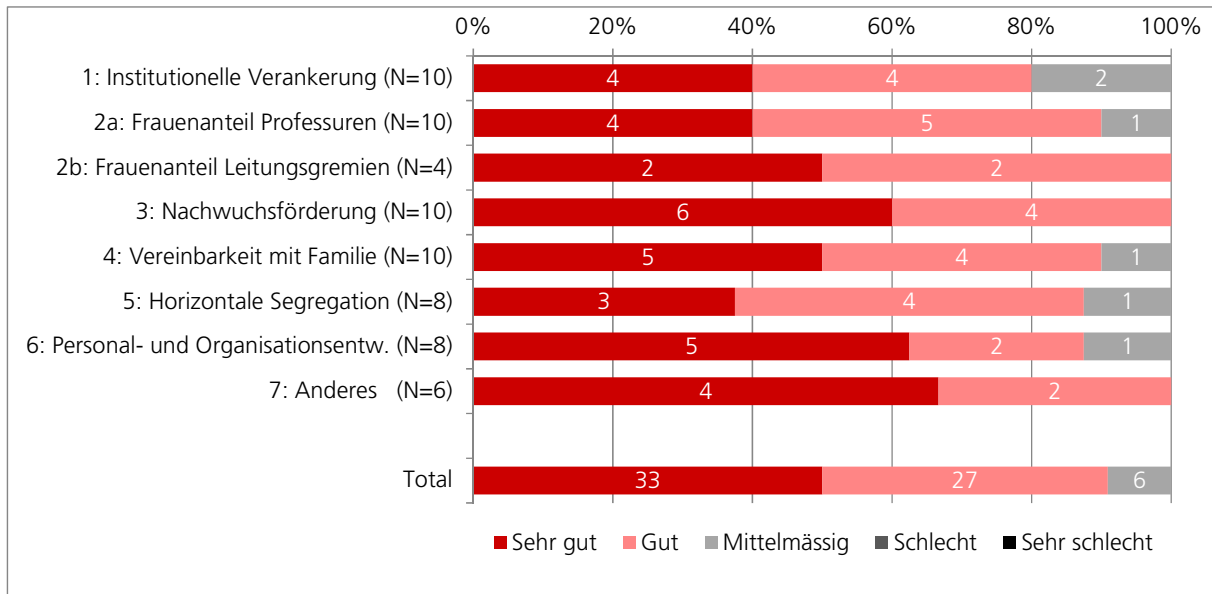
Qualität der 2013 und 2014 erbrachten Leistungen (Selbsteinschätzung)

Im Reporting haben die Universitäten für jedes Handlungsfeld die Qualität der Leistungen beurteilt, die sie 2013 und 2014 im Rahmen der Aktionspläne erbrachten. Sie konnten dabei zwischen fünf Wertungen auswählen und diese bei Bedarf kommentieren. Wie **Abbildung 1** zeigt, sind diese Selbsteinschätzungen fast durchwegs positiv ausgefallen. In meisten Fällen beurteilen die Universitäten die Qualität ihrer Aktivitäten als «gut» bis «sehr gut», nur in Ausnahmefällen als «mittelmässig». Negative Urteile («schlecht» oder «sehr schlecht») wurden keine gefällt.

Aufschlussreicher als die Darstellung nach Handlungsfeldern ist diejenige nach Universitäten (**Abbildung 2**). Es zeigt sich, dass sich die zurückhaltenden Wertungen auf einige wenige Universitäten verteilen. Teilweise mag dies einer selbstkritischeren Haltung geschuldet sein, konkret werden die folgenden Gründe angeführt:

- An der *Universität St. Gallen* konnte eine Zertifizierung der Universität als familienfreundliche Arbeitgeberin nicht wie geplant durchgeführt werden (vgl. Abschnitt 2.6) und liessen sich aus einer Studie zu den Ursachen horizontaler Segregation keine Handlungsempfehlungen ableiten (vgl. Abschnitt 2.7). Zudem wird auf die Schwierigkeiten einer langfristigen Planung der Gleichstellungsarbeit hingewiesen (vgl. Abschnitt 2.2.2). Zu beachten ist, dass die Personalressourcen der Chancengleichheit an der Universität St. Gallen 2013 wegen Personalwechsellern und Abwesenheiten stark reduziert waren. Es ist möglich, dass sich dies auch im eher kritischen Urteil zur Qualität der erbrachten Leistungen spiegelt.

Abbildung 1: Qualität der in der Phase 2013-2014 erbrachten Aktivitäten (nach Handlungsfeld)

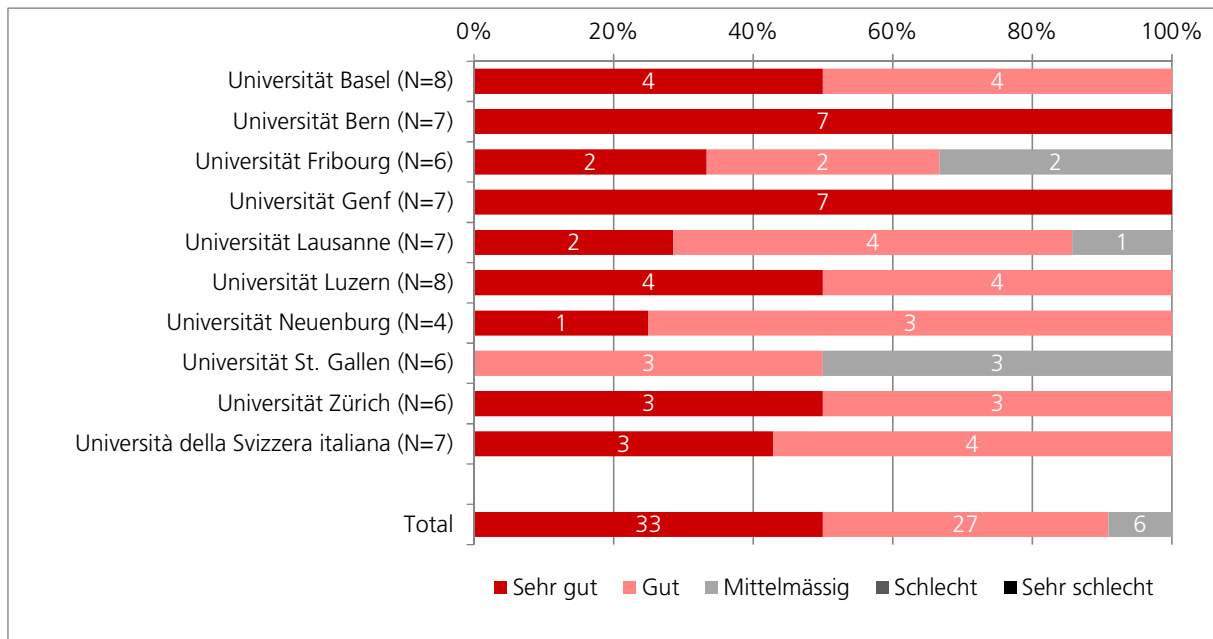


N: Anzahl Universitäten, deren Aktionsplan das entsprechende Handlungsfeld abdeckt.

Lesebeispiel (oberster Balken): An allen Universitäten sehen die Aktionspläne Massnahmen zur institutionellen Verankerung der Chancengleichheit vor. 40% der Universitäten (N=4) stufen die Qualität der Aktivitäten, die sie 2013-2014 in diesem Handlungsfeld erbracht haben, als «sehr gut» ein, 40% (N=4) als «gut» und 20% (N=2) als «mittelmässig».

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen A5 bis H5); Auswertung: BASS.

Abbildung 2: Qualität der in der Phase 2013-2014 erbrachten Aktivitäten (nach Universität)



N: Anzahl Handlungsfelder, welche der Aktionsplan der betreffenden Universität abdeckt (Maximum: N= 8; die Handlungsfelder 2a und 2b werden je einzeln gezählt).

Lesebeispiel (oberster Balken): Der Aktionsplan der Universität Basel enthält Massnahmen in allen acht Handlungsfeldern. Die Universität Basel stuft die Qualität der 2013-2014 erbrachten Aktivitäten in der einen Hälfte der Handlungsfelder (N=4) als «sehr gut» ein, in der anderen Hälfte als «gut».

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen A5 bis H5); Auswertung: BASS.

■ An der *Universität Fribourg* konnte die Personalressourcen der Dienststelle für Gleichstellung nicht wie geplant konsolidiert werden. Die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit erfuhr auch insofern einen Dämpfer, als die Dienststelle für Gleichstellung nicht – wie ursprünglich im Aktionsplan vorgesehen – in ein umfassendes Reorganisationsprojekt der administrativen Dienste einbezogen wurde (Projekt «Univers 15»; vgl. Abschnitt 2.2.2). Zudem verzögerte sich eine geplante Analyse möglicher Massnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren.

■ An der *Universität Lausanne* betrifft das Urteil «mittelmässig» ein einziges Handlungsfeld: In der Personal- und Organisationsentwicklung ist es noch nicht gelungen, systematisch genderspezifische Module in die Weiterbildung von Universitätsangestellten und besonders von Kadermitgliedern zu integrieren. Zudem scheiterten die Pläne, im Rahmen kantonaler Lohnanalysen speziell die Verhältnisse an der Universität zu untersuchen (vgl. Abschnitt 2.8).

Ausgesprochen positiv fällt die Selbstbeurteilung an den *Universitäten Bern* und *Genf* aus. Beide beurteilen die Qualität ihrer Aktivitäten in sämtlichen Handlungsfeldern als «sehr gut». Die übrigen Universitäten sind hier zurückhaltender und treffen solche Urteile für höchstens die Hälfte der Handlungsfelder, in denen sie 2013 und 2014 aktiv waren.

Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

In der Regel konnten die Universitäten **alle oder fast alle Leistungen erbringen**, die ihre Aktionspläne ursprünglich für die Jahre 2013 und 2014 vorgesehen haben (**Abbildung 3**). An zwei Universitäten kam es in mehreren Handlungsfeldern zu **grösseren Verzögerungen**:

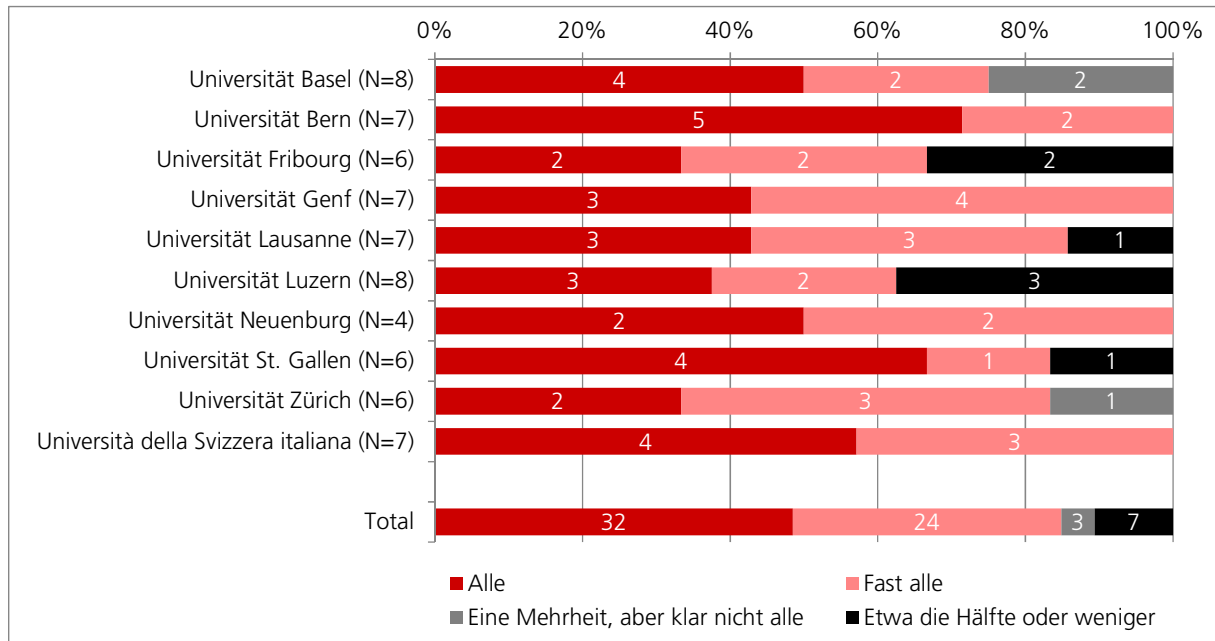
■ An der *Universität Fribourg* betrifft dies die bereits geschilderten Verzögerungen bei der institutionellen Verankerung und der Analyse der Berufungsverfahren.

■ An der *Universität Luzern* hatte der Aktionsplan vorgesehen, an der neuen Wirtschaftsfakultät Massnahmen gegen die horizontale Segregation zu ergreifen. Weil sich die Fakultätsgründung aus politischen Gründen (Referendumsabstimmung) verzögerte, konnten diese Massnahme noch nicht umgesetzt werden. Zudem musste wegen Personalknappheit auf die Schulung von Gleichstellungsdelegierten in Berufungskommissionen verzichtet werden; im Handlungsfeld «Sonstiges» fehlte die Zeit, um zusammen mit externen Partner/innen Scholarships und Preise zur Förderung der Chancengleichheit zu entwickeln.

Relativ häufig sind dagegen allgemeine **Anpassungen der Aktionspläne**. Im Reporting wurden die Universitäten für jedes Handlungsfeld gefragt, ob es 2013 und 2014 zu Abweichungen gegenüber dem Aktionsplan gekommen war; in einer Mehrheit der Fälle beantworteten sie diese Frage mit «Ja» (**Abbildung 4**). Meistens betrifft dies inhaltliche Modifikationen oder leichte zeitliche Verzögerungen. In Ausnahmefällen merken Universitäten an, dass sie das Leistungs-Soll ihres Aktionsplans sogar übertroffen haben.

Diese Abweichungen sind als solche nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Im Gegenteil gilt als Vorteil der Aktionspläne gerade, dass sie flexible Anpassungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen oder gemachter Erfahrungen erlauben. Dies heben mehrere Universitäten in der Beurteilung der Aktionspläne besonders hervor – sei es, dass sie den neu gewonnenen Handlungsspielraum lobend erwähnen; sei es, dass sie die Befürchtung äussern, die Aktionspläne würden dieser Erwartung nicht gerecht und zu rigide gehandhabt (vgl. Abschnitt 4.2).

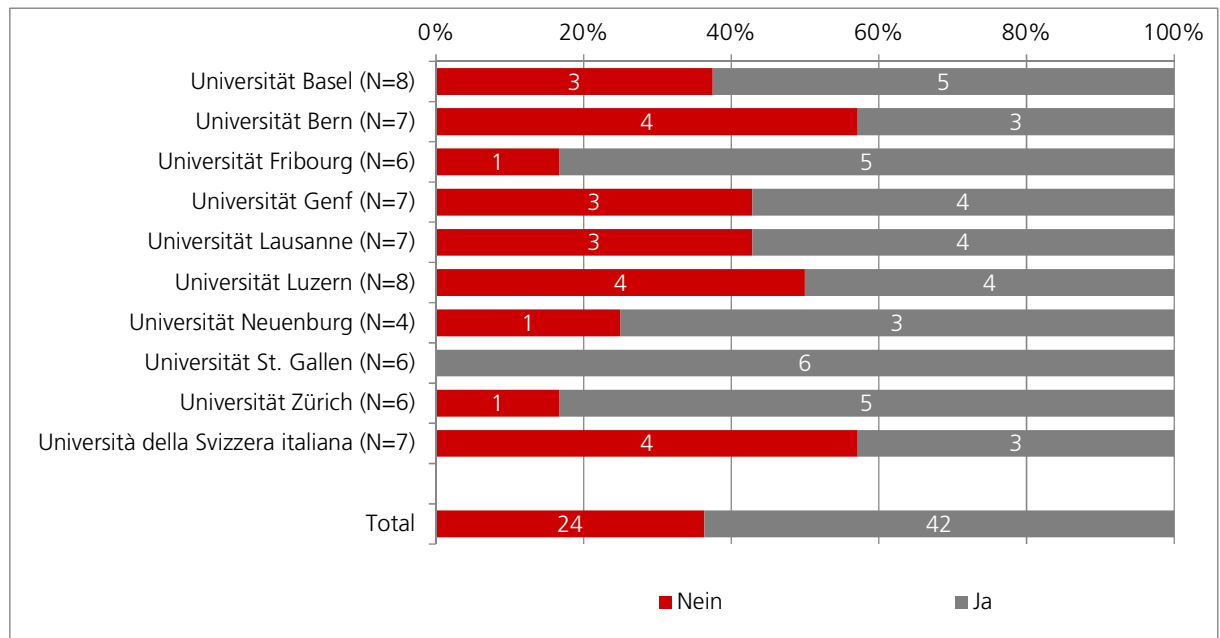
Abbildung 3: Umsetzung der für 2013-2014 geplanten Aktivitäten (nach Universität)



N: Anzahl Handlungsfelder, welche der Aktionsplan der betreffenden Universität abdeckt (Maximum: N= 8; die Handlungsfelder 2a und 2b werden je einzeln gezählt).
 Lesebeispiel (oberster Balken): Der Aktionsplan der Universität Basel enthält Massnahmen in allen acht Handlungsfeldern. Die Universität Basel konnte in der Hälfte der Handlungsfelder (N=4) alle für 2013-2014 geplanten Massnahmen umsetzen, in einem Viertel (N=2) fast alle geplanten Massnahmen und in einem weiteren Viertel (N=2) eine Mehrheit, aber klar nicht alle geplanten Massnahmen.

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen A3 bis H3); Auswertung: BASS.

Abbildung 4: Veränderungen der für 2013-2014 geplanten Massnahmen (nach Universität)

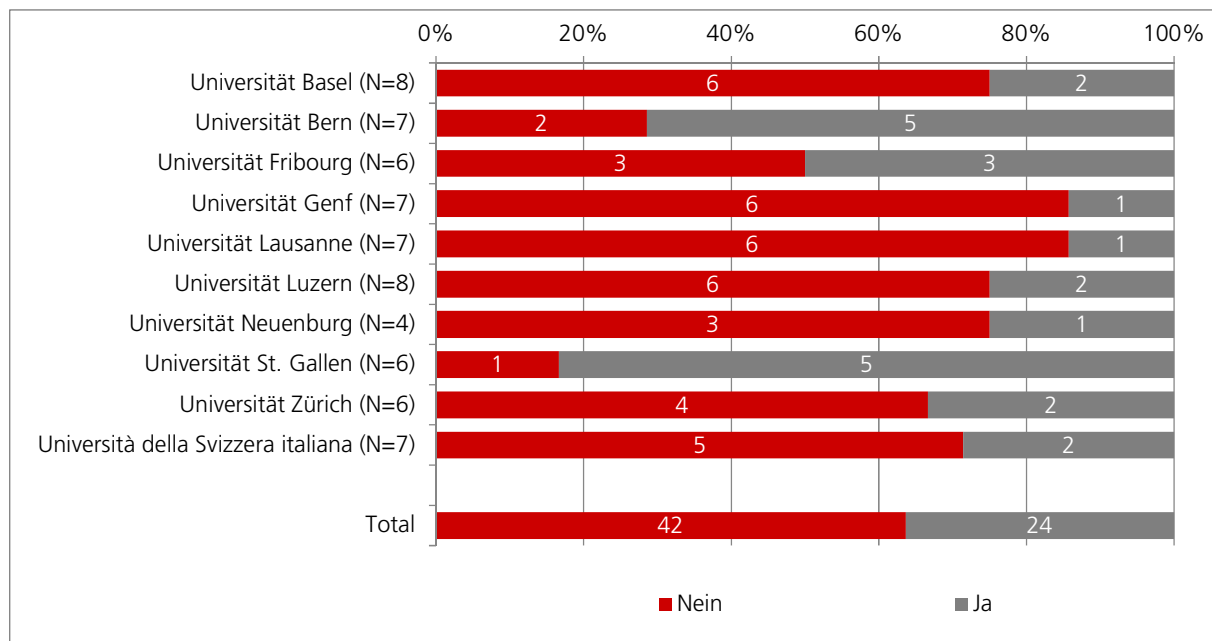


N: Anzahl Handlungsfelder, welche der Aktionsplan der betreffenden Universität abdeckt (Maximum: N= 8; die Handlungsfelder 2a und 2b werden je einzeln gezählt).
 Lesebeispiel (oberster Balken): Der Aktionsplan der Universität Basel enthält Massnahmen in allen acht Handlungsfeldern. In rund 40% der Handlungsfelder (N=3) setzte die Universität Basel die für 2013-2014 geplanten Massnahmen wie ursprünglich vorgesehen um, in rund 60% der Handlungsfelder (N=5) kam es zu Abweichungen.

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen A4 bis H4); Auswertung: BASS.

Für die Jahre 2015 und 2016 rechnen die Universitäten mit etwas selteneren Anpassungen der Aktionspläne (**Abbildung 5**). Auffallend häufig sind die Modifikationen – sowohl in der Vergangenheit wie in der Zukunft – an der *Universität St. Gallen*. Dies ist auf zwei Sachverhalte zurückzuführen: Erstens ist der Aktionsplan Ende 2013 verknappert worden, nachdem das Servicezentrum Chancengleichheit wegen Personalwechslern und Abwesenheiten während eines Jahres mit 80 Stellenprozenten weniger als geplant auskommen musste (die Angaben in Abbildung 3 und Abbildung 4 beziehen sich auf diesen revidierten Aktionsplan). Zweitens entwickelt das Rektorat seit Sommer 2014 eine neue Chancengleichheits- und Diversity-Strategie, über deren konkrete Umsetzung im Frühjahr 2015 entschieden wird. Auch die *Universität Bern* plant für 2015 und 2016 relativ viele Modifikationen. Diese gehen in der Regel nicht auf vergangene Verzögerungen zurück, sondern beinhalten Erweiterungen und inhaltliche Neugewichtungen des Aktionsplans.

Abbildung 5: Veränderungen der für 2015-2016 geplanten Massnahmen (nach Universität)



N: Anzahl Handlungsfelder, welche der Aktionsplan der betreffenden Universität abdeckt (Maximum: N= 8; die Handlungsfelder 2a und 2b werden je einzeln gezählt).

Lesebeispiel (oberster Balken): Der Aktionsplan der Universität Basel enthält Massnahmen in allen acht Handlungsfeldern. In drei Vierteln der Handlungsfelder (N=6) will die Universität Basel die für 2015-2016 geplanten Massnahmen wie ursprünglich vorgesehen umsetzen, in einem Viertel (N=2) wird sie Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung vornehmen.

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen A6 bis H6); Auswertung: BASS.

2.1.2 Finanzen

Insgesamt stellten die Schweizerische Universitätskonferenz SUK bzw. das Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBFI den Universitäten für die ersten beiden Jahre der Aktionspläne 5 Mio. Fr. zur Verfügung. Die Verwendung ist an die Auflage gebunden, dass die Universitäten mindestens die Hälfte der Ausgaben mit Eigenmitteln bestreiten. Im ersten Jahr, als noch viele Projekte neu aufgelegt werden mussten, nutzten etliche Universitäten weniger als die Hälfte der verfügbaren Mittel. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die finanziellen Mittel der dritten Phase des Bundesprogramms (2008-2012) bis Mitte 2013 zur Verfügung standen. Im Folgejahr (2014) stieg der Anteil der benutzten SBFI-Mittel des SUK-Teilprogramms P-4 bei allen Universitäten deutlich an.

Im aktuellen Reporting wurde ermittelt, **ob die Universitäten für beide Jahre – 2013 und 2014 – mindestens 80% der SBFI-Mittel verwendet hatten**. Fünf Universitäten (BS, LU, GE, SG, ZH) gaben an, dass sie dieses Ziel nicht erreicht haben. Drei davon (BS, GE, ZH) nutzten immerhin zwei Drittel oder mehr

der SBFI-Gelder; sie werden gemäss ihren Angaben bis Ende 2016 voraussichtlich alle Gelder ausschöpfen. Zwei Universitäten dagegen haben 2013 und 2014 nur knapp die Hälfte der Bundesmittel oder weniger eingesetzt (LU, SG).

Im Detail präsentiert sich die Situation folgendermassen:

■ Die *Universität Luzern* hat bisher erst etwas mehr als ein Drittel der SBFI-Mittel verwendet. Dies hat hauptsächlich zwei Gründe: Zum einen wird die Leitung der Dienststelle für Chancengleichheit bereits vollständig über die Mehrjahresplanung der Universität finanziert. Zum anderen verfolgt die Universität in der Projektfinanzierung einen zurückhaltenden Kurs und möchte mit den Bundesmitteln primär Massnahmen finanzieren, die sie ab 2017 selber tragen kann. Die Mittel des SBFI flossen deshalb fast ausschliesslich in die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (20%), welche die Leiterin in der Projektarbeit unterstützt. Die Universität Luzern rechnet damit, dass 2015 und 2016 mehr SBFI-Gelder verwendet werden, weil dann die kostspieligeren Projekte des Aktionsplans starten (z.B. Studie zur Arbeitsbelastung von Professor/innen, vgl. Abschnitt 2.4.1; Mittelbau- und Studierendenstudie 2015, vgl. Abschnitt 2.5.3). Trotzdem erachtet es die Universität als möglich, dass sie bis Ende 2016 nicht alle Mittel des SBFI ausschöpft.

■ An der *Universität St. Gallen* wurden in den ersten beiden Jahren knapp die Hälfte der SBFI-Mittel benutzt, weil das Servicezentrum Chancengleichheit 2013 um rund 80 Stellenprozent reduziert war (Personalwechsel, Mutterschaft). Wegen der Personalknappheit konnten die Mittel des SBFI, welche die HSG ausschliesslich für Gleichstellungsprojekte und -massnahmen einsetzt, nur begrenzt ausgeschöpft werden. Die Universität rechnet damit, dass sie die verbleibenden SBFI-Mittel bis Ende 2016 verwenden wird. Weil die neue Chancengleichheits- und Diversity-Strategie des Rektorats zum Zeitpunkt des Reportings noch nicht kommuniziert war, konnten die Verwendungszwecke nicht genau bezeichnet werden.

■ An der *Universität Basel* wurden die SBFI-Mittel 2013 und 2014 fast ausschliesslich für Personalkosten verwendet. Die Gleichstellungsmassnahmen dagegen sind hauptsächlich über Mittel der Universität finanziert worden. Zusammen hat dies den Effekt, dass die Universität bisher nur knapp 70% der SBFI-Mittel ausschöpfte. Dafür liegt der Anteil der Eigenleistungen mit 72% (2014) etwas über dem Durchschnitt (65%).

■ An der *Universität Zürich* begannen die Projekte aus administrativen Gründen erst im März 2013, zudem kam es in zwei Projekten zu zeitlichen Verzögerungen («Integration von Themen zur Sensibilisierung für die Genderthematik und die Nachwuchsförderung in ein Weiterbildungsangebot für Universitätsmanagement und Hochschulbildung», vgl. Abschnitt 2.8.3; «Kids and Careers», vgl. Abschnitt 2.6.3). Deshalb wurden 2013 und 2014 erst drei Viertel der SBFI-Mittel benutzt. Die Universität Zürich geht davon aus, dass bis Ende 2016 alle Mittel verwendet werden.

■ An der *Universität Genf* konnte das Mentoringprogramm «Mentorat Relève» wegen Vakanzen und knappen Personalressourcen nicht durchgeführt werden, weshalb rund 40'000 Franken nicht wie geplant verwendet wurden (vgl. Abschnitt 2.5.3).

Keine Universität gibt an, dass sie mit grösseren finanziellen Problemen bei der Umsetzung des Aktionsplans rechnet. Zwei Universitäten (ZH, NE) machen auf unerwartete Mehrkosten in den Jahren 2013 und 2014 aufmerksam, die in einzelnen Projekten zu leichten Budgetüberschreitungen führten. Beide Universitäten gehen aber davon aus, dass das Gesamtbudget 2013 bis 2016 zur Finanzierung des Aktionsplans ausreicht.

Die Auszahlung der Bundesgelder ist an die Auflage gebunden, dass die Universitäten mindestens die **Hälfte der Ausgaben des Aktionsplans durch Eigenmittel bestreiten**. 2013 und 2014 haben neun von zehn Universitäten diese Vorgabe erfüllt. Einzig an der *Universität Zürich* lag der Eigenfinanzierungsgrad etwas tiefer (2014: 43%), was auch mit den Verzögerungen in einzelnen Projekten zusammenhängt.

Die Universität versichert im Reporting, dass der Anteil über die ganze Laufzeit hinweg mindestens 50% betragen werde.

2.2 Handlungsfeld 1: Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit

2.2.1 Art der Tätigkeiten

Die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit bildet das erste der sieben Handlungsfelder, in denen die Aktionspläne Wirkung entfalten sollen. Das SUK-Teilprogramm P-4 umschreibt das Anliegen der institutionellen Verankerung dahingehend, dass an allen Universitäten klar sichtbare und ausreichend dotierte Strukturen und Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit bestehen sollen. Alle Universitäten waren 2013 und 2104 in diesem Handlungsfeld aktiv. Dabei haben sie hauptsächlich drei Typen von Massnahmen ergriffen: erstens haben sie die Chancengleichheit in normativen Grundlagen weiter verankert, zweitens bestehende Institutionen und Verfahren verändert und drittens das Gleichstellungsmonitoring im Sinne einer regelmässigen Situations- und Bedarfsanalyse optimiert.

Es ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass der vorliegende Zwischenbericht ausschliesslich die Aktivitäten dokumentiert, welche die Universitäten im Rahmen der Aktionspläne ergriffen haben. Je nach Ausgangslage an den einzelnen Universitäten können sich dabei unterschiedliche Massnahmen aufdrängen. Der Verzicht auf eine Massnahme bedeutet nicht, dass eine Universität im betreffenden Bereich – etwa der normativen Verankerung von Chancengleichheit – untätig ist, sondern kann auch dem Umstand geschuldet sein, dass diesbezüglich bereits ausreichende Grundlagen bestehen. Dies ist bei der Interpretation der folgenden Ausführungen zu berücksichtigen: Sie stellen nicht den Stand der Chancengleichheit an den einzelnen Universitäten dar, sondern befassen sich mit den aktionsplansbezogenen Tätigkeiten (vgl. auch Kapitel 1).

Normative Grundlagen

Normative Verankerungen der Chancengleichheit fanden auf unterschiedlichen Ebenen statt:

■ **Integration in Universitätsstrategien und thematisch übergreifende Richtlinien:** Drei Universitäten (BE, BS, LU) haben die Bestimmungen zur Chancengleichheit in thematisch umfassenderen Regelwerken überarbeitet oder überhaupt erst eingefügt; eine Universität (LS) plant solche Anpassungen im Jahr 2015. Entsprechend modifiziert wurden der Leistungsauftrag zwischen der Kantonsregierung und der *Universität Bern*, das Universitätsstatut der *Universität Luzern* sowie die Qualitätsstrategie und die Richtlinien des Forschungsfonds der *Universität Basel*.

■ **Spezifische Reglemente zur Chancengleichheit:** Drei Universitäten (BS, SG, USI) haben spezifische Grundlagen zur Chancengleichheit überarbeitet oder neu verfasst. Konkret handelt es sich dabei um einen universitären Gleichstellungsplan (BS), Reglemente für die Gleichstellungskommission (BS, SG) und Richtlinien für die universitäre Gleichstellungsarbeit (USI).

■ **Fakultäre Aktionspläne:** An zwei Universitäten (BE, LS: Projekt «Vision 50/50») sind alle Fakultäten aufgefordert, eigene Aktionspläne oder Gleichstellungspläne zu entwickeln. Teilweise sind diese Arbeiten schon abgeschlossen und die Pläne in der Umsetzungsphase (vgl. dazu auch Abschnitt 3.1.3).

Institutionen und Verfahren

An vier Universitäten (GE, LU, NE, SG) betrifft die institutionelle Verankerung direkt die zuständigen **Gleichstellungsbüros**, wobei die die Aktivitäten von unterschiedlicher Tragweite sind:

■ **Positionierung und Aufgabe:** Die *Universität St. Gallen* hat im neuen Reglement der Gleichstellungskommission das Servicezentrum Chancengleichheit explizit als dessen Geschäftsstelle definiert und das

Aufgabenfeld der Kommission selbst von genderspezifischer Chancengleichheit auf Diversität erweitert. An der *Universität Neuenburg* wurde die Dienststelle für Chancengleichheit stärker in die zentrale Universitätsverwaltung integriert und untersteht neu direkt dem Vizerektorat für Forschung und Qualität. Damit verbunden war ein räumlicher Umzug, der die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit der Dienststelle verbessert hat.

■ **Personal und Finanzierung:** Die *Universität Luzern* hat die Finanzierung der Leitung der Fachstelle für Chancengleichheit vollständig in das ordentliche Budget übernommen. Die *Universitäten Neuenburg* und *Genf* haben ihre Gleichstellungsbüros personell aufgestockt bzw. befristete Personalressourcen verstetigt. Letztere ist zudem damit beschäftigt, die Funktionsbeschreibungen der Mitarbeitenden zu überarbeiten.²

Ebenfalls vier Universitäten (BS, BE, GE, LU) haben **andere Institutionen und Verfahren** verändert, um die Chancengleichheit nachhaltig zu verankern:

■ **Intensivierung von Kontakten und Integration in Entscheidungsprozesse:** Die *Universität Genf* ist auf zahlreichen Ebenen aktiv geworden, damit sich die Gleichstellungsgremien untereinander enger austauschen und besser in universitäre Entscheidungsprozesse integriert sind. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Schnittstellen zwischen Fakultäten und zentraler Universitätsverwaltung sowie die bessere Sichtbarkeit fakultärer Gleichstellungsstrukturen gelegt. Dabei handelt es sich weniger um programmatische Massnahmen als vielmehr um eine sehr konkrete, kontinuierliche Kontaktpflege.

■ **Einbindung in die Qualitätssicherung:** Zwei Universitäten (BS, USI) melden als Ergebnisse der Aktionspläne, dass sie die Gleichstellungsgremien neu in die gesamtuniversitären Prozesse der Qualitätssicherung (Quality Audits) eingebunden haben.

■ **Fakultäre Gleichstellungsstrukturen:** An den *Universitäten Bern* und *Lausanne* haben alle Fakultäten Arbeitsgruppen oder Gleichstellungskommissionen eingerichtet, welche die Standortbestimmung und die Erarbeitung der fakultären Gleichstellungspläne durchführen oder beaufsichtigen.

■ **Finanzierung von Gleichstellungsdelegationen in Berufungsverfahren:** Die *Universität Genf* hat einen Teil der Entlastungen von Mitgliedern der Gleichstellungsdelegation, welche die Berufungsverfahren begleiten, in das ordentliche Budget übernommen.

Situations- und Bedarfsanalysen

Situations- und Bedarfsanalysen im Handlungsfeld «Institutionelle Verankerung» betreffen meistens das **Gleichstellungsmonitoring**. Vier Universitäten sind hier aktiv geworden: Die *Universität Lausanne* beschäftigt sich mit der Einführung eines umfassenden Gleichstellungsmonitorings, die *Universität St. Gallen* hat ihr Monitoring grundsätzlich neu konzipiert und ausgebaut, die *Universität Luzern* hat ihr Instrument zur Datenverarbeitung vollständig überarbeitet. Die *Universität Genf* zeigt sich insbesondere bestrebt, mit den Fakultäten einen engeren Austausch über statistische Kennzahlen zur Chancengleichheit zu pflegen.³

An der *Universität Zürich* gibt es zusätzlich zum Gleichstellungsmonitoring eine **Berichterstattung zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy**, der mehrere Grundsätze zur Chancengleichheit von Frau und Mann formuliert (u.a. optimale Wahrnehmung der Anliegen beider Geschlechter; ausgewogene Vertretung der Geschlechter; Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium; Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung und sexistischem Verhalten; gendergerechte Sprache). Der insgesamt vierte Bericht befand sich Ende 2014 in der Ausarbeitung. Die *Universität Bern* schliesslich hat ein internes **Controlling- und Steuerungsinstrument für den Aktionsplan** entwickelt, um die Tätigkeiten in den einzelnen Handlungsfeldern und die Verteilung der Personalressourcen besser aufeinander abzustimmen.

² Einen Überblick über die personelle Dotierung und die Finanzierung aller Gleichstellungsbüros bietet Abschnitt 3.1.1.

³ Einen Überblick zum Stand des Gleichstellungsmonitorings an allen Universitäten vermittelt Abschnitt 3.1.4.0.

Information und Sensibilisierung

Zwei Universitäten verweisen auf universitätsinterne Tätigkeiten der Information und Sensibilisierung, die zur institutionellen Verankerung der Chancengleichheit beitragen sollen: An der *Universität Neuenburg* wurden zu diesem Zweck die Gleichstellungsprojekte vor den Fakultäten präsentiert; an der *Universität St. Gallen* nimmt das Servicezentrum Chancengleichheit an den Netzwerktreffen der HSG-Beratungsstellen teil (Allgemein zur Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Chancengleichheit und zur gendergerechten Kommunikation an den Universitäten vgl. Handlungsfeld 7 «Sonstiges»).

2.2.2 Qualität

Die meisten – acht von zehn – Universitäten stufen die Qualität der 2013 und 2014 erbrachten Tätigkeiten zur institutionellen Verankerung der Chancengleichheit als **gut bis sehr gut** ein. Sofern sie dies in Kommentaren begründen, verweisen sie auf die sehr guten Kontakte mit anderen Universitätsgremien und Schlüsselpersonen (GE), die grosse Unterstützung durch das Vizerektorat (BE) oder den Sachverhalt, dass die fachlichen Empfehlungen des Gleichstellungsbüros weitgehend umgesetzt worden sind (BS).

Zwei Universitäten (FR, SG) sind zurückhaltender und beurteilen die Qualität der Massnahmen als **mittelmässig**:

■ Die *Universität St. Gallen* merkt zur institutionellen Verankerung von Chancengleichheit an, dass es sich zumeist um «Klein-Klein-Arbeit» und das situative Nutzen von Gelegenheiten unter Zeitdruck handle. Eine langfristige Vorplanung sei von Seiten der Kooperationspartner selten möglich. Wie nachhaltig die damit erzielten Ergebnisse seien, stehe noch offen.

■ Bei *Universität Fribourg* ist die Wertung darauf zurückzuführen, dass die beabsichtigte Konsolidierung der für die Gleichstellung verfügbaren Ressourcen vom Kanton noch nicht mitgetragen wird. Aus diesem Grund wurde ein Bericht zur Entwicklung der Chancengleichheit in Auftrag gegeben, der im Frühling 2015 abgeschlossen wird. Gemäss dem Reporting belegen die eingeleiteten Schritte den Willen der Universität, die Gleichstellungsthematik nachhaltig in den akademischen Strukturen zu verankern.

2.2.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Nahezu alle Universitäten – neun von zehn – konnten **alle oder fast alle für die Jahre 2013 und 2014 geplanten Aktivitäten zur institutionellen Verankerung umsetzen**. Zu Verzögerungen kam es mehrfach bei der Aktualisierung oder Neuausrichtung des Gleichstellungsmonitorings (LS, NE). In Einzelfällen erwähnt werden:

- Unterschiedliches Tempo bei der Entwicklung der fakultären Gleichstellungspläne (LS)
- Aufschub bei der Anpassung von Reglementen (GE)
- Hängiger Entscheid zur Neubeschreibung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten (Aufwertung zu höherer Kaderfunktion) wegen Vorbehalten seitens des Kantons (GE)

Die *Universität Bern* merkt an, dass sie den Umfang der ursprünglich geplanten Aktivitäten mit der Erarbeitung von Standortbestimmungen und Gleichstellungsplänen an allen Fakultäten übertroffen hat.

Einzig die *Universität Fribourg* bekundet, dass sie zwar mehr als die Hälfte, **aber längst nicht alle geplanten Massnahmen umsetzen konnte**. Dies hat damit zu tun, dass die Dienststelle für Gleichstellung nicht – wie ursprünglich geplant – Teil einer umfassenden Revision und Neuausrichtung der administrativen Dienste war (Projekt «Univers 15»).

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Die Hälfte der Universitäten (BE, FR, NE, SG, ZH) weist darauf hin, dass die für 2015 und 2016 ursprünglich geplanten Massnahmen zur institutionellen Verankerung Veränderungen erfahren haben. In zwei Fällen ist dies unmittelbar auf bereits erwähnte Verzögerungen (FR, ZH) zurückzuführen. Dazu kommen folgende Modifikationen:

■ Die *Universität Bern* hat mehrere neue Ziele zur institutionellen Verankerung der Chancengleichheit definiert, nämlich: a) die Planung und Finanzierung von Gleichstellungsmassnahmen über 2016 hinaus, b) die inhaltliche Vernetzung von Gleichstellungsanliegen mit den strategischen Themen der Universität (Gender Mainstreaming), c) die Implementierung eines Gleichstellungsmonitorings über 2016 hinaus sowie d) die Unterstützung der Fakultäten bei der Erarbeitung und Implementierung der fakultären Gleichstellungspläne und e) die Erarbeitung eines Konzepts zur langfristigen Finanzierung und zum Controlling der fakultären Gleichstellungspläne.

■ Die *Universität Neuenburg* wird 2015 und 2016 in besonderem Mass die institutionelle Verankerung der Chancengleichheit in den Fakultäten verfolgen; eine entsprechende Strategie wird seit der zweiten Hälfte 2014 von der Dienststelle für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission ausgearbeitet. Zudem ist innerhalb der Dienststelle geplant, eine administrative Mitarbeiterstelle in eine wissenschaftliche Stelle zu wandeln.

■ Die *Universität St. Gallen* prüft im Rahmen einer umfassenden Diversity-Strategie ein Anreiz-/Gratifikationssystem für die Fakultäten/Schools bzw. die Festlegung von Zielvorgaben des Rektorats mit den Schools. Zudem merkt die HSG an, dass das Personalentwicklungskonzept des Ressorts «Personal und Sport» unter anderem auf die Chancengleichheit hinweist und allenfalls entsprechende Umsetzungsmassnahmen konkretisieren werden.

2.3 Handlungsfeld 2a: Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur

2.3.1 Art der Tätigkeiten

Den Frauenanteil unter den Professor/innen auf 25% zu erhöhen, bildet das übergeordnete – und vermutlich auch bekannteste – Ziel des SUK-Teilprogramms P-4. Sämtliche Universitäten waren 2013 und 2014 in diesem Handlungsfeld aktiv.

Situations- und Bedarfsanalysen

Sieben Universitäten (BS, FR, GE, NE, SG, ZH, USI) haben Situations- und Bedarfsanalysen durchgeführt, um möglichst präzise und effektive Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor/innen ergreifen zu können. Diese Arbeiten setzen unterschiedliche Akzente:

■ **Analyse vergangener Berufungsverfahren:** Fünf Universitäten (BS, FR, LS, SG, ZH: Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät) haben die Berufungsverfahren der letzten Jahre mit Mitteln der qualitativen und quantitativen Analyse genauer untersucht (Zusammenstellung von Kennzahlen, Auswertung von Berufsberichten, Analyse der Prozessabläufe usw.) und daraus Empfehlungen abgeleitet.

■ **Monitoring von Berufungsverfahren:** Sechs Universitäten (FR, GE, LS, NE, USI, ZH: Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät) haben Massnahmen ergriffen, um ein Monitoring der Berufungsverfahren sicherzustellen. Dabei werden im Minimum statistische Kennzahlen zur Anzahl weiblicher Bewerbungen erhoben, teilweise auch Angaben zur Entwicklung des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Stufen des Berufungsverfahrens (Bewerbung, Einladung, Listenposition) und zur Zusammensetzung der Berufungskommissionen sowie qualitative Informationen zum Berufungsprozess.

■ **Forschungsprojekt zur Assistenzprofessur:** Das Institut für Betriebswirtschaftslehre der *Universität Zürich* hat ein breit angelegtes Forschungsprojekt zum Thema «Laufbahn- und Lebensphase Assistenzpro-

fessur» gestartet. In dessen Rahmen ist unter anderem eine Befragung von Post-Docs an Schweizer Universitäten durchgeführt worden und haben Austrittsinterviews mit ehemaligen Assistenzprofessor/innen stattgefunden. Darauf basierend sollen Instrumente der Personalentwicklung erarbeitet werden mit dem Ziel, die Stufe Assistenzprofessur zum erfolgreichen Sprungbrett für eine ordentliche Professur zu gestalten.⁴

Normative Grundlagen

Vier Universitäten (BE, GE, NE, ZH) haben normative Grundlagen für Berufungsverfahren erstellt oder überarbeitet:

- **Leitfaden für Berufungsverfahren:** Die *Universität Neuenburg* hat neu einen Leitfaden für Berufungsverfahren verfasst, die *Universität Bern* hat ihren bisherigen Leitfaden überarbeitet.
- **Vorgaben für Frauenanteil in Berufungsverfahren:** Die *Universität Genf* hat Zielvorgaben für die Frauenanteile auf verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens formuliert (Shortlist, tatsächliche Berufungen, unterschiedliche Vorgaben für ordentliche Professor/innen und Assistenzprofessor/innen). Shortlists, welche die Vorgabe nicht erfüllen, werden durch das Rektorat zurückgewiesen.⁵
- **Anpassung von Fakultätsreglementen:** An der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät der *Universität Zürich* führte das Projekt «Gender equality in professorial appointments» (siehe den folgenden Abschnitt) zur mehreren Änderungen in Fakultätsreglementen und der Erarbeitung einer Checkliste für Berufungsverfahren.

Institutionen und Verfahren

Sechs Universitäten (BS, BE, GE, LS, ZH, USI) geben an, dass sie 2013 und 2014 bei institutionellen Arrangements und Verfahrensabläufen angesetzt haben, um die Frauenanteile unter den Professor/innen zu erhöhen. Dies betrifft in der Regel die Anstellungsverfahren, seltener auch in einem umfassenderen Sinn die Personalpolitik und Personenförderung:

- **Chancengleichheit in Berufungsverfahren:** Drei Universitäten (BE, LS, USI) erwähnen die (häufigere) Mitwirkung von Gleichstellungsbüros bzw. Gleichstellungsdelegierten in Berufungsverfahren. Dabei ist es einem Büro (BE) 2013 und 2014 gelungen, sämtliche Berufungsverfahren für ordentliche Professuren und Assistenzprofessuren mit tenure track zu begleiten, während dies einem anderen Büro (LS) nur bei der Hälfte der Verfahren möglich war. Letzteres will diesen Sachverhalt deshalb 2015 und 2016 einer genaueren Beurteilung unterziehen. Die *Universität Genf* legt Wert darauf, dass den Dekanaten und Berufungskommissionen die gleichstellungsrelevanten Kriterien bei Berufungsverfahren laufend in Erinnerung gerufen werden.
- **Statements in Stellenausschreibungen:** An zwei Universitäten (BS, USI) enthalten Stellenausschreibungen neu ein Statement zur Chancengleichheit, wobei sich diese Praxis an der *Universität Basel* nicht nur auf Professuren, sondern auf sämtliche akademische Ausschreibungen bezieht.
- **Chancengleichheit bei Lehrstuhlplanungen:** An der *Universität Genf* sind die fakultären Gleichstellungskommissionen regelmässig in den Planungskommissionen vertreten und sprechen mit, wenn aufgrund von Emeritierungen die Zukunft eines Lehrstuhls geregelt wird. Damit soll die angemessene Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten gesichert werden.
- **Fakultäre Massnahmenpakete:** An der *Universität Zürich* lancierte die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät ein umfassendes Projekt «Gender equality in professorial appointments». Die Fakul-

⁴ Eine Arbeitsgruppe, die sich mit den Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Assistenzprofessor/innen beschäftigt, ist auch an der Universität Bern gegründet worden; vgl. Abschnitt 2.5.1.

⁵ Vorgaben für Frauenanteile bei Neuberufungen haben auch andere Universitäten eingeführt, vgl. dazu ausführlich Abschnitt 3.2.1

tätsversammlung verabschiedete dabei einstimmig ein Massnahmenpaket, um die Anzahl von Bewerbungen von Frauen zu erhöhen und unterbewusste Befangenheiten während der einzelnen Phasen eines Berufungsprozesses zu verhindern. An der *Universität Basel* wird an der Theologischen Fakultät der Piloteinsatz von Instrumenten zur Wahrung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren vorbereitet.

■ **Gendergerechte Beurteilung von Karriereverläufen:** Das Handlungsfeld «Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren» umfasst gemäss den Projektunterlagen nicht nur Massnahmen mit direkter Einwirkung auf Berufungsverfahren, sondern auch solche, die in einem allgemeineren Sinn dazu dienen, nicht geradlinige Karriereverläufe in Qualifikations- und Beförderungsverfahren angemessen zu beurteilen. Zu diesem Zweck hat die *Universität Basel* eine neue Stellenbeschreibung bzw. ein neues Modell zur Leistungsbewertung von Assistierenden entwickelt.

Kurse, Workshops – Information und Sensibilisierung

Drei Universitäten (BE, BS, ZH) führten 2013 und 2014 Kurse und Workshops durch, um **Professor/innen oder fakultäre Gleichstellungsdelegierte** für Fragen der Gleichstellung und speziell für die Chancengleichheit in Berufungsverfahren zu sensibilisieren und zu schulen:

■ An der *Universität Bern* erhalten alle neuen Professor/innen im Rahmen des obligatorischen Managementtages eine zweistündige Weiterbildung zur Gleichstellung an der Universität. Zusätzlich bietet die Abteilung für Gleichstellung jährlich zwei Schulungen für fakultäre Gleichstellungsdelegierte an.

■ Die *Universität Basel* führt Schulungen von fakultären Gleichstellungsdelegierten und Rektoratsvertreter/innen zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren durch.

■ An der *Universität Zürich* führte die Mathematisch-naturwissenschaftliche Fakultät zusammen mit der Abteilung Gleichstellung einen Workshop durch, in welchem die Teilnehmenden sensibilisiert wurden, welchen Mechanismen unbewusste Befangenheiten unterliegen. Die Teilnahme an einem solchen Kurs ist sowohl für den Fakultätsvorstand wie auch für die Institutsvorstehenden zwingend.

Einem **breiteren Publikum von interessierten Forschenden** standen drei Veranstaltungen offen, welche die *Universitäten Genf* und *Lausanne* 2013 zusammen mit NCCR Lives durchführten und die sich mit Geschlechterstereotypen und -bewusstsein im akademischen Umfeld auseinandersetzen. Weitere Pilot-Workshops an der *Universität Genf* dienten der Führungsausbildung von höheren Kadermitgliedern der Universität.

Je nach Zielgruppe, Dauer und Themensetzung verfolgen Kurse und Workshops nicht allein das Ziel einer spezifischen Schulung und Wissensvermittlung, sondern dienen in einem allgemeineren Sinn der Information und Sensibilisierung. Wichtig war das Sensibilisierungsanliegen in der **Kampagne «Leaky pipelines»**, welche die *Universität Basel* gesamtuniversitär und fakultär durchführte.

Personenförderung

Zwei Universitäten führen im Handlungsfeld «Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren» Tätigkeiten auf, die im weiteren Sinn der Personenförderung dienen:

■ An der *Universität Genf* verfolgt das Gleichstellungsbüro systematisch die Evaluationen und Promotionen von fortgeschrittenen Nachwuchsforschenden (Maître d'enseignement et de recherche, Professeur/e associé/e, Professeur/e assistant/e) und thematisiert diese in Gesprächen mit den Dekanaten. Im Anschluss an Berufungsverfahren ist das Gleichstellungsbüro bestrebt, die Karriereverläufe von zweit- und drittplatzierten Frauen im Auge zu behalten. Zudem besteht an der Universität Genf schon länger ein Career Women's Forum, dessen Netzwerk weiter entwickelt werden soll.

■ Die *Universität Zürich* hat im Projekt «Laufbahn- und Lebensphase Assistenzprofessur» einen Gesprächsleitfaden für Standortgespräche zwischen Dekan/innen und Assistenzprofessor/innen entwickelt, der gesamtuniversitär eingesetzt werden kann.

2.3.2 Qualität

Die meisten – neun von zehn – Universitäten stufen die Qualität der Aktivitäten, die sie 2013 und 2014 zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor/innen erbrachten, als **gut bis sehr gut** ein. Ihre Einschätzung kommentieren hauptsächlich Universitäten, die sich eine sehr gute Qualifikation geben:

■ Zwei Universitäten (BE, GE) verweisen auf den grossen Einsatz der zuständigen Vizerektorinnen, wobei in einem Fall hervorgehoben wird, dass dank des juristischen Hintergrunds der Vizerektorin bestehende Vorgaben und Normen systematischer und konsequenter angewendet würden als bisher.

■ Die *Universität Zürich* begründet ihr Urteil damit, dass es beim fakultären Projekt «Gender equality in professorial appointments» bereits gelungen sei, erfolgreiche Elemente an andere Fakultäten und Institute zu transferieren.

Einzig die *Universität Fribourg* stuft die Qualität ihrer Aktivitäten als **mittelmässig** ein und begründet dies hauptsächlich mit grösseren Verzögerungen bei den geplanten Massnahmen (vgl. Abschnitt 2.3.3).

2.3.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Die meisten Universitäten – acht von zehn – konnten **alle oder fast alle für 2013 und 2014 geplanten Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor/innen umsetzen**. Zwei Universitäten haben die Vorgaben ihres Aktionsplans sogar übertroffen:

■ An der *Universität Basel* wurden aufgrund von Rektoratsentscheiden zusätzlich eine Analyse von Berufsberichten ausgeführt und Statements zur Chancengleichheit in allen Stellenausschreibungen übernommen.

■ An der *Universität Neuenburg* sieht der neue Leitfaden für Berufungsverfahren vor, dass jeder Berufungskommission eine für Gleichstellungsfragen zuständige Person mit Stimmrecht angehört; zudem werden mittels eines vorgegeben Formulars quantitative und qualitative Informationen zum Berufungsprozess erhoben.

An zwei Universitäten wurden dagegen **deutlich weniger Aktivitäten vollzogen als ursprünglich geplant**:

■ An der *Universität Fribourg* konnte eine geplante Bestandaufnahme von Gleichstellungsmassnahmen in Berufungsverfahren anderer Universitäten wegen begrenzter Personalressourcen und Verzögerungen beim internen Berufungs-Monitoring nicht durchgeführt werden; dies soll 2015 und 2016 nachgeholt werden.

■ An der *Universität Luzern* war der Pool an delegierten Personen für Chancengleichheit minimal besetzt und mit fünf parallel laufenden Berufungsverfahren vollständig ausgelastet. Andere Aufgaben wie die Schulung von Delegierten, eine Überarbeitung des Leitfadens und Empfehlungen wegen fehlender Bewerbungen von Frauen wurden deshalb hintangestellt.

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Fast alle Universitäten – acht von zehn – gehen davon aus, dass sie die für 2015 und 2016 im Aktionsplan vorgesehenen Tätigkeiten wie geplant umsetzen. Die beiden Ausnahmen:

- An der *Universität Fribourg* kommt es wegen der Verzögerung bei der Bestandesaufnahme von Gleichstellungsmassnahmen in Berufungsverfahren zu gewissen zeitlichen und inhaltlichen Umstellungen.
- An der *Universität St. Gallen* hat das Rektorat beschlossen, eine neue Chancengleichheits- und Diversity-Strategie zu entwickeln, die unter anderem den Frauenanteil auf allen Ebenen rasch erhöhen soll. Der Beschluss über die Strategie und die sich daraus ergebenden Massnahmen werden während des Frühjahrssemesters 2015 durch den Senat gefällt.

2.4 Handlungsfeld 2b: Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien

2.4.1 Art der Tätigkeiten

Das SUK-Teilprogramm P-4 formulierte erstmals das Ziel, nicht nur einen Professorinnenanteil von 25% zu erreichen, sondern auch die Vertretung von Frauen in universitären Leitungs- und Entscheidungsgremien zu verbessern. Obwohl dieses Anliegen an sich kein eigenständiges Handlungsfeld bildet, wünschte die Leitung des Teilprogramms Chancengleich, die diesbezüglichen Tätigkeiten und die Zielerreichung (siehe Abschnitt 3.2.4) in den Reportings und im Zwischenbericht separat zu thematisieren (vgl. Kapitel 1).

Insgesamt haben vier Universitäten (BS, LS, LU, ZH) 2013 und 2014 Tätigkeiten vollzogen, die sich diesem Handlungsfeld zurechnen lassen. Häufig handelt es sich dabei um **Situations- und Bedarfsanalysen**:

- An der *Universität Zürich* führen die Philosophisch-historische Fakultät und die Abteilung Gleichstellung gemeinsam ein Projekt «Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien» durch. Dieses umfasst unter anderem eine umfangreiche Literaturanalyse, eine Analyse von Beispielen guter Praxis anderer Universitäten sowie Experten- und Gruppengespräche und eine quantitative Erhebung bei allen Professor/innen der Philosophisch-historischen Fakultät. Darauf aufbauend wurde zuhanden der Fakultät ein Massnahmenplan entlang von sechs Themenfeldern entwickelt (Rekrutierungsverfahren, Entlastung und Kompensation, Führungsausbildung, Führungskarriere/-modelle/-kultur, Familien- und Sozialverträglichkeit und Gender Bias).
- An der *Universität Luzern* hat die Fachstelle für Chancengleichheit das Konzept für eine Grundlagenstudie zur Arbeitsbelastung von Professor/innen erarbeitet; die eigentliche Studie soll in der Phase 2015/16 realisiert werden.
- Die *Universität Basel* hat eine Situationsanalyse zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der universitären Gremien und Kommissionen vollzogen und den Aufbau einer entsprechenden Datentabelle an die Hand genommen.

Daneben wurden die folgenden **zusätzlichen Massnahmen** ergriffen:

- Die *Universität Luzern* beteiligt sich an der Finanzierung von Weiterbildungen für Frauen, die innerhalb der Universität in eine leitende und entscheidungstragende Position wechseln oder eine solche anstreben. Ebenso kennt sie ein Coachingangebot für neu berufene Professorinnen. Schliesslich finden zweimal jährlich Vernetzungstreffen von Frauen statt, die an einer der drei Luzerner Hochschulen eine akademische oder administrative Führungsposition innehaben.
- Die *Universität Basel* führte zu Beginn des Herbstsemesters 2014 eine Kampagne «Gleichstellung erreicht?» durch (gesamtuniversitäre Verteilung eines Flyers), die nicht nur die «Leaky Pipeline», sondern auch die Untervertretung von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien (Regenz, Universitätsrat, Rektorat) thematisierte.
- Die *Universität Lausanne* weist darauf hin, dass die Frauen in vielen universitären Leitungs- und Entscheidungsgremien verhältnismässig gut vertreten sind (vgl. Abschnitt 3.2.4). Handlungsbedarf sieht sie allerdings bei Berufungskommissionen. Dort stellt sich die Herausforderung, dass eine angemessene Prä-

senz von Frauen gerade in Disziplinen mit geringem Professorinnenanteil wichtig wäre, aber am schwierigsten zu erreichen ist – und eine erhebliche Belastung der wenigen amtierenden Professorinnen bildet. Das Gleichstellungsbüro versucht dem entgegenzusteuern, indem in den Berufungskommission eine Delegierte für Gleichstellungsfragen Einsitz nimmt, kann dies aber nicht systematisch gewährleisten.

2.4.2 Qualität

Alle Universitäten stufen die Qualität der Tätigkeiten, die sie 2013 und 2014 zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien unternommen haben, als **gut bis sehr gut** ein. Die *Universität Zürich* weist darauf hin, dass das Projekt «Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien» beim Dekanat der Philosophisch-historischen Fakultät und den beteiligten Professor/innen sehr gut verankert und die leitende Rolle der Abteilung Gleichstellung gut akzeptiert sei. Zudem werde durch eine in das Projekt integrierte Dissertation wichtiges Genderwissen aufgebaut. An der *Universität Basel* war insbesondere die Sensibilisierungskampagne «Gleichstellung erreicht?» erfolgreich.

2.4.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Sofern die Universitäten überhaupt Tätigkeiten in diesem Handlungsfeld vorgesehen hatten, konnten sie diese 2013 und 2014 wie geplant vollziehen. Von einem pensionsbedingten Wechsel in der Leitung des Zürcher Projekts abgesehen, gibt es für 2015 und 2016 keine Änderungen gegenüber der ursprünglichen Planung. Diese hohe Planungsstabilität hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Zahl der Massnahmen und Tätigkeiten in diesem Feld sehr überschaubar ist.

2.5 Handlungsfeld 3: Gendergerechte Nachwuchsförderung

2.5.1 Art der Tätigkeiten

Die gendergerechte Nachwuchsförderung hatte bereits in den Vorläuferprogrammen des SUK-Teilprogramms P-4 eine lange Tradition. Der Start des Bundesprogramms Chancengleichheit im Jahr 2000 bildete für viele Universitäten den Anlass, eigene Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu entwickeln. Dabei handelt es sich zum einen um Programme von längerer Dauer, die in der Regel auf verschiedene Formen des Mentoring setzen, seltener auch auf persönliche Entlastung (z.B. Sabbaticals) oder finanzielle Unterstützung. Zum anderen gibt es ein breites Angebot an Kursen und Workshops, die teilweise als Rahmenveranstaltungen von Mentoringprogrammen konzipiert sind. Wir gehen zunächst auf diese beiden Unterstützungsformen ein und diskutieren anschliessend weitere Massnahmen, welche die Universitäten in diesem Handlungsfeld ergriffen haben.

Personenförderung (Mentoringprogramme, Programme zu persönlichen Entlastung)

Grundsätzlich gilt, dass die meisten Nachwuchsförderprogramme, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, auch 2013/14 weitergeführt worden sind – in der Regel als Bestandteil der Aktionspläne. Zwei Universitäten (BS, ZH) haben zusätzlich **neue Programme** gestartet:

- Die *Universität Basel* lancierte das Karriereförderprogramm «antelope» für exzellente Doktorandinnen, das später mit «antelope professorship» auf Postdoktorandinnen erweitert wurde. Zudem entwickelte sie das Programm «stay on track», das Entlastungsoptionen für Nachwuchsforscherinnen in der ersten Phase der Mutterschaft bietet.
- An der Medizinischen Fakultät der *Universität Zürich* ist im Anschluss an das ältere Programm «Mentoring Medizin» das neu konzipierte Mentoringprogramm «Filling the gap» lanciert worden. Es soll die Karrierechancen von Frauen verbessern, die zwar unter den Medizinstudierenden die Mehrheit stellen, aber in akademischen Kaderpositionen stark untervertreten sind.

Mehrere Universitäten haben zudem **bestehende Förderangebote für Nachwuchsforschende modifiziert** oder machen sich derzeit solche Überlegungen:

- Die *Universität Lausanne* hat die Vergabekriterien für Förderbeiträge an Nachwuchsforscherinnen verändert (Entlastungsprogramm «Subventions Tremplin» für Post-Doc-Frauen und Finanzbeiträge für wissenschaftliche Projekte für Doktorandinnen und Post-Docs «Subventions Egalité»), damit diese in Schlüsselmomenten ihrer Karriere die notwendige Unterstützung erhalten. Sie will im 2015 die institutionelle Verankerung dieser Massnahmen prüfen (Finanzierung).
- Die *Universität Fribourg* wird in den folgenden zwei Jahren ebenfalls über die Weiterentwicklung der Mentoringprogramme nach 2016 beraten.
- Die *Universität Genf* überlegt sich, das Stipendienprogramm für exzellente Nachwuchsforscherinnen («Boursières d'excellence») auszubauen und möchte die Karrieren der unterstützten Personen zukünftig genauer nachverfolgen. Zudem hat sie Informations- und Sensibilisierungsmassnahmen eingeleitet, damit Professor/innen erfolversprechende Nachwuchsforscherinnen häufiger auffordern, sich für die Stipendien zu bewerben.

Kurse und Workshops

Zwei Universitäten haben 2013/14 ihr **Angebot an Kursen und Workshops zur Nachwuchsförderung grundsätzlich überarbeitet oder erweitert**:

- Die Abteilung für Gleichstellung der *Universität Bern* konzipierte ihr Kursprogramme neu und legte dabei ein besonderes Gewicht auf die Förderung von Post-Docs. In diesem Zusammenhang wurde auch eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit den Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Assistenzprofessor/innen auseinandersetzt.
- Die *Universität Lausanne* konzipierte im Anschluss an eine Situations- und Bedarfsanalyse mehrere Workshops für Nachwuchsforschende, die 2013 und 2014 durchgeführt wurden.

In Ergänzung zu diesen Förderangeboten bieten zwei Universitäten (LU, GE) neu situatives, programmunabhängiges **Einzelcoaching für Nachwuchsforscherinnen** an. An der Universität Luzern werden zu diesem Zweck Kontakte mit professionellen Coaches und Berater/innen vermittelt.⁶

Veranstaltungsreihen, Kurse und Workshops für Nachwuchsforschende werden nicht allein von den Gleichstellungsbüros entwickelt und durchgeführt, sondern es kommt – im Sinne eines **Gender Mainstreaming** – öfter auch zur Zusammenarbeit mit Stellen, die allgemein für die Nachwuchsförderung zuständig sind. So versucht die *Universität Lausanne* den Gender-Aspekt bei Workshops für Betreuer/innen von Doktorand/innen zu stärken, indem die für das Ressort «Relève et Diversité» zuständige Vize-Rektorin neu an diesen Veranstaltungen mitwirkt. Das Servicezentrum Chancengleichheit der *Universität St. Gallen* hat in einer Kooperation mit der Abteilung «Forschungsförderung» die regelmässige Veranstaltungsreihe «Science Food» für Nachwuchsforschende über Mittag etabliert, mit der Möglichkeit der Kinderbetreuung. An der *Universität Luzern* wurden in Weiterbildungen zu fachübergreifenden Kompetenzen («Generic Skills») zwei Angebote mit gendersensiblen Inhalten für Nachwuchsforschende durchgeführt. An der *Universität Basel* schliesslich ist das vom Ressort Chancengleichheit aufgebaute überfachliche Fortbildungsangebot «transferable skills» mit den Doktoratsprogrammen im Ressort Forschung verankert worden.

⁶ Auch die Gleichstellungsbüros anderer Universitäten erwähnen, dass sie Beratungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Laufbahn- und Karrierefragen anbieten (BE) oder Coachings bei Problematiken in Arbeit und Laufbahn durchführen (SG).

Information und Sensibilisierung

Die **Broschüren** «Bien démarrer sa thèse» und «Au-delà du doctorat», welche die *Universitäten der Romandie* in der jüngeren Vergangenheit ausgearbeitet haben, sind aktualisiert worden. Die *Universität Luzern* hat sie ins Deutsche übersetzt; die *Università della Svizzera italiana* hat zusätzlich ein «Mentoring Handbook USI» herausgegeben.

In den Bereich «Information und Sensibilisierung» fallen zudem mehrere **Anlässe und Einzelveranstaltungen** (z.B. Doktorierendenempfang, Vernissagen, Podiumsdiskussionen, Lunches).

Institutionen und Verfahren

An der *Universität Basel* hat das Ressort Chancengleichheit neu Einsitz in der Kommission Nachwuchsförderung und wirkt in der Arbeitsgruppe für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Assistierende mit. Entsprechend war es an der Erarbeitung mehrerer Dokumente zur Förderung der Nachwuchsforschenden beteiligt.

Situations- und Bedarfsanalysen

Die *Universität St. Gallen* hat unter der Leitung des Servicezentrums Chancengleichheit ein gesamtuniversitäres Projekt mit dem Titel **«Akademisches Talent Management»** durchgeführt. Es umfasst ein Konzept zur gendergerechten Nachwuchsförderung, das auf der organisationalen wie individuellen Ebene gleichermaßen ansetzt. Auf der Basis einer breiten Analyse von Strukturen und Angeboten wurde ein umfassender Massnahmenkatalog entwickelt, aus dem nun das Rektorat (Prorektorat Forschung) Umsetzungsmassnahmen ableitet.

An der *Universität Fribourg* ist unter Leitung der Dienststelle für Gleichstellung eine **Studie zur Dauer und den Rahmenbedingungen des Doktorats** durchgeführt worden. Aufgrund der Ergebnisse sollen in naher Zukunft Handlungsempfehlungen zuhanden des Rektorats und der Fakultäten abgeleitet werden. Allgemein wird ein engerer Kontakt mit den Fakultäten gesucht, um die Chancengleichheit unter den Nachwuchsforschenden zu verbessern.

An der *Universität Lausanne* hat die Kommission für Nachwuchsförderung eine breit angelegte **Befragung der Post-Docs** durchgeführt. Darauf gestützt wurden Strategien zur Verbesserung der Situation der Post-Docs an der Universität sowie für die Verbesserung ihrer Arbeitsmarktchancen – sowohl akademischer wie nicht-akademischer Natur – entwickelt.⁷ Mit Blick auf eine institutionelle Verankerung wurde 2013 zudem eine vergleichende **Langzeit-Untersuchung der Auswirkungen des Mentoringprogramms Starting doc** auf die Doktorierenden gestartet; erste Ergebnisse werden auf Ende 2015 erwartet.

2.5.2 Qualität

Alle Universitäten stufen die Qualität der Tätigkeiten, die sie 2013 und 2014 zur Nachwuchsförderung unternommen haben, als **gut bis sehr gut** ein. Zwei Universitäten (BS, ZH) begründen das Urteil «sehr gut» damit, dass neu entwickelte Mentoringprogramme bei den Zielgruppen sehr gut ankamen und positive Feedbacks hatten. Die *Universität St. Gallen* verweist auf den Erfolg des Gender Mainstreamings: Förderprogramme, die zuvor nur für Frauen zugänglich gewesen seien, würden dank der Öffnung mehr und andere Frauen erreichen und hätten zugleich den Vorteil, auch Männer und andere universitäre Abteilungen für Fragen der Chancengleichheit zu sensibilisieren. Die *Universität Fribourg* sieht trotz einer insge-

⁷ Das Projekt zu den Arbeits- und Karrierebedingungen der Assistenzprofessor/innen der Universität Zürich ist in Abschnitt 2.3.1 behandelt.

samt sehr positiven Bilanz noch Verbesserungspotenzial bei der Feedbackschleife zwischen Projektverantwortlichen und Rektorat.

2.5.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Sämtliche Universitäten konnten 2013 und 2014 **alle oder zumindest den grössten Teil der geplanten Tätigkeiten zur Nachwuchsförderung umsetzen**. Zu gewissen Verzögerungen kam es in drei Fällen:

- An der *Universität Genf* konnten die beiden Programme «Mentoring relève» und «Boursières d'excellence» wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten und Personalfluktuationen im Jahr 2014 nicht durchgeführt werden. Diese Zwischenphase wurde genutzt, um beide Programme konzeptionell zu überprüfen.
- Die *Universität Lausanne* konnte in den Workshops für Doktoratsbetreuer/innen noch nicht im geplanten Umfang gendersensible Aspekte einbringen.
- An der *Universität Zürich* wurde die zweite Ausschreibung des Mentoringprogramms «Filling the gap» aus personellen und finanziellen Gründen vom Herbst 2014 auf Frühling 2015 verschoben.

Schliesslich hat die *Universität Luzern* das Vorhaben zur Entwicklung eines neuen Nachwuchsförderprogramms vorübergehend gestoppt. Die Universität hatte 2013 mit zwei Partneruniversitäten in Deutschland und Österreich ein Kooperationsprojekt für Doktorandinnen konzipiert. Wegen fehlender Mittel der beteiligten Partner wurde das Projekt 2014 nicht weiterverfolgt; mittlerweile sind die Kontakte aber reaktiviert worden.

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Die Mehrheit der Universitäten geht davon aus, dass die für 2015 und 2016 in den Aktionsplänen vorgesehenen Massnahmen zur Nachwuchsförderung wie geplant umgesetzt werden. Vier Universitäten machen auf **Änderungen** aufmerksam:

- Die *Universität Bern* plant, sich eingehender mit den Arbeits- und Karriereperspektiven von Assistenzprofessor/innen (mit und ohne tenure track) auseinanderzusetzen. Im Zusammenhang mit der Stufe Post-Doc/Habilitandinnen sollen weitere Themen bearbeitet werden (Juniorprofessuren, Mobilität usw.).
- An der *Universität Genf* wird über eine Neuausrichtung des Stipendienprogramms «Boursières d'excellence» diskutiert, die zu Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Aktionsplan führen könnte.
- An der *Universität Luzern* möchte die Mittelbauorganisation 2015 die universitätsinterne Studie zur Situation des Mittelbaus wiederholen, die letztmals 2011 durchgeführt worden war. Die Fachstelle für Chancengleichheit hat ihre finanzielle Unterstützung zugesagt, weil sie ein grosses Interesse an Daten zur Nachwuchsförderung und Familienfreundlichkeit hat.
- Die *Universität Fribourg* möchte die Feedbackschleife zum Rektorat stärker institutionalisieren, damit gewährleistet ist, dass Evaluationsergebnisse und allfällige Handlungsempfehlungen systematisch aufgenommen und diskutiert werden.

2.6 Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In der Anfangsphase des Bundesprogramms Chancengleichheit konzentrierten sich die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wesentlichen auf den Aufbau von universitären Strukturen zur Kinderbetreuung. Spätestens mit dem Schwerpunkt «Doppelkarrierepaare», den das Programm in seiner dritten Phase (2008-2011/12) setzte, ist diese Perspektive erheblich erweitert worden. Dies zeigt sich auch

in der Bandbreite der Tätigkeiten, welche die Universitäten 2013 und 2014 in diesem Handlungsfeld ausführten.

2.6.1 Art der Tätigkeiten

Angebote zur Kinderbetreuung

Vier Universitäten (GE, FR, LS, USI) erwähnen in den Reportings, dass sie ihre **Angebote zur Kinderbetreuung erweitert** haben. Andere Universitäten weisen darauf hin, dass sie ihre entsprechenden Angebote ausserhalb der Aktionspläne erweitert und diese Tätigkeiten deshalb nicht im Reporting aufgenommen haben. In den Reportings erwähnt werden die folgenden Erweiterungen:

- Die *Universität Genf* erhöhte das Angebot um 30% und übertraf damit die Vorgaben des Aktionsplans. Auch wurde die Administration der Kinderbetreuung vollständig in die Rektoratsstrukturen integriert. Zurzeit laufen Verhandlungen mit der Stadt Genf, um eine gemeinsame Stiftung für die familienergänzende Kinderbetreuung zu gründen.
- Die *Universität Fribourg* hat mit der «Crèche Joseph Cluny» das Betreuungsangebot von 40 auf 50 Plätze erhöht und damit die Vorgaben des Aktionsplans ebenfalls übertroffen. Die Universität führt derzeit Verhandlungen mit der Stadt Fribourg, deren neue Politik in der familienergänzenden Kinderbetreuung die Universität zwingt, die Finanzierung auf eine grundsätzlich neue Basis zu stellen. Ziel ist es, die bestehenden 50 Plätze dauerhaft zu sichern.
- Die *Universität Lausanne* hat ihr Angebot an Krippenplätzen um 44 Plätze erhöht.
- Die *Università della Svizzera italiana* stellt ihren Mitarbeitenden Krippenplätze in städtischen Kindertagesstätten zur Verfügung. Sowohl in Lugano wie in Mendrisio ist es gelungen, die Zahl der Plätze zu erhöhen, die für Universitätsangehörige zur Verfügung stehen. Eltern in bescheidenen materiellen Verhältnissen unterstützt die Universität mit Beiträgen zur Finanzierung der familienergänzenden Kinderbetreuung.

Mehrere Universitäten bemühten sich – teilweise parallel zum Ausbau der Betreuungsplätze – im Rahmen der Aktionspläne um eine **Flexibilisierung der Kinderbetreuung**:

- Die *Universität Bern* hat ihr Tagebetreuungsangebot neu konzipiert und dabei besonders auf eine grössere Abdeckung von Randzeiten geachtet.
- Die *Universität Neuenburg* unterstützt Betreuungsangebote für Kinder in Krankheitsfällen; ebenso hat sie einen Pool zur Vermittlung von Babysittern geschaffen.
- Die *Universität Fribourg* hat das Angebot «Chaperon rouge» zur Betreuung kranker Kinder von Universitätsangestellten durch Verträge mit dem Roten Kreuz verlängert und auf maximal 42 Stunden pro Jahr und Familie begrenzt. Eine Verstetigung des Angebots wird angestrebt, ist aber noch nicht gesichert.
- Die *Universität Lausanne* hat ihr Angebot «SOS Parents» zur Kinderbetreuung in Notfällen evaluiert und einen Vertrag mit einem privaten Dienstleister abgeschlossen. Das Angebot steht den Universitätsangestellten kostenlos zur Verfügung.
- An der *Università della Svizzera italiana* arbeitet die Dienststelle für Chancengleichheit zusammen mit der Fakultät für Informatik an einer Zeitdatenbank, um die gegenseitige Unterstützung von Universitätsangehörigen bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben zu fördern.
- Zwei Universitäten (NE, LS) organisieren während der Schulferien Aktivitäten für die Kinder der Universitätsangehörigen; an der *Universität Lausanne* stehen die Angebote auch Angehörigen der EPFL und des Universitätsspitals offen. Die *Universität Luzern* hat eine entsprechende Umfrage zur Bedarfsabklärung durchgeführt, ob 2015 erstmals ein solches Angebot zustande kommt, ist aber noch offen.

Zwei Universitäten (BE, NE) haben einen Stillraum bzw. einen multifunktionalen Raum eingerichtet; an der *Universität Luzern* wurde das Projekt eines Stillraums nach ersten Abklärungen vorerst aufgegeben.

Normative Grundlagen – Institutionen und Verfahren

Eine Mehrheit der Universitäten (BS, BE, FR, LS, NE, ZH, USI) hat Reglemente oder institutionelle Arrangements verändert, um bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen, oder zieht solche Massnahmen in Betracht:

■ **Jobsharing und Teilzeitarbeit auf Stufe Professur:** Mehrere Universitäten beschäftigen sich derzeit mit Fragen der Teilzeitbeschäftigung und des Jobsharings auf Stufe Professur: An der *Universität Fribourg* erwägt das Rektorat, Richtlinien für Teilzeitanstellungen von Professor/innen zur erlassen. An der *Universität Bern* werden Grundlagen für Jobsharing und Teilzeit auf Ebene Professur und mittlere Führungsfunktionen erarbeitet. An der *Universität Zürich* beschloss die Universitätsleitung im Herbst 2014 –ausserhalb des Aktionsplans –, die Möglichkeit von Teilzeitprofessuren sichtbarer zu machen.

■ **Elternurlaub:** Vier Universitäten (FR, LS, NE, USI) haben Reglemente angepasst oder Direktiven erlassen, die den Elternurlaub betreffen. Dabei geht es insbesondere auch um die Laufzeit und Anschlusslösungen bei Universitätsangestellten, die befristete Verträge haben oder Teilzeit arbeiten und längere Zeit im Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub sind.

■ **Anstellungsbedingungen von Assistierenden:** Der Personaldienst der *Universität Fribourg* hat eine «Best practice» zur Anstellung von Assistierenden veröffentlicht, die grundsätzlich von Vollzeitstellungen ausgeht, aber Reduktionen des Anstellungsgrads vorsieht, wenn damit die Rahmenbedingungen für das Doktorat oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

■ **Berücksichtigung von Familien-/Pflegezeiten bei Qualifikationen:** An der *Universität Basel* erliess das Vizerektorat Forschung ein Statement zur Anerkennung von Familien-/Pflegezeiten in den Evaluationsbogen für Nachwuchsförderung.

■ **Telearbeit für administratives und technisches Personal:** Zwei Universitäten (FR, NE) erwähnen in ihren Reportings die Telearbeit für das administrative und technische Personal: An der *Universität Neuenburg* ist dieser Angestelltengruppe die Telearbeit zu Hause erlaubt; im Kanton Fribourg werden unter Umständen kantonale Richtlinien erlassen, welche dies diesbezügliche Position des administrativen Personals der Universität klären und verbessern würden.

■ **Anstellungsbedingungen für kantonale Angestellte:** Die Dienststelle für Gleichstellung der *Universität Fribourg* ist in einer kantonalen Arbeitsgruppe vertreten, die sich allgemein mit der Chancengleichheit in der Kantonsverwaltung beschäftigt. Mehrere Massnahmen, welche die Gruppe diskutiert hat, betreffen gendergerechte Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

An der *Universität Basel* gab es insofern eine institutionelle Veränderung, als die Gleichstellungskommission eine neue **Arbeitsgruppe «Kinderbetreuung»** gegründet hat.

Information und Sensibilisierung

Fünf Universitäten (BS, FR, GE, LS, USI) haben **Broschüren** zur Vereinbarkeit von Studium bzw. akademischer Karriere und Familie veröffentlicht; an der *Universität Neuenburg* wird eine solche derzeit erarbeitet. Die *Universität Lausanne* versendet zusätzlich mehrmals pro Jahr einen **Newsletter** für Universitätsangestellte mit Kindern. Die Fachstelle für Chancengleichheit der *Universität Luzern* verschickt neu allen Universitätsangehörigen **Gratulationskarten** zur Geburt ihrer Kinder und macht dabei auf ihre Dienstleistungen aufmerksam. Zwei Universitäten (BS, USI) führten **Familientage** für ihre Angestellten durch; die *Università della Svizzera italiana* in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI). An der *Universität St. Gallen* wurde auf Vermittlung der Stelle für Chancengleichheit ein viertelstündiges **Inputre-**

ferat zum Thema «Teilzeitmann» in das Bachelorstudium (Fach «Führung») integriert. Andere Universitäten weisen darauf hin, dass vergleichbare Aktivitäten ausserhalb des Aktionsplans stattgefunden haben.

An zwei Universitäten (BS, NE) waren die Gleichstellungsbüros an Diskussionen um die **gender- und familiengerechte Ausgestaltung von Neu- und Umbauten** beteiligt.

Kurse und Workshops

Drei Universitäten haben Kurse und Beratungen zur Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie angeboten (BE, LU, ZH: Vetsuisse-Fakultät), teilweise mit besonderem Fokus auf Väter (BE, LU). Die *Università della Svizzera italiana* hat zudem das Programm «Mom4Mom» lanciert, in dem Universitätsangestellte mit Kindern werdenden Müttern ihre Erfahrungen bei der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere vermitteln.

Die *Universität Genf* thematisierte an einem Workshop für ihr Kinderbetreuungspersonal die Vermittlung von Geschlechterstereotypen und leitete Verbesserungsmaßnahmen in die Wege.

Beratung

Vier Universitäten (BS, GE, LS, LU) haben 2013 und 2014 **Welcome Centres** für Professor/innen oder allgemein für Wissenschaftler/innen, die aus dem Ausland kommen, konsolidiert oder ausgebaut. Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat dies insofern zu tun, als dabei die Arbeitsmöglichkeiten des Partners oder der Partnerin (Stichwort Dual Career Couples) und die Kinderbetreuung oftmals eine wichtige Rolle spielen. Zur Unterstützung der mitgereisten Partner/innen werden teilweise auch Workshops und Informationsveranstaltungen durchgeführt (GE, LS).

An der *Universität Basel* wurde der ehemals dem Ressort Chancengleichheit zugeordnete Dual Career Service neu in das Welcome Centre integriert, das Teil des International Office ist. Auch der *Universität Genf* wurde die Stelle der Person, die sich vormals im Gleichstellungsbüro mit der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren beschäftigte, aufgestockt und vollständig vom Welcome Centre übernommen. An der *Universität Lausanne* wirkt das Gleichstellungsbüro partiell bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren mit; desgleichen an der *Universität Luzern*.

Personenförderung

An der *Universität Luzern* startet Anfang 2015 ein Pilotprojekt, das Forschende finanziell unterstützt, wenn sie Arbeiten übernehmen, die für ihre wissenschaftliche Qualifikation wichtig sind, aber Kosten in der Kinderbetreuung verursachen (z.B. Weiterbildungen, wissenschaftliche Tagungen und Konferenzen, Aufgaben in der universitären Selbstverwaltung). Das Projekt wird ausserhalb des Aktionsplans mit universitätseigenen Mitteln finanziert. Finanzielle Unterstützung können auch Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Mobilitätsstipendium beantragen; diesen erteilt die Gleichstellungskommission Beiträge an die ausserfamiliäre Kinderbetreuung.

Situations- und Bedarfsanalysen

Die *Universität Lausanne* hat eine **Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** in Auftrag gegeben, um mehr über die Situation und Bedürfnisse ihrer Angestellten in Erfahrung zu bringen. Die Ergebnisse werden 2015 im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings veröffentlicht.

An der Vetsuisse-Fakultät der *Universität Zürich* wurde im Rahmen des **Projekts «Kids and careers»** der Handlungsbedarf in Sachen Vereinbarkeit abgeklärt. Zu den Massnahmen, die anschliessend eingeleitet wurden, gehören organisatorische Veränderungen im Klinikbetrieb, die Entlastung von Habilitandinnen sowie die Entwicklung einer Talentdatenbank zur Früherfassung und Förderung des akademischen Nachwuchses.

Sonstiges

Die *Universität St. Gallen* prüfte 2013/14, sich für das **Vereinbarkeitslabel** «Familie UND Beruf» zu bewerben, das von der Fachstelle UND vergeben wird. Die Analysephase durch die Fachstelle UND zeigte jedoch, dass es wegen der grossen Heterogenität der HSG – vor allem der Institute – nicht möglich ist, eine Bewertung der ganzen Universität vorzunehmen. Das Projekt konnte deshalb in dieser Form nicht fortgeführt werden. Es wird nach neuen Wegen zur mittelfristigen Prädikatsvergabe gesucht.

Auch an der *Universität Bern* erwies sich, dass die Verleihung eines gesamtuniversitären Vereinbarkeitslabels nicht realistisch ist. Stattdessen sollen mit einem Checkup der Fachstelle UND flächendeckend fakultäre Standortbestimmungen durchgeführt werden, die ihrerseits als Grundlage für Gleichstellungspläne der Fakultäten (vgl. Abschnitt 2.2) dienen.

2.6.2 Qualität

Neun von zehn Universitäten stufen die Qualität der Tätigkeiten, die sie 2013 und 2014 zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere erbracht haben, als **sehr gut oder gut** ein. Drei dieser Universitäten kommentieren ihr Urteil näher:

- Im Aktionsplan der *Universität Fribourg* bilden Vereinbarkeitsfragen einen zentralen Schwerpunkt. Die Universität zeigt sich deshalb sehr erfreut darüber, dass die anvisierten Ziele erreicht und teilweise sogar übertroffen wurden.
- Die *Universität Genf* verweist auf die unerwartet hohe Nachfrage nach der Broschüre «Parents, suivez le guide!» und hebt die fruchtbare Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die familienergänzende Kinderbetreuung an der Universität Genf hervor (gemeinsame Veranstaltungen und Studien). Auch wird festgestellt, dass das Rektorat und die Dekanate die Bedürfnisse von Doppelkarrierepaare verstärkt zur Kenntnis genommen hätten.
- Kritisch äussert sich dagegen die *Universität Neuenburg*: Sie beurteilt die Qualität ihrer Tätigkeiten zwar als gut, weist aber darauf hin, dass die bestehenden 50 Krippenplätze nicht ausreichen, um den bestehenden Bedarf zu decken.

Die *Universität St. Gallen* stuft die Qualität der erbrachten Tätigkeiten als **mittelmässig** ein, weil die angestrebte Zertifizierung der gesamten Universität mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» wie erwähnt nicht erreicht werden konnte.

2.6.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Neun von zehn Universitäten konnten 2013 und 2014 **alle oder zumindest fast alle Tätigkeiten erbringen**, die sie ursprünglich zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere geplant hatten. Zu Veränderungen oder Verzögerungen kam es in folgenden Fällen:

- Nachdem die *Universität Bern* – ähnlich wie St. Gallen – festgestellt hatte, dass das ursprünglich angestrebte gesamtuniversitäre Vereinbarkeitslabel unrealistisch ist, verlagerte sie den Fokus auf flächendeckende Standortbestimmungen an den Fakultäten und damit vom Handlungsfeld «Vereinbarkeit» zum Handlungsfeld «Institutionelle Verankerung». Zudem wurden zwei Projekte des Handlungsfelds «Vereinbarkeit» zeitlich nach hinten verlagert (Orientierungsflyer familienfreundliche Orte und Umfrage Männer).
- Die *Università della Svizzera italiana* wird eine geplante Befragung der Universitätsangestellten zum Thema Work-Life-Balance etwas später als geplant durchführen können; desgleichen die Redaktion eines Leitfadens gegen Mobbing und Belästigung.

■ Im Vetsuisse-Projekt «Kids and careers» der *Universität Zürich* kam es zu ressourcenbedingten Verzögerungen bei der Entwicklung der Talentdatenbank.

■ Die *Universität Fribourg* weist darauf hin, dass die Leistungen wie geplant erbracht und sogar übertroufen wurden. Wegen der geänderten kantonalen Politik bei der Finanzierung der familienergänzenden Betreuungsstrukturen erwies sich das Dossier aber als viel zeitintensiver als vorgesehen und wird dies auch in Zukunft sein.

Als einzige Universität konnte die *Universität Basel* zwar **eine Mehrheit, aber klar nicht alle geplanten Tätigkeiten umsetzen**. Die Weiterentwicklung der bestehenden Massnahmen, unter anderem auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für ein Teilzeitstudium wegen Familienverpflichtungen, erwies sich als schwierig. Dies wird vor allem auf das organisatorische Umfeld zurückgeführt (unterschiedliche bzw. wechselnde Ansprechpersonen, Umstrukturierungen bei den Human Resources, geringes Interesse).

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Die Mehrheit der Universitäten geht davon aus, dass sie die für 2015 und 2016 geplanten Aktivitäten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere wie geplant umsetzen kann. Zu Veränderungen kommt es an vier Universitäten (BE, BS, SG, USI): Die *Università della Svizzera italiana* verweist auf Veränderungen, die sich aus zeitlichen Umdisponierungen ergeben; an der *Universität St. Gallen* führt der vorläufige Verzicht auf ein Vereinbarkeitslabel zu Modifikationen; an der *Universität Basel* entfallen geplante finanzielle Unterstützungen für Doppelkarrierepaare, weil dieser Aufgabenbereich in das Welcome Centre integriert wurde.

Zu einer inhaltlichen Neugewichtung kommt es an der *Universität Bern*, die das Thema «flexible Arbeitszeitmodelle in care- und familienfreundlicher Universität» vertiefen will. Dazu gehören das Erarbeiten von Grundlagen für Jobsharing und Teilzeit auf Ebene Professur; zudem sollen die Erfahrungen in der Co-Leitung der Abteilung für Gleichstellung (Führungstagebuch) allgemein für Modelle in mittleren Leitungspositionen nutzbar gemacht werden.

2.7 Handlungsfeld 5: Horizontale Segregation

2.7.1 Art der Tätigkeiten

Mit Ausnahme von zwei Universitäten (NE, ZH) haben alle Universitäten 2013 und 2014 Tätigkeiten ausgeführt, die dem Abbau der horizontalen Segregation bei der Fächerwahl dienen – also dem Sachverhalt, dass junge Frauen in gewissen Disziplinen und insbesondere den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) stark untervertreten sind. Angesichts der Tatsache, dass die Universitäten die Ausbildung von Fachinteressen während der obligatorischen Schulzeit und auf Sekundarstufe II nur sehr bedingt beeinflussen können, ist der Umfang der Tätigkeiten – im Vergleich zu anderen Handlungsfeldern – überschaubar.

Die Aktivitäten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Durchführung von Veranstaltungen, die der **Information und Sensibilisierung** dienen. Erwähnt werden folgende Typen von Veranstaltungen:

■ **Nationale und kantonale Aktionstage:** Mitwirkung oder konzeptionelle Verantwortung des Gleichstellungsbüros bei der Teilnahme der Universität an nationalen oder kantonalen Aktionstagen wie dem Zukunftstag (BE, BS, LU, SG) oder der «Journée oser tous les métiers» (LS, NE).

■ **Studiumsvorbereitung für Gymnasiast/innen:** Mitwirkung des Gleichstellungsbüros an Besuchstagen oder Veranstaltungen, die fortgeschrittene Gymnasiast/innen auf das Studium und die Studienwahl vorbereiten (LS, SG).

■ **Öffentlichkeitsarbeit der Universität:** Mitwirkung des Gleichstellungsbüros an Veranstaltungen, die allgemein dazu dienen, die Universität einer breiteren Öffentlichkeit vorzustellen (LS: «Les Mystères de l'Unil», BE: «Nacht der Forschung»).

■ **Schnuppertage und Kurse:** Durchführung von Schnuppertagen in Disziplinen oder an Fakultäten, in denen Frauen typischerweise stark untervertreten sind (BE, FR). Die *Universität Fribourg* hat ihr diesbezügliches Angebot überprüft und neu auf Gymnasiast/innen des 2. statt des 3. Jahres ausgerichtet, was die Teilnahmequote erhöhte. Zudem bietet sie neu einen Kurs «Informatik für Mädchen» an, der zusammen mit dem Departement für Information, der HES-SO und der EPFL entwickelt wurde.

Daneben gab es in zwei Fällen **Situations- und Bedarfsanalysen:**

■ Die *Universität Fribourg* unterzog ihre Massnahmen zur Bekämpfung der horizontalen Segregation einer Evaluation und kam zum Schluss, dass sie einem tatsächlichen Bedarf entsprechen und keine Überschneidungen mit anderen Angeboten bestehen. Jedoch könnte die Sichtbarkeit verbessert werden.

■ An der *Universität St. Gallen* wurde eine umfangreiche interne Forschungsarbeit verfasst, die sich mit möglichen Segregationseffekten während des HSG-spezifischen Assessmentjahres befasst. Untersucht wurden namentlich die Zusammenhänge von Geschlecht, Bildungsferne und Wohnort. Die Ergebnisse wurden innerhalb der HSG-Gremien kontrovers aufgenommen (vgl. Abschnitt 2.7.2).

Konkrete **Unterstützungsmassnahmen während des Studiums** erwägt die Informatik-Fakultät der *Università della Svizzera italiana*: Um Studienabbrüche zu vermeiden, wird die Einführung eines Stipendiums für Bachelorstudentinnen mit familiären Verpflichtungen diskutiert.

2.7.2 Qualität

Sieben von acht Universitäten stufen die Qualität der Tätigkeiten, die sie 2013 und 2014 zum Abbau der horizontalen Segregation erbracht haben, als **sehr gut oder gut** ein. Vier dieser Universitäten kommentieren ihr Urteil näher:

■ Die *Universität Lausanne* verweist vor allem auf den grossen Erfolg von genderspezifischen Aktionen im Rahmen der Tage der offenen Türen der Universität («Les Mystères de l'Unil») und der kantonsweiten «Journée oser tous les métiers».

■ An der *Universität Bern* stiess auf besonders positives Echo, dass am Zukunftstag auch Angebote für Knaben in «männerschwachen» Studienfächern bestanden; die Geschlechterstereotype also breit thematisiert wurden.

■ Die *Universität Fribourg* stellt eine grosse Nachfrage bei den Schnuppertagen und Informatikkursen für Mädchen fest, die ausserdem gut evaluiert würden und gut aufeinander abgestimmt seien.

■ Die *Universität Genf* rühmt den grossen Enthusiasmus der beteiligten Forscher/innen und die unbedingte Unterstützung durch das Rektorat.

Einzig die *Universität St. Gallen* stuft die Qualität ihrer Tätigkeiten als **mittelmässig** ein. Dies wird vor allem damit begründet, dass sich aus der Studie zu Segregationseffekten im Assessmentjahr keine Handlungsempfehlungen ableiten liessen. Dies deshalb, weil nicht klar sei, ob die festgestellten Phänomene tatsächlich ein HSG-Problem bildeten oder nicht vielmehr ein gesellschaftspolitisches Problem der Schweiz und vieler anderer Länder.

2.7.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Sechs von acht Universitäten konnten 2013 und 2014 **alle oder zumindest fast alle Tätigkeiten erbringen**, die sie ursprünglich zum Abbau der horizontalen Segregation geplant hatten. Abweichungen gab es in folgenden Punkten:

- An der *Universität Fribourg* wurden konzeptionelle Änderung der Informations- und Sensibilisierungsangebote nur begrenzt umgesetzt.
- Das Gleichstellungsbüro der *Universität Lausanne* konnte wegen mutterschafts- und krankheitsbedingten Abwesenheiten 2014 nicht an der «Journée oser tous les métiers» und der «Journée Découverte» für Gymnasiast/innen mitwirken.

An zwei Universitäten (BS, SG) kam es zu **grösseren Rückständen auf die Planung**:

- An der *Universität St. Gallen* konnte der reduzierte Aktionsplan (vgl. Abschnitt 2.1.1) in diesem Handlungsfeld nicht wie vorgesehen eingehalten werden.
- An der *Universität Basel* wurde das Beratungsangebot zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Studium und Lehre (inkl. dazugehörigem Monitoring) aus Kapazitätsgründen nicht wie geplant intensiviert.

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Unter den acht Universitäten, welche in diesem Handlungsfeld aktiv sind, sehen drei **Anpassungen** im Aktionsplan vor:

- Die *Universität Basel* stellt die Ziele bei der Bekämpfung der horizontalen Segregation generell zurück, weil in anderen Handlungsfeldern mehr Aktivitäten als geplant initiiert worden sind.
- An der *Universität St. Gallen* prüft das Rektorat im Zusammenhang mit der neuen Chancengleichheits- und Diversity-Strategie eine Offensive an Gymnasien, mit der mehr Studentinnen an die HSG gebracht werden sollen.
- Die *Università delle Svizzera italiana* intensiviert ihre Bestrebungen, mehr Frauen für das Informatikstudium zu gewinnen.

2.8 Handlungsfeld 6: Personal- und Organisationsentwicklung

Mit zwei Ausnahmen (FR, NE) haben alle Universitäten 2013 und 2014 Tätigkeiten des Aktionsplans vollzogen, die der Personal- und Organisationsentwicklung zuzurechnen sind. Die Abgrenzung zu anderen Handlungsfeldern (z.B. Institutionelle Verankerung, Erhöhung Frauenanteil) ist dabei nicht immer ganz einfach und nicht zuletzt vom Ermessen der Personen abhängig, die das Reporting ausfüllten. Auch sind die konkret ergriffenen Massnahmen thematisch breiter als in anderen Handlungsfeldern.

2.8.1 Art der Tätigkeiten

Fünf Universitäten (BE, BS, GE, LU) haben in diesem Handlungsfeld Massnahmen ergriffen, die sich gegen **Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung** richten (die *Universität Bern* hat das Handlungsfeld umbenannt in «Bekämpfung von Diskriminierung»). Dazu gehören Beratungsangebote (BE), die Publikation von Broschüren (BS), die Überarbeitung eines Reglements zur Konfliktvermeidung (NE), Weiterbildungsveranstaltungen oder Gesprächsleitfäden für Führungskräfte (LU), die Definition universitärer Pro-

zesse zum Schutz vor sexueller Belästigung (BS) sowie Forschungsarbeiten und Situationsanalysen (BE, GE).

Zu Fragen der **Lohndiskriminierung** hat die *Universität Genf* eine Studie beim hauseigenen Observatoire universitaire de l'emploi in Auftrag gegeben, die unter anderem eine Befragung aller Universitätsmitarbeitenden vorsieht. Die Ergebnisse der Studie, die partiell in Zusammenarbeit mit der *Universität Zürich* durchgeführt wird, liegen im Verlauf des Jahres 2015 vor. Andere Universitäten (LS, BS) konnten ihre Vorhaben zur Analyse von Lohndiskriminierungen noch nicht umsetzen.

Weitere Tätigkeiten betreffen die folgenden Punkte:

■ **Universitätsöffentliche Veranstaltungen zu Genderthemen:** Drei Universitäten (SG, GE, USI) erwähnen in diesem Handlungsfeld die Durchführung von universitätsöffentlichen Veranstaltungen und Workshops, die sich mit Geschlechterstereotypen und Rollenbildern auseinandersetzen, teilweise auch mit allgemeineren Fragen zur Chancengleichheit innerhalb der Universität.

■ **Genderthemen in Kaderschulungen:** Zwei Universitäten (LS, ZH) verweisen darauf, dass gendersensible Themen in Kaderschulungen integriert werden, welche die Personalabteilungen durchführen. Die *Universität Zürich* hat eigens ein Projekt lanciert, das sich mit der Integration von Genderthemen und Nachwuchsförderung in die Weiterbildungsangebote für Universitätskader auseinandersetzt.

■ **Transparenz bei Beförderungen und Stellenbesetzungen:** Die *Universität Lausanne* ist bestrebt, grössere Einheitlichkeit und Transparenz bei der Beförderung des administrativen und technischen Personals herzustellen. Zu diesem Zweck entwickelt sie unter anderem einen Leitfaden zuhanden der Führungskräfte und hat die online verfügbaren Führungsinstrumente (z.B. für Personalgespräche) überarbeitet. Die *Universität Luzern* arbeitet an einem Leitfaden zur Besetzung von Qualifikationsstellen unter Berücksichtigung des Aspekts der Chancengleichheit.

■ **Gleichstellungsconsulting für andere universitäre Institutionen:** Das Ressort Chancengleichheit der *Universität Basel* betreibt ein «Gleichstellungsconsulting», indem es Fakultäten und andere universitäre Institutionen (z.B. NCCRs) in Fragen der Chancengleichheit berät. Dazu gehört beispielsweise fachliche Unterstützung bei der Einbindung von Gleichstellungsmassnahmen in Forschungsanträge. Zudem ist es gelungen, die Kontakte auf allen Hierarchiestufen und zu unterschiedlichen Gremien zu intensivieren (z.B. Inputs in Rektoratssitzungen oder bei Fakultätsversammlungen, Mitwirkung an Management-Seminaren des Rektorats und Mitarbeit in universitären Arbeitsgruppen) – was gleichzeitig für eine stärkere institutionelle Verankerung im Sinne von Handlungsfeld 1 spricht. Auch das Servicezentrum Chancengleichheit der *Universität St. Gallen* verweist darauf, dass seine Mitarbeitenden bei allen Tätigkeiten, Kontakten und Anfragen prüfen, ob es Potentiale zu Intersektionalität, Diversität und Gender gibt.

■ **Erweiterung des Gleichstellungsmonitorings auf administratives und technisches Personal:** Die *Universität Lausanne* hat einen beträchtlichen Aufwand betrieben, um das Gleichstellungsmonitoring auf das administrative und technische Personal der Universität zu erweitern.

■ **Situationsanalyse zu Arbeitsbedingungen von Professorinnen und Professoren:** An der *Universität Zürich* wurde im Auftrag der Gleichstellungskommission ein Forschungsprojekt gestartet, das sich mit der Frage beschäftigt, inwieweit es an der Universität geschlechtsspezifische Unterschiede in den Forschungsbedingungen und im Sozialkapital der Professorinnen und Professoren gibt.

2.8.2 Qualität

Sieben von acht Universitäten stufen die Qualität der genderspezifischen Tätigkeiten, die sie 2013 und 2014 in der Personal- und Organisationsentwicklung erbracht haben, als **sehr gut oder gut** ein. Die *Universität Bern* merkt an, dass es bei der Prävention von sexueller Belästigung gelungen sei, viele Schlüsselabteilungen und -personen ins Boot zu holen. An der *Universität Zürich* beabsichtigt die Universitätslei-

tung, einzelne Weiterbildungskurse mit gendersensiblen Themen für die Führungskräfte für verbindlich zu erklären. Die *Universität Genf* erwähnt konkrete Folgen, welche Workshops zur Geschlechterstereotypen im Universitätsalltag hatten.

Als einzige Universität beurteilt die *Universität Lausanne* die Qualität der Tätigkeiten als **mittelmässig**. Dies wird mit grösseren Verzögerungen gegenüber dem ursprünglichen Aktionsplan begründet (siehe unten).

2.8.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Sechs von acht Universitäten konnten 2013 und 2014 **alle oder fast alle Tätigkeiten erbringen**, die sie ursprünglich im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung geplant hatten. Zwei dieser Universitäten (BS, GE) mussten Studien zur Lohndiskriminierung verschieben oder erlebten bei der Durchführung gewisse Verzögerungen. Die USI konnte einen Workshop für Dozierende noch nicht wie geplant durchführen.

Grösser ist der Anteil der nicht durchgeführten Tätigkeiten an zwei Universitäten (LS, ZH):

- An der *Universität Lausanne* war es wegen mangelnder Personalressourcen erst sehr punktuell möglich, Genderaspekte in die Weiterbildungen für Führungskräfte zu übernehmen. Zudem schlossen die Analysen zur Lohngleichheit, die der Kanton Waadt durchführte, die Universitätsangestellten nicht mit ein.
- An der *Universität Zürich* kam es zu Verzögerungen in den beiden Projekten «Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender» sowie «Integration von Themen zur Sensibilisierung für die Genderthematik und die Nachwuchsförderung in ein Weiterbildungsangebot für Universitätsmanagement und Hochschulentwicklung».

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Vier der acht Universitäten, welche in diesem Handlungsfeld aktiv sind, sehen **Anpassungen** im Aktionsplan vor:

- An den *Universitäten Lausanne* und *Zürich* betrifft dies Massnahmen, die 2013 und 2014 noch nicht im geplanten Umfang umgesetzt werden konnten und deshalb in den nächsten beiden Jahren anstehen (LS: Lohngleichheit in Zusammenarbeit mit anderen Universitäten; ZH: beide oben erwähnten Projekte).
- An der *Universität St. Gallen* könnte die neue Chancengleichheits- und Diversity-Strategie zur Folge haben, dass das Leitbild der HSG angepasst wird und der Chance-Prozess in Richtung Diversity-Kultur bereits früher als 2016 startet.
- Die *Universität Bern* sieht als zusätzliche Massnahme im Bereich der Geschlechtsidentität vor, Richtlinien zu Namens- und Personenstandsänderungen zu formulieren.

2.9 Handlungsfeld 7: Sonstiges

2.9.1 Art der Tätigkeiten

Im Handlungsfeld «Sonstiges» führen die meisten Universitäten Tätigkeiten auf, die in den Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung** fallen. Dazu gehören:

- Veranstaltungen zur Sensibilisierung für genderspezifische Themen, Integration von Genderaspekten in andere Veranstaltungen wie die Begrüssung von Neustudierenden oder Fakultätsjubiläen (BS, FR, GE, LU, SG, USI)

- Aufbau, Relaunch oder Aktualisierung von Websites der Gleichstellungsbüros oder zu anderen gender-relevanten Themen, Facebook-Auftritte (BS, GE, SG, USI)
- Lancierung oder Pflege eines Newsletters zur universitären Gleichstellungsarbeit (BE, GE, USI)
- Entwicklung von Promotionsmaterial zur universitären Gleichstellungsarbeit, eigenständige Publikation zum Aktionsplan (BE, NE)
- Artikel in universitätsinternen Zeitschriften und Tageszeitungen zur universitären Gleichstellungsarbeit (BS, SG)
- Mitwirkung des Gleichstellungsbüros bei der Neugestaltung der Universitätshomepage im Sinne eines Gender Mainstreaming (BS, BE)
- Unterstützung von und Mitwirkung bei kantonalen Kampagnen zur Chancengleichheit von Frau und Mann (USI)

Fünf Universitäten (BS, BE, GE, LS, SG) haben Massnahmen ergriffen, damit sich an der Universität allgemein eine **geschlechtergerechte Sprache** durchsetzt (Beratung, Workshops, Leitfaden). Zudem bemühen sich drei Universitäten in der **öffentlichen Kommunikation** (GE, LS, USI) und insbesondere auch in der Bildsprache auf Geschlechterstereotypen zu verzichten sowie Männer und Frauen in einem ausgewogenen Verhältnis darzustellen. Die Gleichstellungsbüros nehmen dabei eine beratende Funktion ein; an der *Universität Genf* beteiligt sich die Leiterin des Gleichstellungsbüros beispielsweise an den wöchentlichen Sitzungen der Pressestelle.

Deutlich über die Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit hinaus geht der Sachverhalt, dass die Leiterin der Dienststelle für Gleichstellung der Universität Fribourg in einer Arbeitsgruppe mitwirkt, welche einen **Aktionsplan zur Gleichstellung von Frau und Mann in der Kantonsverwaltung** entwickelt. Dieser wird voraussichtlich mehrere thematische Schwerpunkte enthalten, die für die universitäre Gleichstellungsarbeit zentral sind (Anstellungspolitik und Karriereförderung, Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

2.9.2 Qualität

Aus Gründen der einheitlichen Darstellung wurden für den vorliegenden Zwischenbericht mehrere Tätigkeiten in den Bereich «Sonstiges» übertragen, welche die Universitäten ursprünglich in anderen Handlungsfeldern vermerkt hatten (Newsletter, gendergerechte Sprache, Gender Mainstreaming bei Relaunch von Universitäts-Homepages, gendersensible öffentliche Kommunikation). Mit diesen Umteilungen haben 2013 und 2014 insgesamt neun Universitäten im Handlungsfeld «Sonstiges» ausgeübt, nähere Aussagen zur Umsetzung liegen allerdings nur für sechs Universitäten vor. Mit einer Ausnahme (fehlende Angabe) stufen diese Universitäten die Qualität der Aktivitäten, die sie in dieser Rubrik vollzogen haben, als **gut bis sehr gut** ein. Diese Einschätzungen werden nicht näher kommentiert.

2.9.3 Veränderungen gegenüber der ursprünglichen Planung

Umsetzung der Aktionspläne 2013 und 2014

Die meisten Universitäten konnten **alle oder fast alle Tätigkeiten erbringen**, die für 2013 und 2104 geplant waren. Die Dienststelle für Gleichstellung der *Universität Fribourg* wirkte darüber hinaus mit Aktivitäten am 125-Jahr-Jubiläum der Universität mit, die ursprünglich nicht im Aktionsplan vorgesehen waren. Die *Universität Genf* verweist darauf, dass es gerade zu den Vorzügen eines Aktionsplans gehört, diesen flexibel an neue Anforderungen anzupassen. Entsprechend sei es gerade in der Sammelkategorie «Sonstiges» zu diversen Modifikationen gekommen oder hätten sich Tätigkeiten im Verlauf der Zeit verändert. Zahlreiche, ursprünglich nicht geplante Folgeaktionen löste in Genf die Kampagne «Stéréotypes tip tip» aus, die sich mit geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Vorurteilen auseinandersetzte.

Die *Universität Luzern* konnte nur **die Hälfte oder weniger der geplanten Tätigkeiten** umsetzen – was allerdings auch damit zu tun hat, dass sie diesem Handlungsfeld nur zwei Massnahmen zurechnet. Bislang nicht zustande gekommen ist eine Ausschreibung von Scholarships und Preisen im Bereich der Chancengleichheit. Zwar wurde ein Netzwerk mit möglichen Partner/innen aufgebaut, aber es wurden noch keine konkreten Projekte entwickelt.

Umsetzung der Aktionspläne 2015 und 2016

Die *Universität Bern* führt unter diesem Punkt die Lancierung einer Ideenbörse «Gleichstellungsmassnahmen an den Fakultäten / Best practice-Beispiele» an. Die übrigen Universitäten erwähnen keine Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Aktionsplan.

3 Zielerreichung

Die bisherigen Ausführungen haben sich auf die Outputs konzentriert, die im Rahmen des SUK-Teilprogramms Chancengleichheit erbracht worden sind. Im folgenden Kapitel steht die Frage im Mittelpunkt, inwieweit die bisher erbrachten Tätigkeiten dazu beigetragen haben, die Ziele des Teilprogramms zu erreichen. In Absprache mit der Programmleitung fokussiert der Zwischenbericht dabei drei übergeordnete Ziele: erstens die institutionelle Verankerung von Chancengleichheit (Abschnitt 3.1), zweitens die bessere Vertretung von Frauen unter den Professor/innen und universitären Entscheidungsträger/innen (Abschnitt 3.2), drittens das Auslösen eines umfassenden Struktur- und Kulturwandels, der dazu beiträgt, dass Frauen und Männer gleiche Chancen beim Verfolgen einer akademischen Karriere haben (Abschnitt 3.3).

3.1 Institutionelle Verankerung

Seit dem Jahr 2000 wurden die Gleichstellungsstrukturen an den Schweizer Universitäten unter massgeblicher Beteiligung des Bundes entwickelt. Nachdem diese Aufbauarbeit geleistet ist, verfolgt das SUK-Teilprogramm P-4 unter dem Schlagwort der «institutionellen Verankerung» das Ziel, diese Strukturen dauerhaft zu sichern und vollständig in die finanzielle und organisatorische Zuständigkeit der einzelnen Universitäten zu übergeben. Wie weit man zur Halbzeit des SUK-Teilprogramms P-4 auf diesem Weg gekommen ist, wird im Folgenden in vier Punkten näher untersucht:

- **Gleichstellungsbüros:** Abschnitt 3.1.1 diskutiert, wie gut die Chancen stehen, dass das Personal der bestehenden Gleichstellungsbüros ab 2017 in vollem Umfang über die Mehrjahresplanung der Universitäten finanziert wird und somit auf Dauer in das universitäre Budget integriert ist.
- **Gleichstellungsmassnahmen:** Abschnitt 3.1.2 zeigt, in welchem Ausmass derzeit Gleichstellungsmassnahmen über die Mehrjahresplanung finanziert werden.
- **Fakultäten:** Abschnitt 3.1.3 geht der Frage nach, wie viel die Aktionspläne dazu beigetragen haben, die Chancengleichheit stärker an den einzelnen Fakultäten zu etablieren.
- **Gleichstellungsmonitoring:** Abschnitt 3.1.4 beschreibt, in welchem Ausmass die Universitäten ein Monitoring etabliert haben, das den Stand der Chancengleichheit zuverlässig dokumentiert und damit eine tragfähige Basis für eine universitäre Gleichstellungspolitik bildet.

3.1.1 Gleichstellungsbüros

Die **Personalressourcen der Gleichstellungsbüros** bewegten sich bei den grösseren Universitäten Ende 2014 zwischen 390 und 580 Stellenprozenten, an den kleineren Universitäten zwischen 130 Stellenprozenten und 210 Stellenprozenten (**Tabelle 2**). Abgesehen von der *Università della Svizzera italiana* werden diese Personalkosten an allen Universitäten zu mehr als der Hälfte von der Universität getragen. Einzig an der *Universität St. Gallen* erfolgt jedoch die gesamte Finanzierung über die Mehrjahresplanung. An den übrigen Universitäten werden zwischen 20% (USI) und 70% (LS) der Personalressourcen über die Mehrjahresplanung finanziert. Dies verweist allerdings nicht immer auf eine unvollständige Institutionalisierung: Einzelne Universitäten machen darauf aufmerksam, dass sich unter den anderweitig finanzierten Stellen teilweise befristete Projektanstellungen befinden, für die keine Verstetigung geplant ist.

Wie beurteilen die Universitäten die Chancen, dass Anfang 2017 – also nach Abschluss der aktuellen Phase des SUK-Teilprogramms P-4 – das **Gleichstellungsbüro im bestehenden Personalumfang über die universitäre Mehrjahresplanung finanziert** wird? Drei Universitäten (GE, NE, USI) gehen davon aus, dass dem so sein wird, weitere vier äussern sich zuversichtlich mit gewissen Vorbehalten («eher ja»: BS, LS, SG, ZH). Diese Vorbehalte liegen darin begründet, dass Beschlüsse übergeordneter Gremien oder politischer Behörden erforderlich sind (BS, ZH), befristete Teilzeitstellen spezifisch für die Umsetzung des Aktionsplans eingerichtet wurden (LS) oder die Möglichkeit besteht, dass – in Kombination mit einem kanto-

3 Zielerreichung

nalen Einstellungstopp – die Neukonzeption von Chancengleichheit als Diversity zu Lasten der Gleichstellung von Frau und Mann gehen könnte (SG).

Tabelle 2: Personalbestand und Finanzierung der Gleichstellungsbüros

		BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Aktueller Personalbestand (Ende 2014)	Anzahl Personen	7	6	3	6	5	2	5	3	9	2
	Vollzeitäquivalente	4.5	3.9	2.1	4.9	3.9	1.4	1.9	2.1	5.8	1.3
	Leitung	18%	26%	44%	20%	26%	43%	34%	38%	17%	38%
	Wiss. Mitarbeit	63%	59%	37%	61%	54%	57%	39%	62%	66%	62%
	Administration	20%	15%	20%	18%	21%	0%	26%	0%	17%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Aktuelle Finanzierung	Anteil Uni MJP	47%	55%	29%	68%	69%	43%	53%	100%	59%	20%
	Anteil Uni nicht MJP	18%	5%	16%	21%	16%	57%	0%	0%	7%	0%
	Drittmittel	35%	40%	55%	11%	16%	0%	47%	0%	35%	80%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Zukünftige Finanzierung	Ab 2017 vollständig von Uni (MJP) finanziert?	Eher ja	Eher nein	Nein	Ja	Eher ja	Eher nein	Ja	Eher ja	Eher ja	Ja

MJP: Mehrjahresplanung

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen J1, J2 und J3); Auswertung: BASS.

Drei Universitäten halten es dagegen für eher unwahrscheinlich, dass es bis Ende 2017 gelingt, den Personaletat des Gleichstellungsbüros vollständig in der Mehrjahresplanung zu verankern:

- Die *Universität Bern* hält fest, dass ein Teil der Arbeit der Abteilung für Gleichstellung auch weiterhin über Projektgelder (Bundesgelder) finanziert werden müsse, ansonsten würde die Abteilung sicherlich dezimiert. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass die Universität bei der Erarbeitung der fakultären Standortbestimmungen und der Gleichstellungspläne schon jetzt und auch zukünftig einen beträchtlichen Teil der Kosten übernehme.
- An der *Universität Fribourg* dient die wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (75 Stellenprozente) zur Koordination von zwei Kooperationsprojekten unter den Universitäten der Romandie und wird hauptsächlich von diesen – sowie einem Beitrag des Nationalfonds – finanziert. Eine längerfristige Verstetigung der Stelle unabhängig von der externen Finanzierung wird zwar diskutiert, das Ergebnis steht aber offen.
- An der *Universität Luzern* präsentiert sich die Lage insofern ähnlich, als dort der grösste Teil der Mitarbeiterstelle für die Kooperation des Mentorings Deutschschweiz eingesetzt wird, eine Fortsetzung dieses Programms in der heute bestehenden Form nach 2016 aber eher unwahrscheinlich ist. Möglich ist allerdings, dass zumindest ein Teil der Stelle durch Übernahme von Aufgaben in gendernahen Bereichen institutionell verankert wird (Ausweitung auf Diversity, Nachwuchsförderung). Zudem wird geprüft, ob mit der Gründung der Wirtschaftsfakultät eine personelle Aufstockung der Fachstelle für Chancengleichheit erforderlich wird.

3.1.2 Gleichstellungsmassnahmen

Alle Universitäten geben im Reporting an, dass sie auch gewisse **Gleichstellungsmassnahmen teilweise oder vollständig über die Mehrjahresplanung finanzieren** und insofern institutionell verankert haben (**Tabelle 3**). Am häufigsten handelt es sich um Programme zur Nachwuchsförderung (BS, BE, GE, LU, NE) und Betriebskredite oder Sachmittel von Gleichstellungsinstitutionen (BS, BE, FR, LS, LU, ZH). Alles in allem erhält man auf diese Weise einen Betrag von 2.2 Mio. Fr.

Nicht berücksichtigt wurden Ausgaben für Krippenplätze, weil diese im SUK-Teilprogramm P-4 nicht mehr als Eigenleistungen zur Chancengleichheit anerkannt werden. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass die Universitäten in den früheren Phasen des Bundesprogramms Chancengleichheit die Infrastrukturen zur

Kinderbetreuung erheblich ausgebaut haben. Heute sind diese Ausgaben bei allen Universitäten ein fester Bestandteil der Mehrjahresplanung. Das Volumen beträgt zurzeit insgesamt rund 5.6 Mio. Fr.

Tabelle 3: Teilweise oder vollständig über die Mehrjahresplanung finanzierte Gleichstellungsmassnahmen, 2014

	Ausgabe	Franken	Bemerkungen
BS	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	100'000	Programme antelope und stay on track, Kurse, MD-CH
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	9'000	
	Anderes	4'000	
	Total	113'000	
BE	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	45'016	Mentoring, Kursprogramm
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	39'300	Anschub fakultäre Gleichstellungspläne
	Anderes	30'000	
	Total	114'316	
FR	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	0	
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	10'700	
	Anderes	0	
	Total	10'700	
GE	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	414'000	Programme relève (Mentorat relève, Subside tremplin)
	Stipendien	856'277	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	0	Délégation
	Anderes	40'000	
	Total	1'310'277	
LS	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	0	Bourses profemmes (FBM, CHUV) Bureau de l'égalité SOS Parents, activités de vacances, aides financières aux parents
	Stipendien	100'000	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	14'000	
	Anderes	67'000	
	Total	181'000	
LU	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	28'620	SpeedUp Sabbatical Fachstelle für Chancengleichheit Schutz vor sexueller Belästigung
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	15'120	
	Anderes	2'450	
	Total	46'190	
NE	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	16'840	Projets interuniversitaires pour le soutien à la relève féminine Subvention égalité, Subside tremplin
	Stipendien	66'232	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	0	Camps enfants
	Anderes	18'500	
	Total	101'572	
SG	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	0	Fachkader/Führungskader Frauen u.a.
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	0	
	Anderes	19'000	
	Total	19'000	
USI	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	0	Personal, «Family welfare» (ohne Kita) u.a.
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	0	
	Anderes	107'000	
	Total	107'000	
ZH	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	0	Betriebskredit Gleichstellung und Gleichstellungskommission
	Stipendien	0	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	199'000	
	Anderes	0	
	Total	199'000	
Total	Programme zur Nachwuchsförderung (inkl. Kurse)	604'476	
	Stipendien	1'022'509	
	Betriebskredite / Sachmittel Gleichstellungsinstitutionen	276'420	
	Anderes	287'950	
	Total	2'202'055	

Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Frage K1); Auswertung: BASS.

Die Gesamtbeträge, die in den Mehrjahresplanungen für Gleichstellungsmassnahmen reserviert sind, bewegten sich 2014 in folgendem Rahmen: An drei Universitäten lag der Gesamtbetrag unter 50'000 Fr. (FR, SG, LU), an vier Universitäten zwischen 100'000 und 115'000 Fr. (NE, USI, BS, BE), an zwei Universitäten zwischen 180'000 Fr. und 200'000 Fr. (LS, ZH) und an einer Universität über einer Mio. Fr. (GE). Ver-

hältnismässig hohe Beträge gibt es vor allem bei genderspezifischen Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.⁸

3.1.3 Fakultäten

Ein wichtiges Anliegen der institutionellen Verankerung von Chancengleichheit besteht darin, die Gleichstellungsarbeit nicht nur in den zentralen Universitätsstrukturen, sondern ebenso in den einzelnen Fakultäten zu etablieren. Aus diesem Grund wurden im Reporting die folgenden Informationen ermittelt, die **Tabelle 4** zusammenfassend darstellt:

■ **Fakultäten als Verantwortliche in der Umsetzung des Aktionsplans 2013-2014:** Die Universitäten mussten im Reporting angeben, welche Instanzen 2013 und 2014 für den Vollzug der Tätigkeiten des Aktionsplans verantwortlich zeichneten. Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse in den ersten acht Zeilen, aufgeschlüsselt nach Handlungsfeld («Tätigkeiten 2013-14 von Fakultäten»: HF1 bis HF7, ohne die letzte Zeile «ausserhalb Aktionsplan»). Ein Kreuz bedeutet, dass es an der jeweiligen Universität im betreffenden Handlungsfeld mindestens eine Tätigkeit gab, die vollständig oder teilweise von einer Fakultät oder mehreren Fakultäten (mit-)verantwortet wurde.

■ **Tätigkeiten von Fakultäten ausserhalb des Aktionsplans 2013 und 2014:** Die Universitäten mussten im Reporting angeben, ob ihre Fakultäten 2013 und 2014 Massnahmen zur Gleichstellung durchführten, die im Aktionsplan nicht vorgesehen waren. Man kann in diesem Zusammenhang eine Art «Spill-Over-Effekt» des Aktionsplans vermuten. Die Information ist in der Spalte «Tätigkeiten 2013-14 von Fakultäten: ausserhalb Aktionsplan» eingetragen. Der Eintrag «1/7» bedeutet beispielsweise, dass eine von sieben Fakultäten 2013 und 2014 Gleichstellungsmassnahmen durchführte, die im Aktionsplan nicht vorgesehen waren.

■ **Für 2015 und 2016 geplante Tätigkeiten von Fakultäten:** Für die zweite Halbzeit des SUK-Teilprogramms P-4 sollten die Universitäten angeben, ob ihre Fakultäten 2015 und 2016 Massnahmen zu Chancengleichheit geplant haben. Die Ergebnisse sind in den Zeilen «Tätigkeiten 2015-16 von Fakultäten» eingetragen. Dabei wird erneut zwischen Massnahmen innerhalb und ausserhalb des Aktionsplans unterschieden.

■ **Fakultäre Gleichstellungsstellen:** Die Universitäten meldeten in den Reportings, ob die Fakultäten 2013-14 ausserhalb des Aktionsplans eigene Stellen für die Gleichstellungsarbeit eingerichtet haben oder dies für 2015-16 planen. Diese Ergebnisse sind in der Zeile «Fakultäre Gleichstellungsstelle» eingetragen.

■ **Einschätzungen zur Wirkung der Aktionspläne:** Schliesslich sollten die Universitäten bei der allgemeinen Beurteilung der Aktionspläne zwei Aussagen beurteilen, die sich auf die Verankerung der Chancengleichheit an den Fakultäten bezogen: Zum einen die Aussage «Dank dem Aktionsplan engagieren sich Fakultäten und Institute stärker in der Gleichstellungsarbeit»; zum anderen die Aussage «Dank dem Aktionsplan hat die Gleichstellungsarbeit in Fakultäten und Instituten eine höhere Verbindlichkeit». Die Antworten – möglich war eine Auswahl unter vier Kategorien («Ja», «Eher ja», «Eher nein», «Nein») – sind in den letzten beiden Zeilen von Tabelle 4 eingetragen.

Die Ergebnisse sind in mehrerlei Hinsicht mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren. So ist aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht eingetragen, um welchen Typ von Tätigkeit es sich handelt. Die Bandbreite reicht von kleineren Tätigkeiten wie der Durchführung einzelner Veranstaltungen bis zu Massnahmen von grosser Tragweite wie der Entwicklung fakultärer Aktions- oder Gleichstellungspläne. Zudem ist es für die

⁸ Das Reportingformular erkundigte sich zusätzlich nach der Finanzierung von Gleichstellungsmassnahmen ausserhalb der Mehrjahresplanung. Die Frage wurde unterschiedlich verstanden und kann deshalb nicht zuverlässig ausgewertet werden.

3 Zielerreichung

Aktionsplan-bezogenen Tätigkeiten 2013/14 aus erhebungstechnischen Gründen nicht immer möglich anzugeben, wie viele Fakultäten genau als Verantwortungsträger in Erscheinung traten.

Trotzdem lassen sich mit der gebotenen Vorsicht gewisse Feststellungen treffen. Auffällig sind insbesondere die **Unterschiede zwischen grösseren und kleineren Universitäten**. Es sind die fünf grössten Universitäten – und nur diese –, die derart grosse Veränderungen an ihren Fakultäten beobachtet haben, dass sie den beiden Aussagen zu den Wirkungen des Aktionsplans zustimmen («eher ja» oder «ja»: BS, BE, GE, LS, ZH). Dass die Aktionspläne an diesen Universitäten zu einer stärkeren Verankerung der Chancengleichheit an den Fakultäten beigetragen haben, dürften im Detail unterschiedliche Gründe haben:

■ Der Aktionsplan der *Universität Zürich* umfasst mehrheitlich fakultäre Projekte. Er besteht im Kern aus sieben grossen Projekten, die an fünf Fakultäten, einer zentralen Fachstelle (Fachstelle für Weiterbildung), und einer akademischen Kommission (Gleichstellungskommission) angesiedelt sind. Dahinter steht die Überzeugung, dass sich Chancengleichheit nur durch ein solches fakultätsspezifisches Vorgehen wirksam an der gesamten Universität verankern lässt. Die zentrale Herausforderung dieses Ansatzes besteht darin, inwieweit der Transfer zwischen den «Projekt-Fakultäten» und auf andere Fakultäten gelingt. Zurzeit sind die Projekte noch zu jung, um dies zu beurteilen. Die grosse Zahl an Zürcher Fakultäten, die 2015/16 Chancengleichheitsmassnahmen ausserhalb des Aktionsplans durchführen wird, deutet aber zumindest auf gewisse Spill-Over-Effekte hin.

■ Die Aktionspläne der *Universitäten Bern* und *Lausanne* sehen verbindlich vor, dass alle Fakultäten eigene Ziele und Strategien zur Chancengleichheit von Frau und Mann entwickeln. In Lausanne geschieht dies im Rahmen des Projekts «Vision 50/50», das ein Kernelement des Aktionsplans bildet. Bis Ende 2014 haben vier von sieben Fakultäten ihre Aktionspläne fertiggestellt und Massnahmen lanciert, die teilweise mit Bundesmitteln finanziert werden. In Bern sah der Aktionsplan ursprünglich vor, dass die Fakultäten eigene Ziele und Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils formulieren. Dieses Vorhaben ist mittlerweile dergestalt erweitert worden, dass die Fakultäten 2014/15 eine Standortbestimmung (Checkup der Fachstelle UND; vgl. Abschnitt 2.6.1) vornehmen und daraus eigentliche Gleichstellungspläne entwickeln.

■ Die Aktionspläne der *Universitäten Basel* und *Genf* enthalten keine Strategien, die in vergleichbarer Weise die fakultäre Entwicklung von Gleichstellungsmassnahmen vorschreiben. Im Reporting der *Universität Genf* fällt aber auf, dass insbesondere im Handlungsfeld «Institutionelle Verankerung» grosser Wert auf den Austausch mit den Fakultäten und den verbindlichen Einbezug von gleichstellungspolitischen Anliegen in fakultäre Prozesse gelegt worden ist. Zwei Fakultäten (Psychologie, Medizin) haben sich zudem entscheiden, eigene Aktionspläne auszuarbeiten. An der *Universität Basel* wurde unter anderem an der Psychologischen Fakultät eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit gegründet, ist die Chancengleichheit im Entwicklungs- und Strukturplan der Philosophisch-historischen Fakultät verankert und sind für 2015/16 an der Theologischen und Medizinischen Fakultät Pilotprojekte in Berufungsverfahren vorgesehen.

Tabelle 4: Institutionelle Verankerungen der Chancengleichheit an den Fakultäten

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total «Ja»
Tätigkeiten 2013-14 von Fakultäten											
HF1: Institutionelle Verankerung		x		x	x		x		x		
HF2a: Frauenanteil Professuren	x	x	x	x					x		
HF2b: Frauenanteil Leitungsgremien									x		
HF3: Nachwuchsförderung		x	x						x	x	
HF4: Vereinbarkeit mit Familie									x		
HF5: Horizontale Segregation	x	x	x			x				x	
HF6: Personal- und Organisationsentw.		x							x	x	
HF7: Anderes										x	
Ausserhalb Aktionsplan	4/7	0	0	4/10	5/7	2/3	0	0	3/7	0	
Tätigkeiten 2015-16 von Fakultäten											
Innerhalb Aktionsplan	1/7	8/8	0	0	7/7	1/4	0	0	1/7	1/4	
Ausserhalb Aktionsplan	4/7	0	0	2/10	5/7	1/4	0	0	5/7	0	
Fakultäre Gleichstellungsstellen											
2013-2014 ausserhalb Aktionsplan	Nein	1/8	Nein	Nein	3/8 *	Nein	Nein	Nein	1/7	Nein	0
2015-2016 ausserhalb Aktionsplan	1/7 *	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein	1/7	Nein	0
Einschätzungen zu Wirkungen Aktionsplan											
Engagement Fakultäten/Institute in CG	Eher ja	Eher ja	Eher nein	Ja	Ja	Eher nein	Eher ja	Eher nein	Eher ja	Eher nein	
Verbindlichkeit CG für Fakultäten/Institute	Eher ja	Eher ja	Eher nein	Eher ja	Eher ja	Eher nein	Eher nein	Eher nein	Eher ja	Eher ja	

* darunter ein NCCR; MJP: Mehrjahresplanung; CG: Chancengleichheit
Auswertungen: BASS.

3 Zielerreichung

Die Universitäten, welche die Wirkungen der Aktionspläne zur Verankerung der Chancengleichheit an den Fakultäten und Instituten zurückhaltend bis skeptisch beurteilen, sind fast ausschliesslich **kleinere Universitäten**. Die *Universitäten Fribourg, St. Gallen* und *Luzern* haben beide Aussagen zu den diesbezüglichen Folgen der Aktionspläne mit «eher nein» beantwortet. Was die konkreten Aktivitäten der Fakultäten betrifft, ergibt sich aus den Reportings das folgende Bild (vgl. Tabelle 6):

- An der *Universität St. Gallen* gibt es kaum Gleichstellungsmassnahmen, die von den einzelnen Fakultäten bzw. Schools getragen werden.
- Die *Universität Luzern* meldet etwas häufigere Gleichstellungsaktivitäten der Fakultäten. Dabei handelt es sich vor allem um die Durchführung Kursen, Workshops und Lehrveranstaltungen. Strukturelle Veränderungen hat es an den Fakultäten aufgrund des Aktionsplans kaum gegeben. Gemäss der Universität Luzern besteht diesbezüglich ein geringer Handlungsbedarf, weil die Gleichstellung an der 2003 gegründeten Hochschule von Beginn weg verankert war und es an den Fakultäten seit mehreren Jahren zuständige Professor/innen als Ansprechpersonen für die Gleichstellungskommission gibt.
- An der *Universität Fribourg* trugen die Fakultäten 2013/14 vor allem die Verantwortung für die Implementation des Monitorings bei Berufungsverfahren, die Nachwuchsförderung und die Durchführung von Veranstaltungen zur Bekämpfung der horizontalen Segregation. Für 2015/16 sind keine Erweiterungen vorgesehen.

Auch im Reporting der *Universität Neuenburg* sind die Fakultäten nur selten als Trägerinnen von Gleichstellungsmassnahmen erwähnt. Trotzdem hat die Universität zumindest die Tendenz festgestellt, dass sich Fakultäten und Institute dank dem Aktionsplan stärker in Gleichstellungsfragen engagieren («eher ja»). Zudem sind die Dienststelle für Chancengleichheit und die Gleichstellungskommission in der zweiten Hälfte 2014 daran gegangen, einen Plan zur institutionellen Verankerung an den Fakultäten zu entwickeln.

Aus den Reportings geht nicht direkt hervor, **welches die Gründe sind**, dass die Aktionspläne an grösseren und kleineren Universitäten eine unterschiedliche Bedeutung für die fakultäre Verankerung von Chancengleichheit haben. Grundsätzlich scheint an den grossen Universitäten ein starkes Bewusstsein dafür zu bestehen, dass sich eine gesamtuniversitäre Gleichstellungspolitik ohne die aktive Mitwirkung der Fakultäten nicht wirksam verankern lässt. Entsprechend wurde die fakultäre Verankerung in den Aktionsplänen gewichtet und konnten Fortschritte erzielt werden.

Die Situation an den kleineren Universitäten ist schwieriger zu beurteilen: Dass die Aktionspläne die fakultäre Verankerung bisher kaum vorwärts gebracht haben, mag zum einen daran liegen, dass die Fakultäten kleinerer Universitäten nicht über ausreichende Mittel verfügen bzw. nicht die kritische Grösse erreichen, um eine eigenständige Gleichstellungsarbeit zu betreiben. Denkbar ist auch, dass kleinere Universitäten wegen ihrer Überschaubarkeit eher dazu neigen, diese Aufgabe primär den zentralen Diensten zuzuschreiben. Die zurückhaltenden Einschätzung in den Reportings dürfen aber nicht nur negativ beurteilt werden: Aus Sicht einzelner kleinerer Universitäten war die fakultäre Verankerung bereits zuvor ausreichend gewährleistet und bestand deshalb kaum Handlungsbedarf.

3.1.4 Gleichstellungsmonitoring

Ein wichtiges Element der institutionellen Verankerung bildet die regelmässige Berichterstattung über den Stand der Chancengleichheit an den einzelnen Universitäten. Die Leitung des SUK-Teilprogramms P-4 hat deshalb in den Anforderungen an die Aktionspläne das Ziel vorgegeben, dass die Universitäten ein Gleichstellungsmonitoring einführen, das der Kontrolle der Zielerreichung ihrer Massnahmen dient. In den Reportings wurde ermittelt, ob und in welcher Form die Universitäten ein solches Monitoring eingeführt haben.

3 Zielerreichung

Fünf Universitäten (FR, LS, LU, SG, ZH) geben an, dass sie eigenständige **Gleichstellungsberichte** verfassen. In der Regel haben diese Berichte einen Umfang von 30 bis 50 Seiten und werden alle zwei Jahre veröffentlicht. Vier dieser Universitäten haben bereits in der Vergangenheit mehrere solche Berichte publiziert, die *Universität Lausanne* wird dies erstmals 2015 tun. An allen fünf Universitäten werden die Berichte von den Gleichstellungsbüros konzipiert und verfasst, wobei die Daten von unterschiedlichen Stellen geliefert werden. Die meisten Gleichstellungsberichte werden in einem formellen Verfahren von universitären Instanzen gutgeheissen oder zumindest zur Kenntnis genommen: In Lausanne und Zürich werden sie an Sitzungen der Universitätsleitung traktandiert (und in Zürich auch durch die Universitätsleitung verabschiedet), in Luzern an Sitzungen der Gleichstellungskommission und des Senats; in Fribourg verabschiedet die Gleichstellungskommission den Bericht und übermittelt ihn dem Rektorat. Die wichtigsten Ergebnisse der Gleichstellungsberichte werden teilweise in anderen, thematisch umfassenderen Universitätspublikationen wie dem Jahresbericht, dem Verwaltungsbericht oder dem Akademischen Bericht aufgriffen. Auch werden mitunter eigenständige Fact sheets zuhanden der Fakultäten erstellt (LU, SG, ZH).

An den Universitäten, die keine eigenständigen Gleichstellungsberichte kennen, sind die Monitoringinstrumente sehr verschieden ausgebaut. **Relativ breit und intensiv** erscheint das Monitoring beispielsweise an der *Universität Genf*. Dort werden vierteljährlich Kennzahlen zur Chancengleichheit zuhanden des Rektorats aktualisiert, enthält der Verwaltungsbericht der Universität ein Kapitel zur Chancengleichheit und bestehen interne Tabellen zum Umsetzungsstand des Aktionsplans. An der *Universität Basel* werden jährlich Tabellen zur Vertretung von Frauen nach Karrierestufe und Fakultät erstellt, die unter anderem bei den Gleichstellungsconsultings mit den Fakultäten verwendet werden und – auf gesamtuniversitärer Basis – auf der Website des Ressorts Chancengleichheit publiziert sind; dazu kommen Auswertungen zur Personen- und Projektförderung des Nationalfonds. Auch enthielt der Jahresbericht 2013 der Universität einen eigenen Beitrag zum Thema Chancengleichheit.

An anderen Universitäten scheint das Monitoring **schwächer ausgebaut**: Die *Universität Bern* aktualisiert die einschlägigen Kennzahlen alle vier Jahre; an der *Universität Neuenburg* besteht das Monitoring aus einem Satz von fünf Tabellen und einer Grafik zur Leaky Pipeline, die nur intern verwendet und nicht publiziert werden. An der *Università della Svizzera italiana* enthalten der Jahresbericht und die Website «L'Università attraverso dati statistici e grafici» geschlechterdifferenzierte Tabellen; dazu veröffentlicht die Dienststelle für Chancengleichheit in unterschiedlichen Abständen themenspezifische Publikationen.

Fehlen eigenständige Gleichstellungsberichte, so gibt es in der Regel auch kein formelles Verfahren, in dem die gleichstellungsrelevanten Statistiken gegenüber universitären Instanzen publik gemacht oder von diesen gutgeheissen werden. Die Daten werden ausschliesslich ad hoc genutzt und als argumentative Grundlage in Entscheidungsprozessen eingesetzt.

3.2 Stärkere Vertretung von Frauen unter Professor/innen und Entscheidungsträger/innen

In der dritten Phase gab sich das Bundesprogramm Chancengleichheit das Ziel vor, dass bis 2012 jede vierte Professur von einer Frau besetzt sein soll. Nachdem dieses Ziel verfehlt worden war (tatsächlicher Professorinnenanteil 2012: 17.8%), wurde die Vorgabe im SUK-Teilprogramm erneut übernommen und für 2016 angestrebt. Gleichzeitig wurden zusätzliche Anforderungen und Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Kaderpositionen formuliert. Inwieweit diese umgesetzt und erreicht worden sind, wird im Folgenden in vier Schritten diskutiert:

■ **Vorgaben bei Neuberufungen:** Erstens wird dargestellt, in welchem Umfang die Universitäten Richtwerte zum Frauenanteil bei Neuberufungen vorgeben und damit eine Art «Stufenplan» zum Erreichen des übergeordneten Ziels von 25% Professorinnen entworfen haben (Abschnitt 3.2.1).

■ **Frauentile bei ordentlichen und ausserordentlichen Professuren:** Zweitens wird beschrieben, wie sich der Professorinnenanteil entwickelt hat und wie die Universitäten die Chancen einschätzen, das Ziel von 25% bis Ende 2016 zu erreichen (Abschnitt 3.2.2).

■ **Frauentile bei Assistenzprofessuren:** Drittens wird beleuchtet, in welchem Umfang die im SUK-Teilprogramm P-4 neu definierte Vorgabe erreicht wird, bei den Assistenzprofessuren einen Frauenanteil von 40% zu erzielen (Abschnitt 3.2.3).

■ **Frauentile in Leitungs- und Entscheidungsgremien:** Viertens wird diskutiert, ob und in welchem Ausmass sich der Anteil von Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien 2013 und 2014 erhöht hat und welche Veränderungen die Universitäten in der nahen Zukunft erwarten (Abschnitt 3.2.4).

3.2.1 Vorgaben bei Neuberufungen

Die Vorgabe, einen Professorinnenanteil von 25% zu erreichen, ist für viele Universitäten eine relativ abstrakte Grösse. Dazu kommt, dass die Vorgabe in einzelnen Fachbereichen bereits umgesetzt ist, während sie in anderen Fachbereichen ein unerreichbar hohes Ziel bildet. Deshalb hat die Leitung des Teilprogramms Chancengleichheit die Universitäten aufgefordert, realistische Richtwerte für die Frauenanteile bei Neuberufungen festzulegen und diese nach Möglichkeit fachlich zu differenzieren. Auf diese Weise sollte einerseits konkretisiert werden, wie sich das Ziel von 25% erreichen lässt, und andererseits veranschaulicht werden, welche Anstrengungen dazu erforderlich sind.

Im Reportingformular wurden die Universitäten gefragt, ob sie mittlerweile solche Vorgaben für Frauenanteile bei Neuberufungen formuliert haben. Sechs Universitäten beantworteten die Fragen mit «Ja» (BE, BS, FR, GE, LS, USI). Drei davon haben dabei **Vorgaben definiert, die für Neuberufungen an allen Fakultäten gelten** (GE, FR, LS):

■ Die *Universität Genf* hat sich die Vorgabe gegeben, bei Neuberufungen von ordentlichen Professuren, assoziierten Professuren und Assistenzprofessuren einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Dieses Ziel wurde 2013 und 2014 erreicht.

■ Die *Universität Lausanne* strebt an, bis 2016 einen Frauenanteil von 40% unter den Neuberufungen zu erreichen, darin eingeschlossen auch Assistenzprofessor/innen mit tenure track. Ausgeklammert sind Berufungen in der klinischen Medizin, weil diese primär in der Kompetenz des Universitätsspitals liegen. Die Chancen stehen gut, dass die Universität diese Vorgabe erreichen wird; 2014 betrug der Anteil 37%.

■ An der *Universität Fribourg* formuliert der Aktionsplan das Ziel, nach Möglichkeit bei den Neuberufungen einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Über die beiden Jahre 2013 und 2014 zusammengenommen lag dieser für die ordentlichen und ausserordentlichen Professuren bei 26%.

An den übrigen drei Universitäten, welche die Frage bejahten, ist der **Wirkungskreis der Vorgaben auf unterschiedliche Art und Weise beschränkt:**

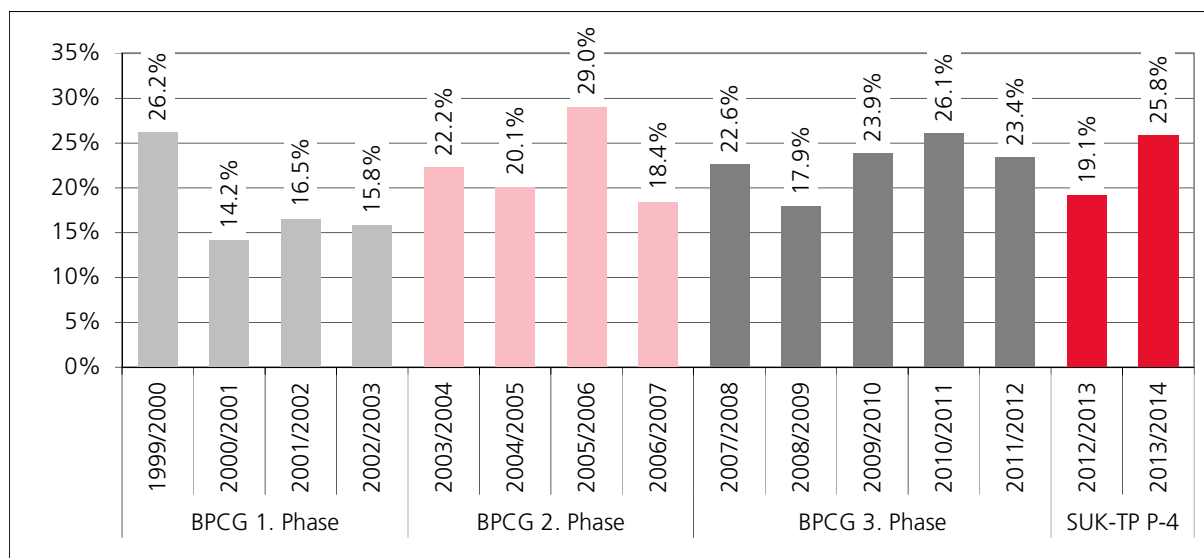
■ An zwei Universitäten (BS, BE) beziehen sich die angeführten Schwellenwerte nicht auf Neuberufungen, sondern allgemein auf den Frauenanteil unter den Professor/innen. An der *Universität Bern* muss dieser gemäss dem Leistungsvertrag mit dem Kanton über dem schweizerischen Durchschnitt liegen; dieses Ziel war 2014 noch nicht erreicht worden. An der *Universität Basel* hat sich die Philosophisch-historische Fakultät in ihrem Entwicklungs- und Strukturplan dazu verpflichtet, den Professorinnenanteil bis 2016 auf 40% zu erhöhen; dieses Ziel war Ende 2014 beinahe erreicht.

■ Die *Università della Svizzera italiana* hat sich in ihrem Aktionsplan verpflichtet, in der Phase 2013 bis 2016 insgesamt 20 neue Professuren zu schaffen und einen Viertel davon mit Frauen zu besetzen. Gemäss den Angaben im Reporting ist sie auf gutem Weg, dieses Ziel zu erreichen.

3.2.2 Frauenanteile bei ordentlichen und ausserordentlichen Professuren

Trotz der – zumindest teilweise erreichten – Zielvorgaben bei Neuberufungen zeigt sich in der Gesamtperspektive keine Trendwende: Seit 2003/04 bewegt sich der **Frauenanteil bei Neuberufungen** in einer Bandbreite von 18% bis 29%, ohne dass eine längerfristig anhaltende Entwicklung sichtbar wäre (**Abbildung 6**). In den beiden Jahren 2013 und 2014 zusammengenommen ist er mit 22.4% nahezu identisch mit den Durchschnittswerten der 2. und 3. Phase des vormaligen Bundesprogramms Chancengleichheit (22.4% und 22.9%).

Abbildung 6: Frauenanteile bei Neuberufungen von ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen, 1999/2000 – 2013/2014

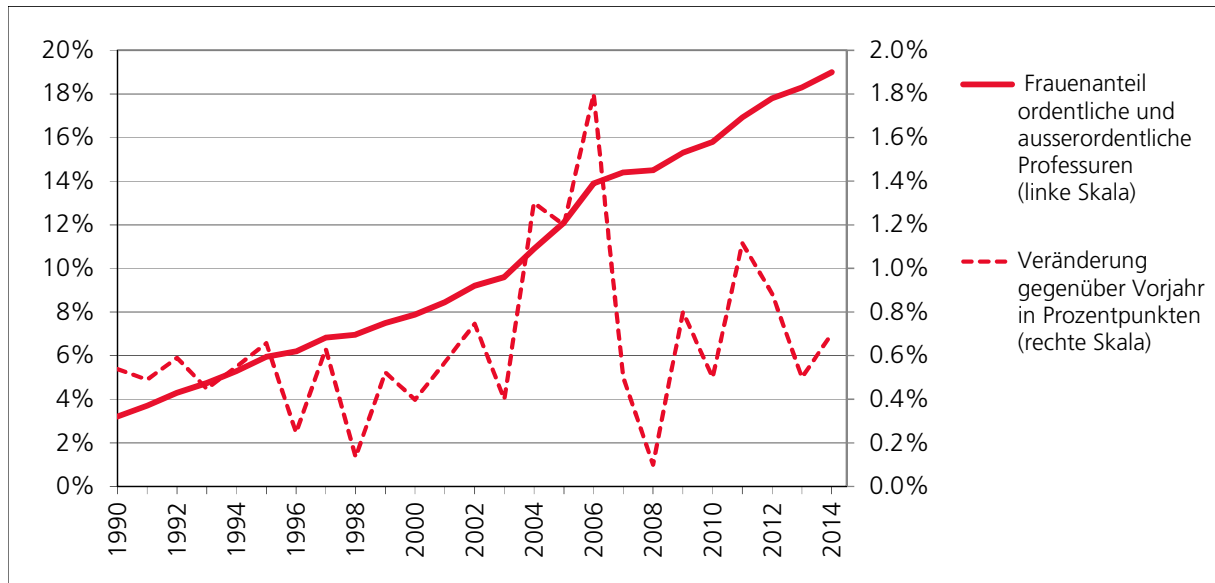


Quelle: swissuniversities; Auswertung: BASS

Vom Ziel, dass 25% der Professuren von Frauen besetzt sind, ist man auch heute noch recht weit entfernt. Aktuell liegt der **Frauenanteil unter den Professor/innen** bei 19%. **Abbildung 7** zeigt die Entwicklung seit Beginn der 1990er Jahre. Ein gewisser Einfluss der Bundesprogramme scheint vor allem für die Mitte der Nullerjahre plausibel: Bewegte sich die jährliche Zunahme des Frauenanteils von 1990 bis 2003 zwischen 0.2 und 0.7 Prozentpunkten, so lag er nun zwischen 1.2 und 1.8 Prozentpunkten. Allerdings hat sich diese Entwicklung mittlerweile wieder abgeschwächt. Dass das übergeordnete Programmziel in den nächsten beiden Jahren erreicht werden kann, erscheint deshalb sehr unwahrscheinlich. Das Bundesamt für Statistik geht in seinen Prognosen davon aus, dass es noch rund zehn Jahre dauern wird, bis an allen universitären Hochschulen – die beiden ETH eingeschlossen – annäherungsweise ein Frauenanteil von 25% erreicht wird (2023: ca. 23% bis 25%).⁹

⁹ Das Prognosemodell berücksichtigt insbesondere die fachbereichs- und geschlechtsspezifischen Fluktuationen unter den Professor/innen sowie die Altersstruktur des Lehrkörpers. Die in der Vergangenheit beobachteten Trends bei der Ernennung von neuen Professor/innen (Frauenanteil) werden in die Zukunft projiziert. Die langsame Zunahme des Frauenanteils ist unter anderem auf die abnehmende Anzahl Pensionierungen zurückzuführen, die in den nächsten Jahren zu erwarten ist (Bundesamt für Statistik: Bildungsperspektiven. Szenarien 2014-2023 für das Bildungssystem, Neuenburg 2014).

Abbildung 7: Frauenanteile unter ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen, 1999/2000 – 20013/2014



Quelle: swissuniversities, SHIS/BFS

Betrachtet man den **aktuellen Stand an den einzelnen Universitäten** (2014), so zeigt sich, dass sich der Frauenanteil unter den Professor/innen an den meisten Universitäten in einer relativ schmalen Bandbreite von 17% bis 21% bewegt (**Abbildung 8**). Ausnahmen bilden drei kleinere Universitäten mit einem spezialisierten Fächerangebot: Die *Universität Luzern* hat wegen des grossen Gewichts der Geistes- und Sozialwissenschaften mit 26.0% den höchsten Frauenanteil; die *Universität St. Gallen* mit 11.6% den geringsten, was unter anderem mit der Dominanz der Wirtschaftswissenschaften zusammenhängt. Verhältnismässig gering ist der Frauenanteil auch an der *Università della Svizzera italiana* mit 15.8%, dort sind die Frauen insbesondere in der Informatik stark untervertreten.¹⁰

Wie haben sich die Professorinnenanteile **in den letzten Jahren an den einzelnen Universitäten entwickelt**? **Abbildung 8** zeigt dies für die Phase von 2008 (Start der 3. Phase des Bundesprogramms Chancengleichheit) bis 2014. Grundsätzlich gilt: Die kontinuierliche Zunahme, die sich im Gesamtbild zeigt (Abbildung 7), spiegelt sich auch an den meisten Universitäten. Es gibt zwei Ausnahmen: An der *Universität Neuenburg* blieb der Professorinnenanteil ziemlich stabil bei knapp 20%; an der *Universität Luzern* ist er aufgrund der fachlichen Erweiterung der Universität (Wirtschaftswissenschaften und Recht) von hohen 30% auf 26% gesunken. Alle anderen Universitäten verzeichnen in dieser Phase eine Zunahme des Frauenanteils, der sich in der Regel zwischen einem Viertel und der Hälfte bewegt. Stärker war das

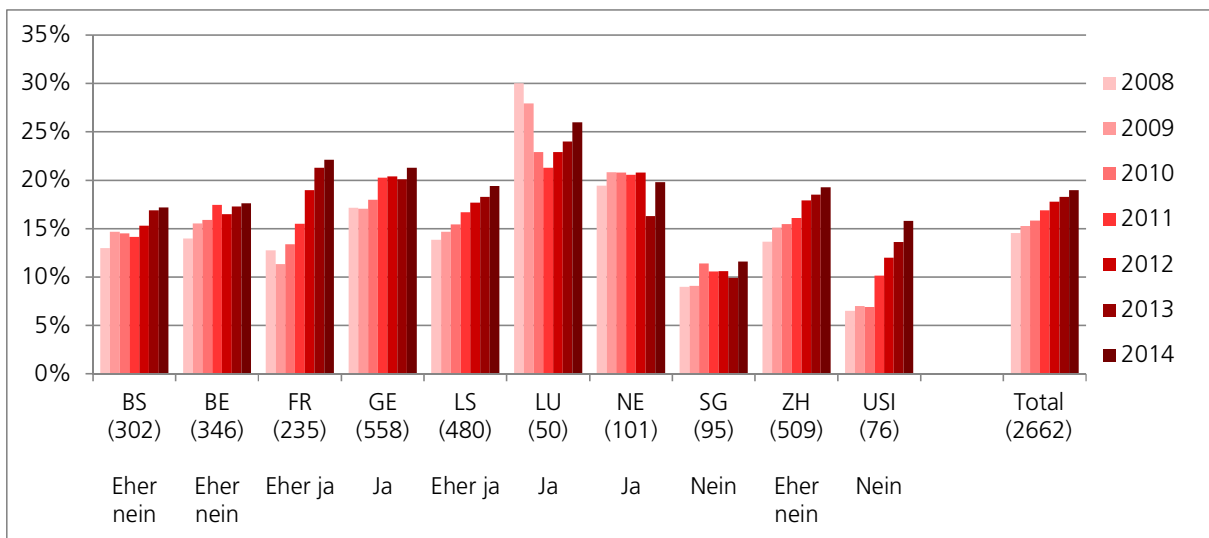
¹⁰ Eine genaue Analyse nach Fachbereichen ist leider nicht möglich. Seit 2013 gibt es in der Hochschulpersonalstatistik des Bundesamtes für Statistik nur noch eine umfassende Kategorie für alle Professor/innen (inkl. Assistenzprofessor/innen), ordentliche und ausserordentliche Professor/innen können nicht mehr separat ausgewiesen werden. (Auch die frühere Personalkategorie I war allerdings nicht in jeder Hinsicht mit der Erhebung der Professorenzahlen durch die CRUS bzw. swissuniversities identisch gewesen; vgl. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz: Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008-2011. Kennzahlen-Zwischenbericht, Bern 2010, S. 32f.). Angesichts dessen wäre es hilfreich, wenn der Gesamtbestand an ordentlichen und ausserordentlichen Professor/innen im Monitoring von swissuniversities zusätzlich nach Fachbereichen erhoben würde. Auf diese Weise wäre es beispielsweise auch möglich, für die einzelnen Universitäten den realen Professorinnenanteil mit dem Professorinnenanteil zu vergleichen, der aufgrund des Gewichts der einzelnen Fachbereiche zu erwarten wäre (vgl. zu diesem Vorgehen: Deutsche Forschungsgemeinschaft [Hg.]: Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland, Bonn 2012, S. 95 und 2014f.).

3 Zielerreichung

Wachstum an der *Università della Svizzera italiana*, der es gelungen ist, den Frauenanteil von 2008 bis 2014 mehr als zu verdoppeln.

Die Universität Luzern ist derzeit die einzige Universität, welche das Ziel des SUK-Teilprogramms P-4 erfüllt. Im Reporting wurden die Universitäten gefragt, **ob sie die 25%-Marke voraussichtlich bis 2016 erreichen würden**. In den Antworten zeigt sich ein auffälliges Muster: Fast alle Universitäten, deren Anteil aktuell über 19% liegt – die Universität Zürich ausgenommen – beantworteten diese Frage mit «Ja» (GE, LU, NE) oder «Eher ja» (FR, LS); alle Universitäten, deren Anteil darunter liegt, mit «Nein» (SG, USI) oder «Eher nein» (BS, BE).

Abbildung 8: Frauenanteile auf Stufe Professur (ord./aord.) und selbst beurteilte Wahrscheinlichkeit, das Ziel von 25% bis Ende 2016 zu erreichen



In Klammern: Anzahl Professor/innen (Frauen und Männer) im Jahr 2014.
 Unterste Zeile: selbst beurteilte Wahrscheinlichkeit, dass bis Ende 2016 25% aller (ord./aord.) Professuren von Frauen besetzt sind.
 An der Universität Fribourg sind die Professeur(e)s associé(e)s à durée indéterminée in den Jahren 2013 und 2014 berücksichtigt, in den Jahren zuvor nicht.
 Quellen: swissuniversities / Reportings der Universitäten 2014 (Frage N5); Auswertung: BASS.

Diese insgesamt zuversichtlichen Einschätzungen sind bemerkenswert. Denn rein rechnerisch betrachtet, müssten alle Universitäten mit Ausnahme Luzerns den jährlichen Zuwachs des Professorinnenanteils gegenüber dem Durchschnitt der letzten Jahre massiv steigern, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Zur Zuversicht mögen die neuen Vorgaben für die Neuberufungen beitragen – es fällt auf, dass alle drei Universitäten, die solche Schwellenwerte flächendeckend eingeführt haben (FR, GE, LS; vgl. Abschnitt 3.2.1), davon ausgehen, dass sie zumindest gute Chancen haben, das Ziel zu erreichen. Schliesslich ist auch darauf hinzuweisen, dass der Handlungsspielraum der einzelnen Universitäten davon abhängt, wie viele Emeritierungen von Männern und Frauen anstehen, wie viele neue Lehrstühle geschaffen werden und in welchen Fächern es in den nächsten zwei Jahren zu Neuberufungen kommt. Dies lässt sich aus den verfügbaren Daten nicht erschliessen.

Welches sind die **Gründe, wenn es einer Universität nicht gelingt, bis 2016 das übergeordnete Ziel des SUK-Teilprogramms P-4 zu erfüllen**? Diese Frage wurde allen Universitäten gestellt, die nicht vorbehaltlos davon ausgehen, dass sie die 25%-Marke bis 2016 erreicht haben. Mehrere Universitäten verweisen dabei schlicht auf die zu grosse Lücke zwischen dem aktuellen und dem für 2016 angestrebten Anteil. Die *Universität St. Gallen* nennt zudem Nachwuchsmangel in den Wirtschaftswissenschaften und Defizite in den Berufungsverfahren. Die *Universität Lausanne* ihrerseits macht auf die besondere Rolle des Universitätsspitals aufmerksam, auf dessen Berufungsverfahren die Universität nur einen sehr geringen

3 Zielerreichung

Einfluss hat. Ohne die Professuren des CHUV hat die Universität Lausanne die 25%-Marke bei den Professuren 2014 schon erreicht, wobei bei dieser Berechnung auch die Assistenzprofessuren (mehrheitlich mit tenure track) berücksichtigt sind. Auch bei anderen Universitäten dürfte der Professorinnenanteil höher liegen, wenn die Medizinischen Fakultäten ausgeklammert werden.

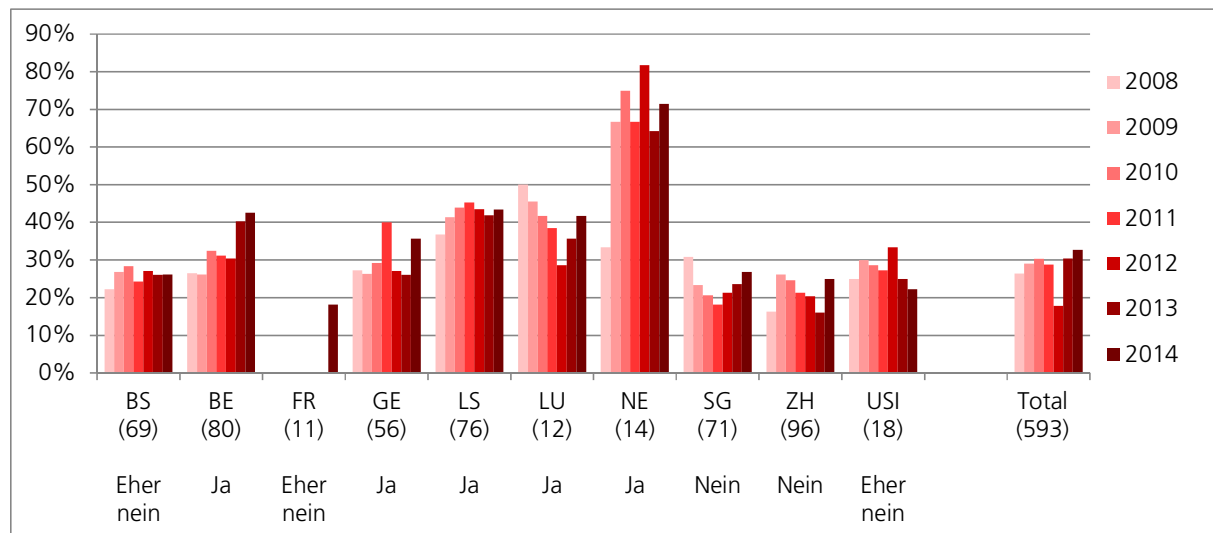
Auf die Frage, was sie 2015/16 zur **Bewältigung dieser Herausforderungen** beim Erreichen des übergeordneten Programmziels unternehmen werden, verweisen die meisten Universitäten auf die bestehenden Massnahmen ihres Aktionsplans, namentlich bei der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Konkret aufgeführt werden:

- der Einsitz von Mitgliedern der Gleichstellungsstelle in Berufungskommission (BE)
- der Einsitz von von fakultären Gleichstellungsdelegierten in Berufungskommissionen (BE)
- allgemein die Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen (SG)
- Überarbeitung des Reglements für Berufungsverfahren unter ausdrücklichem Einbezug von Headhunting für Frauen (SG)
- Checklisten, standardisierte Instrumente sowie Vorgaben des Rektorats für Berufungsverfahren (BS)
- allgemein die Sensibilisierung (BS, SG) und speziell die Schulung von Mitgliedern der Berufungskommission und neu ernannten Professor/innen (BE),
- Bestrebungen zur Etablierung eines Detailmonitorings zu Berufungsverfahren (ZH, BS).

3.2.3 Frauenanteile bei Assistenzprofessuren

Zusätzlich zur 25%-Marke für Professor/innen hat das SUK-Teilprogramm P-4 erstmals eine **Zielvorgabe für den Frauenanteil unter den Assistenzprofessor/innen** formuliert. Diese liegt bei 40% im Jahr 2016. Aktuell haben vier Universitäten (BE, LS, LU, NE) dieses Ziel erreicht; die meisten anderen sind deutlich davon entfernt und haben Anteile unter 30% (**Abbildung 9**). Einzig die *Universität Genf* nimmt mit 35% eine Zwischenposition ein.

Abbildung 9: Frauenanteile auf Stufe Assistenzprofessur und selbst beurteilte Wahrscheinlichkeit, das Ziel von 40% bis Ende 2016 zu erreichen



In Klammern: Anzahl Assistenzprofessor/innen (Frauen und Männer) im Jahr 2014.
 Unterste Zeile: selbst beurteilte Wahrscheinlichkeit, dass bis Ende 2016 40% aller Assistenzprofessuren von Frauen besetzt sind.
 An der Universität Fribourg entspricht eine assoziierte Professur mit befristeter Anstellung dem Status einer Assistenzprofessur.
 Spezifische Angaben zu dieser Professur liegen einzig für das Jahr 2014 vor.
 Quellen: swissuniversities / Reportings der Universitäten 2014 (Frage N3); Auswertung: BASS.

3 Zielerreichung

Die unterschiedliche Ausgangslage prägt die **Erwartungen für die Zukunft**: Alle Universitäten, deren Frauenanteil unter den Assistenzprofessor/innen zurzeit die 40%-Marke übertrifft, gehen davon aus, dass sie diesen bis 2016 zumindest halten. Auch die *Universität Genf* ist überzeugt, den Anteil von heute 35% bis 2016 auf 40% steigern zu können.

Die übrigen Universitäten hegen dagegen kaum solche Hoffnungen. Dafür führen sie ähnliche Gründe an wie bei den Professor/innen: eine zu grosse Lücke zwischen aktuellen und angestrebtem Anteil (ZH), Optimierungspotenzial bei der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren (BS) oder fehlender Nachwuchs (SG). Um Gegensteuer zu geben, untersucht ein Forschungsprojekt an der *Universität Zürich* die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Assistenzprofessor/innen (vgl. Abschnitt 2.3.1), an der *Universität Bern* wurde zu diesem Zweck eine Arbeitsgruppe eingesetzt (vgl. Abschnitt 2.5.1). Die *Universität Fribourg* macht darauf aufmerksam, dass sie streng genommen über keine Assistenzprofessuren verfügt. Am nächsten kommt ihr die – recht seltene – Position einer assoziierten Professur mit befristeter Anstellung. Diese Stellen sind derzeit zum grössten Teil mit Männern besetzt; die Ernennungsverfahren sind aber ebenso Gegenstand der universitären Gleichstellungspolitik wie dies bei anderen Professuren der Fall ist.

Insgesamt ist festzuhalten: Noch stärker als bei der 25%-Marke für Professorinnen zeigt sich an der 40%-Marke für Assistenzprofessorinnen, wie schwierig es ist, über alle Fachbereiche und Universitäten hinweg ein sinnvolles Gesamtziel zu setzen. Für einige Universitäten ist diese Vorgabe gewissermassen eine Unterforderung, für andere ist die Messlatte unrealistisch hoch gesetzt. Die unterschiedliche Ausgangslage lässt sich nicht einfach damit erklären, dass die einzelnen Universitäten punkto Chancengleichheit bei Assistenzprofessuren sehr unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Ebenso ist von Bedeutung, dass die Assistenzprofessuren an den einzelnen Universitäten sehr verschieden verbreitet und in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlich stark verankert sind. Vermutlich wäre es deshalb wirkungsvoller, das Gesamtziel von 40% mit differenzierten universitätsspezifischen Richtwerten anzustreben, welche diese Umstände in Rechnung stellen. Für die Beurteilung der Karriereperspektiven wäre es zudem sehr wichtig, zwischen Assistenzprofessuren mit und ohne tenure track zu unterscheiden.¹¹

3.2.4 Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien

Das SUK-Teilprogramm P-4 ergänzte das übergeordnete Ziel eines Professorinnenanteils von 25% erstmals um den Zusatz, dass der **Frauenanteil auch in Leitungs- und Entscheidungsgremien erhöht werden solle**. Eine Vorgabe in Form eines Prozentanteils wurde dabei nicht formuliert. Wie bereits gesehen (vgl. Abschnitt 2.4), haben 2013 und 2014 nur wenige Universitäten konkrete Massnahmen zur Erreichung dieses Ziels ergriffen. Angesichts dessen erstaunt es nicht, dass es derzeit an nahezu keiner Universität **konkrete Vorgaben** darüber gibt, welcher Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien anzustreben ist. Eine Ausnahme bildet die *Universität Basel*: Hier erstreckt sich das im Entwicklungs- und Strukturplan der Philosophisch-historischen Fakultät formulierte Ziel, bis 2016 einen Frauenanteil von 40% zu erzielen, auch auf die Leitungs- und Entscheidungsgremien.

Zurzeit werden im Monitoring der Programmleitung keine Angaben zum Frauenanteil in universitären Leitungs- und Entscheidungsgremien erhoben. Mehrere Universitäten sind derzeit bestrebt, diese Angaben überhaupt erst zusammenzustellen (vgl. oben Abschnitt 2.4), andere haben dies bereits getan und

¹¹ Im Monitoring von swissuniversities werden Angaben zu Assistenzprofessuren mit und ohne tenure track für Neuanstellungen erhoben, nicht aber für den Gesamtbestand. 2013/14 war der Frauenanteil bei Neuanstellungen von Assistenzprofessor/innen mit tenure track (41% bzw. 13 von 31) ähnlich hoch wie bei Neuanstellungen von Assistenzprofessor/innen ohne tenure track (43% bzw. 13 von 30) und SNF-Förderprofessuren (45% bzw. 13 von 29).

übermittelten freiwillig entsprechende Angaben im Reporting. Angesichts **der schmalen Datenbasis** lassen sich daraus keine allgemeinen Schlüsse ziehen. Zumindest aber zeigen die Angaben, dass man keine allzu pauschalen Urteile treffen sollte: Nicht an jeder Universität oder in jedem Gremientyp sind die Frauenanteile in Leitungs- und Entscheidungsgremien tiefer als auf Stufe Professor.¹²

Wegen der unsicheren Datenlage wurden die Universitäten im Reporting einzig gefragt, ob sie es **für wahrscheinlich halten, dass der Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien bis Ende 2016 massgeblich zunehme**. Nur zwei Universitäten beantworteten diese Frage mit «Ja» (NE) oder «Eher ja» (FR). Die meisten wählten dagegen ein «Eher nein» (BS, BE, LS, LU, SG, ZH, USI) und eine ein klares «Nein» (GE). Sofern die Universitäten **Gründe für ihre Skepsis** anführten, machten sie auf folgende Punkte aufmerksam:

- Der Prozess nimmt eine längere Zeit in Anspruch (BS, BE), weil er stark von strukturellen Rahmenbedingungen bzw. Hindernissen geprägt ist (GE).
- Bei der Zusammensetzung der Gremien müssen formale Kriterien erfüllt sein, die eine angemessene Vertretung der Geschlechter indirekt erschweren (BS).
- An kleineren Universitäten ist die Zahl der Führungspositionen verhältnismässig gering, der Frauenanteil unterliegt deshalb starken Schwankungen (LU).
- Zwei Universitäten zufolge fehlen Frauen, die in Führungspositionen nachrücken (BE, SG). Andere Erfahrungen hat hingegen die *Universität Zürich* gemacht: Sie hält fest, dass es nicht an der Bereitschaft der Frauen liege, sich für leitende Gremien zur Verfügung zu stellen. In der Berichtsperiode hätten mehrere Professorinnen für höhere universitäre Ämter kandidiert.
- Die *Universität Lausanne* macht darauf aufmerksam, dass ihr Frauenanteil in Leitungs- und Entscheidungsgremien mit rund 25% ungefähr dem Professorinnenanteil entspricht. Eine massgebliche Erhöhung setze voraus, dass der Frauenanteil unter den Professor/innen zunehme.

Nur wenige Universitäten sehen **spezifische Massnahmen** vor, um den Anteil an Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien zu erhöhen (vgl. Abschnitt 2.4). Die *Universität Zürich* unterstreicht allerdings, dass es sich dabei nicht um ein schweizerisches Phänomen handelt: Rechercharbeiten im Projekt «Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien» (vgl. Abschnitt 2.4.1) zeigten, dass es weltweit kaum Universitäten gibt, die gezielte Massnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien umsetzen. Ausnahmen bilden beispielsweise die Universität Lund (Programm AKKA) und die Drexel Universität in den USA (Programm ELAM).

3.3 Kultur- und Strukturwandel

Damit die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten nachhaltig gesichert ist, reichen institutionelle Veränderungen allein nicht aus. Sie müssen von einem Kultur- und Strukturwandel begleitet sein, der auch die alltäglichen Denk- und Verhaltensmuster erfasst. Dazu gehört beispielsweise, was man unter wissenschaftlichem Commitment versteht, welche Erwartungen bezüglich der zeitlichen Verfügbarkeit von Akademiker/innen bestehen oder in welchem Ausmass sich Universitäten in einem umfassenden

¹² Universität Basel (Professorinnenanteil 2014: 17%): 30% der Mitglieder des Universitätsrats. – Universität Fribourg (Professorinnenanteil 2014: 19%): 20% der Dekan/innen (1 von 5), 25% der Vizedekan/innen (2 von 8), 19% der Senatsmitglieder (3 von 16) im Jahr 2014. Im Rektorat beträgt der Frauenanteil seit März 2015 40% (2 von 5). – Universität Genf (Professorinnenanteil 2014: 21%): 40% Frauenanteil in administrativen Kaderpositionen, 20% Frauenanteil in akademischen Leitungspositionen (Rektorat, Dekanate). – Universität Lausanne (Professorinnenanteil 2014: 19%, ohne CHUV und inkl. Assistenzprofessor/innen: 25%): ungefähr 25% in allen Entscheidungsgremien. – Universität Zürich (Professorinnenanteil 2014: 19%): Institutsleitungen 18% (30 von 169) gemäss Gleichstellungsmonitoring 2013, Dekanate 29% (2 von 7) Ende 2014, Universitätsleitung 20% bis Mitte 2014, danach 0% (1 bzw. 0 von 5). – Università della Svizzera italiana (Professorinnenanteil 2014: 16%): Universitätsrat 13% (2 von 15 Mitgliedern).

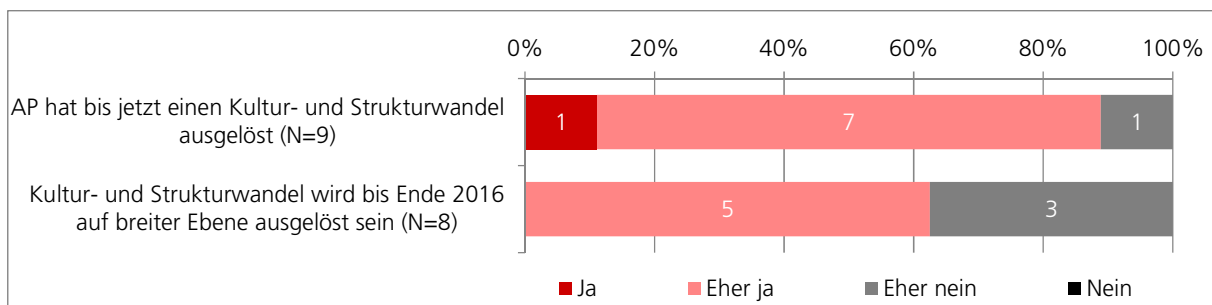
3 Zielerreichung

Sinn als familien- und partnerschaftsfreundliche Institutionen definieren.¹³ In den Unterlagen des SUK-Teilprogramms P-4 ist das Einleiten eines solchen Kultur- und Strukturwandels nicht ausdrücklich als Programmziel definiert. Die Leitung des Teilprogramms erachtete es jedoch als wichtig, diesen Aspekt im Zwischenbericht zu thematisieren, um ein genaueres Bild davon zu erhalten, wie nachhaltig sich die Chancengleichheit an den Schweizer Universitäten etabliert hat.

Der Begriff des **Kultur- und Strukturwandels** wurde im Reportingformular umschrieben und anhand mehrerer Beispiele veranschaulicht. Auf eine abschliessende Definition wurde verzichtet, um die Vielschichtigkeit des Phänomens nicht von vornherein einzugrenzen und den Universitäten die Gelegenheit einzuräumen, selber auf besonders wichtige Dimensionen oder Aspekte hinzuweisen.

Auf die Frage, **ob der Aktionsplan einen Kultur- und Strukturwandel ausgelöst habe**, der dazu beitrage, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen auf eine akademische Karriere besitzen, antworteten die meisten Universitäten mit «Eher ja» (**Abbildung 10**). Etwas skeptischer fällt das Urteil in der Folgefrage aus, ob die Universitäten damit rechnen, **dass ein solcher Wandel bis Ende 2016 auf breiter Ebene in Gang gebracht sei** – dieser Ansicht waren nur noch fünf von acht Universitäten, welche auf diese Frage eine Antwort gaben (eine Universität verzichtete darauf, eine konnte sich nicht eindeutig festlegen).

Abbildung 10: (Erwarteter) Beitrag der Aktionspläne zu Kultur- und Strukturwandel



AP: Aktionsplan; N: Anzahl Universitäten mit gültigen Antworten.
Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Fragen M1 und M3); Auswertung: BASS.

In einer offenen Frage wurden die Universitäten zusätzlich aufgefordert, Bereiche zu benennen, in denen der Aktionsplan einen solchen Wandel einleiten konnte. Auch sollten sie angeben, auf welche Beobachtungen sie ihr Urteil stützen. Mit gewissen Vereinfachungen lassen sich dabei vier Typen von **Anzeichen für einen Kultur- und Strukturwandel** unterscheiden:

■ **Formelle Entscheidungen:** Relativ häufig werden Beschlüsse von universitären Instanzen angeführt, die als Zeichen gewandelter Einstellungen zu Genderfragen gewertet werden. Meistens handelt es sich um Beschlüsse zentraler Instanzen (z.B. Rektorat). Dazu gehören beispielsweise die (langfristige) Finanzierung von genderspezifischen Programmen und Forschungsprojekten, die Verabschiedung von Direktiven zum Elternurlaub, die verbindliche Weiterbildung von Kaderleuten in Kursen und Workshops zu Genderfragen oder Bestrebungen zur Einführung eines Gender Budgeting. Deutlich seltener werden Entscheidungen von Fakultäten oder Instituten angeführt. Diese Art von Anzeichen ist insofern etwas ambivalent, als sie auf einen Wandel hinweisen kann, aber typischerweise noch keine Breitenwirkung belegt. Eine solche wäre dann eher die Folge der getroffenen Entscheidungen.

¹³ Vgl. Europäische Kommission: Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, Brüssel 2012.

■ **Erhöhte Sensibilität, veränderte Denk- und Handlungsmuster:** Hinweise dieser Art sind in den Reportings am häufigsten. Sie beziehen sich nur selten auf die zentrale Universitätsverwaltung, sondern meistens auf Fakultäten und Institute oder allgemein die Universitätsöffentlichkeit. Auf Fakultätsebene gehören dazu beispielsweise Rückmeldungen von Gleichstellungsdelegierten aus Berufungskommissionen (z.B. über ein zunehmendes Verständnis für «nichtlineare» Karriereverläufe), die offenere und engagierte Entgegennahme von Gleichstellungsconsultings oder ein geringerer Widerstand gegen Vorgaben in Berufungsverfahren (z.B. Frauenanteil auf Shortlist). Was die Universitätsöffentlichkeit betrifft, werden vor allem Rückmeldungen auf Veranstaltungen, Kampagnen und Dienstleistungen sowie die Nachfrage nach Broschüren oder Newsletters angeführt. Mehrere Universitäten erwähnen auch, dass die Dienstleistungen ihrer Gleichstellungsbüros öfter und von einem breiteren Personenkreis beansprucht würden als noch vor einigen Jahren oder dass die Gleichstellungsarbeit generell auf ein grösseres Wohlbefinden stosse.

■ **Verstärkte Kooperation:** Teilweise – aber eher selten – wird eine intensiviertere Kooperation zwischen universitären Stellen als Indiz für einen Kultur- und Strukturwandel angeführt. Erwähnt werden beispielsweise das Verhältnis von zentraler Universitätsverwaltung und Gleichstellungsbüro, häufigere Kontakte zu den Fakultäten, die intensiviertere Zusammenarbeit unterschiedlichster Stellen in der Nachwuchsförderung oder eine häufigere interuniversitäre Kooperation.

■ **Institutionelle Veränderungen:** Ebenfalls relativ selten genannt werden konkrete institutionelle Veränderungen wie die Einrichtung fakultärer Gleichstellungskommissionen oder die Gründung von Kommissionen für Nachwuchsförderung, in denen auch die Chancengleichheit vertreten ist.

Auf die Frage, **in welchen Bereichen ein solcher Kultur- und Strukturwandel noch nicht ein Gang gekommen sei**, werden vor allem drei Punkte mehrfach erwähnt: erstens die Beharrlichkeit von Geschlechterstereotypen, die häufig auch zu einer indirekten bzw. unbewussten Diskriminierung führen kann; zweitens die Herausforderung, die Chancengleichheit nachhaltig an allen Fakultäten zu verankern, und drittens stellen mehrere Universitäten fest, dass es ihnen nicht gelungen sei, den Professorinnenanteil im gewünschten Ausmass zu steigern – wobei dieser letzte Punkt eher als ein Zeichen eines nicht oder noch nicht vollständig vollzogenen Wandels zu verstehen ist.

Auch wenn Universitäten sich skeptisch dazu äussern, bis Ende 2016 einen Kultur- und Strukturwandel auf breiter Ebene auslösen zu können, fügen sie teilweise sehr ähnliche Sachverhalte an wie die Beharrlichkeit von Mentalitäten und Traditionen oder die grosse Autonomie der Fakultäten. Eine Universität merkt in diesem Zusammenhang an, dass die Gleichstellungsarbeit zwar an Akzeptanz gewonnen hat, aber die zuständigen Fachstellen noch nicht mit derselben Selbstverständlichkeit in Prozesse einbezogen werden wie beispielsweise der Rechtsdienst oder die Kommunikationsabteilung. Eine andere verweist allerdings auch auf die begrenzten Handlungsspielraum der einzelnen Fachstellen, weil viele Hindernisse kein spezifisches Problem der einzelnen Universitäten bilden, sondern externer Natur sind bzw. auf Verhaltensmuster und Beurteilungskriterien zurückgehen, die dem Wissenschaftsbetrieb insgesamt inhärent sind.

4 Erfahrungen mit den Aktionsplänen

Die Aktionspläne bedeuten einen grundsätzlichen Wandel in der Gleichstellungspolitik der Schweizer Universitäten. Anstatt dass Programme zentral vorgegeben bzw. bewilligt wurden, waren einzelnen Universitäten aufgefordert, selbständig Aktionspläne zu entwickeln. Damit war die Erwartung verbunden, dass die Chancengleichheit weniger als ein «von aussen» auferlegtes Anliegen erscheint, sondern «von innen» entwickelt wird und deshalb auf eine immer breitere Akzeptanz zählen kann und von mehr und mehr Akteuren mitgetragen wird.

Im Reporting wurden die Universitäten aufgefordert, nach zwei Jahren eine erste Bilanz ihrer Erfahrungen mit dem neuen Instrument des Aktionsplans zu ziehen. Zu diesem Zweck sollten sie zum einen mehrere Aussagen über mögliche Wirkungen des Aktionsplans beurteilen bzw. angeben, in welchem Ausmass sie diesen zustimmen oder nicht (Abschnitt 4.1). Zum anderen wurden sie gebeten, ein Fazit ihrer bisherigen Erfahrungen mit dem Aktionsplan zu formulieren und allfällige Schwächen oder Risiken des Instruments zu benennen (Abschnitt 4.2).

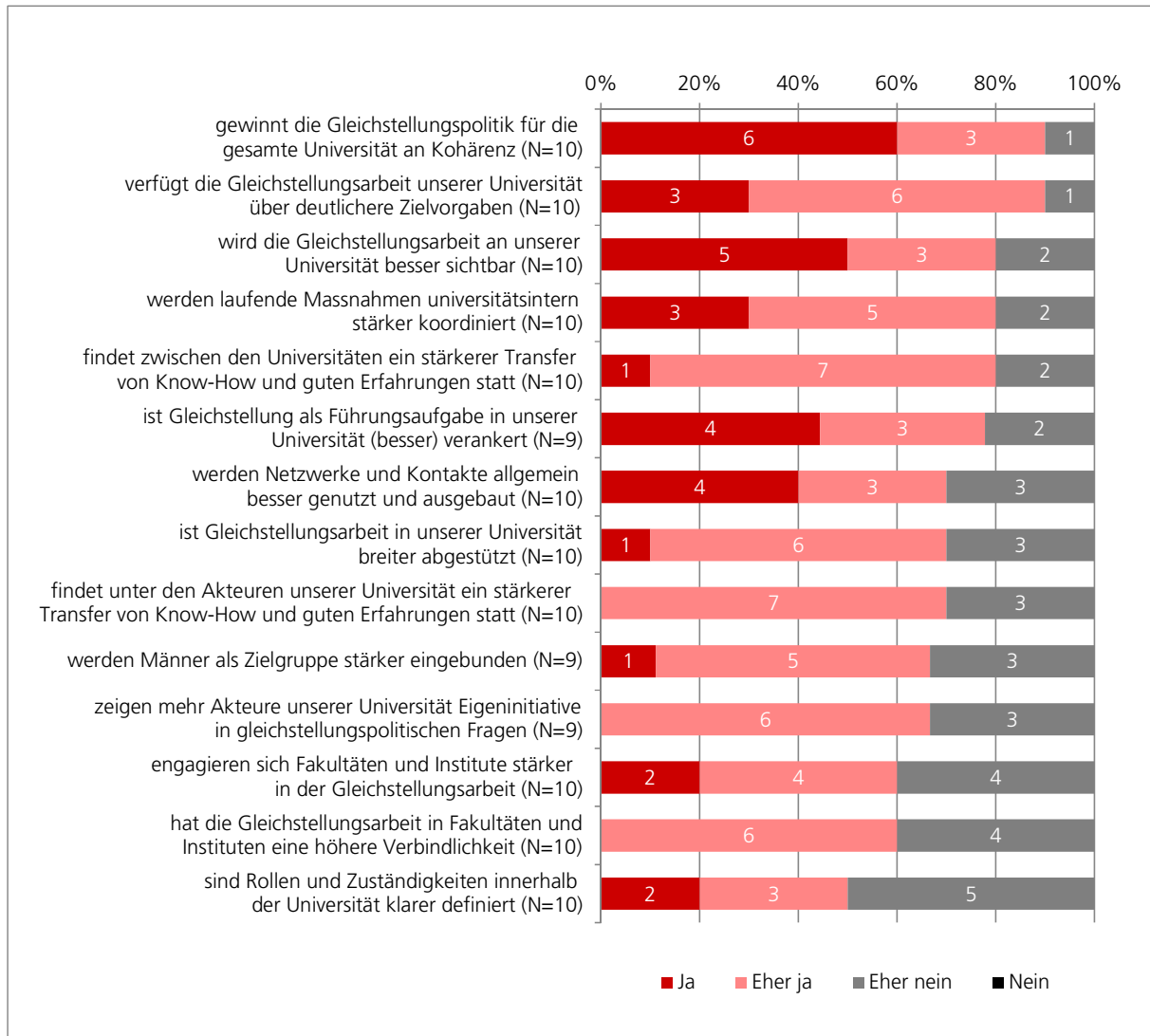
4.1 Beurteilung von Aussagen zur Wirkung der Aktionspläne

Abbildung 11 zeigt die Aussagen, die den Universitäten zur Wirkung der Aktionspläne vorgelegt wurden. Alle Aussagen sind positiv formuliert; die Universitäten konnten mit vier Antwortkategorien angeben, inwieweit diese Statements für sie zutreffen («Ja», «Eher ja», «Eher nein» oder «Nein»). Sie wurden dabei ausdrücklich aufgefordert, nicht den Stand der Gleichstellungsarbeit allgemein, sondern die Wirkung des Aktionsplans zu beurteilen.

Abbildung 11 sortiert die Aussagen nach dem Anteil der Universitäten, welche die betreffende Wirkung anzweifeln – zu einer vollständigen Ablehnung kam es nirgends. Weil es nur zehn Universitäten gibt, müssen die prozentualen Zustimmungswerte mit Vorsicht interpretiert werden. Trotzdem zeichnet sich insgesamt eine recht deutliche Tendenz ab. Am positivsten beurteilt wird die **«Stimmigkeit» der Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsarbeit als Gesamtpaket**: Sie hat an Kohärenz und Sichtbarkeit gewonnen, besitzt klarere Zielvorgaben, ist als Führungsaufgabe besser verankert und wird tendenziell besser koordiniert. Die betreffenden Aussagen finden die uneingeschränkte Zustimmung von drei bis sechs Universitäten und werden nur von ein bis zwei Universitäten tendenziell in Abrede gestellt.

Die Urteile sind jedoch zurückhaltender, wenn es um den eigentlichen **Vollzug und die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit** geht. Aussagen, wonach die Gleichstellungsarbeit eine breitere Abstützung geniesst, an den Fakultäten und Instituten stärker verankert ist, Männer besser erfasst oder allgemein auf grössere Eigeninitiative der universitären Akteure zählen kann, finden weniger Zustimmung. Diesen Aussagen stimmen maximal zwei Universitäten vollständig zu, während jeweils drei bis vier Universitäten an solchen Wirkungen des Aktionsplans zweifeln («Eher nein»). Ähnliches gilt für den inneruniversitären Austausch an guten Erfahrungen und die klare Definition von Rollen und Zuständigkeiten. Teilweise mag sich darin auch spiegeln, dass die Aktionspläne erst zwei Jahre alt sind und Wirkungen auf der Programmebene schneller zu erreichen sind als im Vollzug und in der Breitenwirkung.

Abbildung 11: Zustimmung zur Aussage «Dank dem Aktionsplan...»

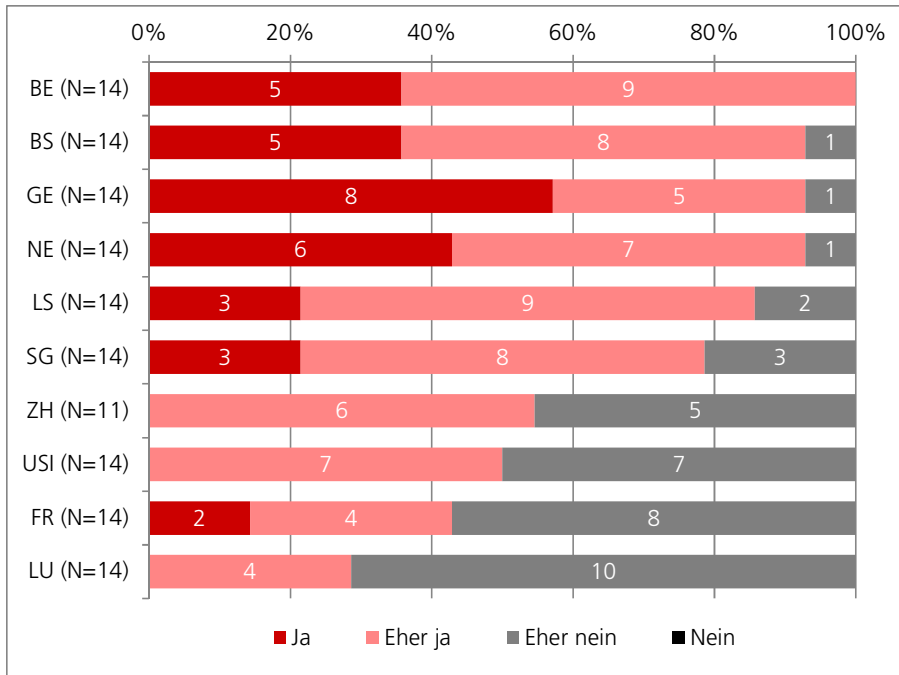


N: Anzahl Universitäten, welche die Frage beantwortet haben.
 Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Frage Q1); Auswertungen: BASS

Wie **Abbildung 12** zeigt, bestehen auch recht deutliche **Unterschiede zwischen den Universitäten**. Auf der einen Seite stehen Universitäten, die fast allen Aussagen tendenziell oder vollständig zustimmen – also praktisch keine Zweifel an einer umfassenden positiven Wirkung des Aktionsplans äussern. Auf der anderen Seite stehen Universitäten, die deutlich zurückhaltender sind: Sie haben bei fast allen Aussagen eine «Eher»-Antwort gewählt und ziehen dabei die postulierte Wirkung des Aktionsplans öfter in Zweifel. Der Vergleich mit der Gesamteinschätzung des Aktionsplans (siehe Abschnitt 4.2) und anderen Aussagen im Reporting zeigt allerdings: Diese Zurückhaltung muss nicht zwingend bedeuten, dass die betreffenden Universitäten schlechte Erfahrungen mit den Aktionsplänen gemacht haben oder dem Instrument gegenüber grundsätzlich skeptisch eingestellt wären. Zum einen kann sich in diesen Urteilen eine grössere Zurückhaltung spiegeln, die Wirkung des Aktionsplans bereits nach zwei Jahren zu beurteilen. Zum anderen können sie auch implizieren, dass der Stand der Gleichstellungsarbeit bereits als sehr positiv beurteilt wird und die Aktionspläne im Vergleich dazu wenig Neues gebracht haben.

4 Erfahrungen mit den Aktionsplänen

Abbildung 12: Verteilung der Urteile zu den 14 Aussagen über die Wirkungen des Aktionsplans (sortiert nach Anteil Aussagen mit teilweiser oder vollständiger Zustimmung)



N: Anzahl Aussagen, welche die betreffende Universität beurteilte.
 Quelle: Reportings der Universitäten 2014 (Frage Q1); Auswertungen: BASS

4.2 Fazit der Universitäten

Im abschliessenden Fazit, welches die Universitäten zu ihren bisherigen Erfahrungen mit den Aktionsplänen ziehen konnten, äusserten sich fast alle dezidiert positiv – keine einzige zieht eine negative Bilanz. Neben den bereits erwähnten Auswirkungen auf die Sichtbarkeit, Transparenz und Kohärenz der Gleichstellungsarbeit erwähnen mehrere Universitäten die folgenden Punkte:

- **«Massgeschneiderte» Gleichstellungspolitik:** Die Aktionspläne erlauben es den Universitäten, eine Gleichstellungspolitik zu formulieren, die optimal auf ihre Eigenheiten zugeschnitten ist und damit auch eine grosse Effektivität und Effizienz verspricht (FR, GE, LS, LU).
- **Grössere Akzeptanz:** Mit den intern entwickelten, oftmals in Zusammenarbeit mit (Vize-)Rektoraten oder Fakultäten ausgearbeiteten Aktionsplänen hat die Gleichstellungsarbeit an den Universitäten an Akzeptanz gewonnen (BE, GE, ZH).
- **Flexibilität:** Zumindest vereinzelt betonen Universitäten die grössere Flexibilität der Aktionspläne und die Möglichkeit, mit diesen auf neue Entwicklungen und Trends reagieren zu können (LS, teilweise auch ZH). Andere sehen gerade dieses Potenzial aber noch nicht vollständig eingelöst (siehe unten).

Zusätzlich wurden die Universitäten gebeten, ausdrücklich auf **Schwächen oder Risiken** der Aktionspläne hinzuweisen. Erwähnt wurden die folgenden Punkte:

- **Fakultäre Verankerung:** Die Verankerung an den Fakultäten wird nicht unbedingt als Risiko oder Schwäche der Aktionspläne, wohl aber als besondere Herausforderung hervorgehoben. Universitäten, deren Aktionspläne diesen Aspekt stark gewichten, unterstreichen nochmals dessen Bedeutung (BE) oder sehen in der sich erst langsam entwickelnden fakultären Wahrnehmung des Aktionsplans einen Hinweis auf die Notwendigkeit der Weiterführung des Instruments (BS). Die *Universität Zürich*, deren Aktionsplan hauptsächlich aus fakultären Projekten besteht, kann diesbezüglich noch kein abschliessendes Fazit ziehen. Auf der einen Seite äussert sie sich überzeugt, dass der Aktionsplan nur auf diese Weise die notwen-

4 Erfahrungen mit den Aktionsplänen

dige Akzeptanz erreichen konnte. Auf der anderen Seite stellt sich die Herausforderung, diese Projekte bzw. die dort erzielten Erkenntnisse derart weiterzuentwickeln, dass sie eine gesamtuniversitäre Wirkung erzielen. Inwieweit dies gelingen wird, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beurteilen (vgl. Abschnitt 3.1.3).

■ **Zu rigide Handhabung:** Einzelne Universitäten sind der Ansicht, dass die Aktionspläne eine dynamische Handhabung erlauben müssen, um adäquat auf Erfahrungen bei der Umsetzung oder Veränderungen im Umfeld zu reagieren (BS, USI). Teilweise wird angemerkt, dass die Vorgabe der sieben Handlungsfelder der inneren Logik der Aktionspläne nicht wirklich gerecht werde und die Universitäten zu teilweise willkürlichen Zuteilungen zwingen (LU). Eine Universität wünscht zudem eine kritische Reflexion darüber, in welchem Ausmass die einzelnen Handlungsfelder geeignet sind, zum Erreichen des übergeordneten Programmziels (Professorinnenanteil von 25%) beizutragen (ZH).

■ **Zeitliche Begrenzung:** Mehrere Universitäten äussern die Befürchtung, dass die zeitliche Begrenzung der Aktionspläne bzw. der Finanzierung mit Bundesmitteln dazu führe, dass Ende 2016 Projekte mitten in ihrer Durchführungsphase abgebrochen werden müssen (GE, LU, NE). Um dies zu vermeiden, pflegt die *Universität Luzern* einen zurückhaltenden Umgang mit den Bundesmitteln und gleist einzig Projekte auf, bei denen eine Weiterführung nach 2016 wahrscheinlich ist. Die *Universität Genf* äussert die Befürchtung, dass bei einem Wegfall der Bundesfinanzierung auch die inneruniversitäre Akzeptanz der Aktionspläne leidet. Sie führt den Erfolg ihres Aktionsplans zu wesentlichen Teilen darauf zurück, dass dieser von drei Instanzen gleichzeitig getragen wird (Gleichstellungsbüro, Rektorat und hochschulpolitische Institutionen auf Bundesebene).

■ **Koordination mit anderen universitären Planungen:** Die *Universität Fribourg* sieht ein Optimierungspotenzial darin, den Aktionsplan besser mit anderen Universitäts-, Fakultäts- und Institutsplanungen abzugleichen. Idealerweise würde er in die universitäre Mehrjahresplanung integriert.

■ **Erweiterung zu Diversity-Management:** Die *Universität St. Gallen* empfindet den Fokus ihres Aktionsplans auf Gender Mainstreaming heute als zu eng. Vielmehr müsse die Gleichstellungspolitik in ein umfassendes Diversity-Management eingebettet werden, um effizient zu sein. Notwendig sei unter anderem die Förderung von aktiver Vaterschaft sowie die Vernetzung des Problems in den Zusammenhängen von ethnischer, geschlechtsorientierter, religiöser und gesundheitlicher Diversität.

■ **Begriff des Kultur- und Strukturwandels:** Die *Universität Zürich* merkt an, dass das Ziel, mit den Aktionsplänen innerhalb der Universitäten einen Kultur- und Strukturwandel auszulösen, nur unzureichend definiert und operationalisiert sei. Sie wünscht sich eine Minimaldefinition, die als Kern des SUK-Teilprogramms P-4 dienen könnte. Im Rahmen ihrer eigenen Projekte setzt sie sich mit der Frage nach möglichen Erfolgskriterien auseinander, anhand derer ein Kultur- und Strukturwandel veranschaulicht und gemessen werden kann.

■ **Begrenzter Fokus:** Die *Universität Lausanne* zweifelt daran, dass es mit Aktionsplänen möglich ist, die Unsicherheiten und Risiken nachhaltig abzumildern, denen vor allem die akademischen Karrieren von Frauen ausgesetzt sind. Hierzu bedürfe es breiter angelegter Diskussionen und zusätzlicher Massnahmen, die auf anderen Ebenen zu ergreifen seien.