

Bundesprogramm Chancengleichheit an Universitäten 2008-2011/12

SUK-Programm "Chancengleichheit von Frau und Mann / Gender Studies" für die Jahre 2013-2016
Teilprogramm „Chancengleichheit“
Anforderungen an Aktions-/Mehrjahrespläne

Die Periode 2013-2016 bietet die Möglichkeit, die Gleichstellung an den Schweizer Universitäten strukturell zu sichern und sowohl bewährte Massnahmen zu verankern als auch neue innovative Massnahmen zu testen. Es wird den Universitäten überlassen, wo sie - unter Berücksichtigung der Vorgaben im SUK-Mandat - Schwerpunkte setzen möchten. Da viele inhaltliche Aspekte der Aktions-/Mehrjahrespläne auf lokalen, institutionellen Rahmenbedingungen basieren, werden sie nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit den betroffenen Verantwortlichen der eigenen Universität/Institution erstellt (Rektorate, Dekanate, Gleichstellung, Nachwuchsförderung, HR-Abteilung, Personalentwicklung, etc.)

Mit den Aktions-/Mehrjahresplänen sollen folgende **Ziele** erreicht werden:

- Die Strategien der Universitäten berücksichtigen den Gleichstellungsaspekt.
- Die Universitäten verfügen über eine ausformulierte Gleichstellungsstrategie und ein eigenes Programm (Aktions-/Mehrjahresplan), welche die bewährten Projekte integriert.
- Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung ist gewährleistet.
- Ein Gleichstellungs-Monitoring ist eingeführt, dass der regelmässigen Auswertung der Zielerreichung dient.

Aufbau der Aktions-/Mehrjahrespläne

Ein Aktions-/Mehrjahresplan enthält folgende Abschnitte:

Ist-Soll Analyse

Da die Ausgangslage an den einzelnen Institutionen sehr unterschiedlich ist, führen die Universitäten im Vorfeld der Erstellung der Aktions-/Mehrjahrespläne eine **Ist-Soll Analyse** durch und definieren ihren Handlungsbedarf aufgrund der identifizierten Herausforderungen und Probleme. Als Soll-Wert erwartet werden ein Schweizerischer Gesamtbestand von 25% Kategorie I Professorinnen und 40% Assistenzprofessorinnen. Berechnungen in der Studie von P. Dubach et al. haben gezeigt, dass zur Erreichung dieses Ziel Ende 2012 ein Prozentsatz von mindestens 40% Frauen bei den Neuberufungen notwendig gewesen wäre (siehe Schlussbericht Evaluation Bundesprogramm 2008-2011, P. Dubach et al., 2012, SBF Publikationen, im Druck).

Ziele

Die Ist-Soll Analyse dient als Basis zur Festlegung der inhaltlichen Ziele. Dabei sind die unten aufgeführten Handlungsfelder (s. auch Projektskizze 441/10) zu berücksichtigen. Es sollen realistische, konkret beschriebene Ziele mit zweckmässigen Indikatoren gesetzt werden. Für die Ziele werden Massnahmen definiert und die dazu notwendigen Umsetzungsschritte festgehalten. Es können sowohl quantitative als auch qualitative Ziele festgelegt werden. Quantitative Angaben sollen zu den Frauenanteilen auf Stufe Professur/Assistenzprofessur gemacht werden. Insbesondere zu den Neuanstellungen mit realistischen und differenzierten Zielen, zBsp. pro Fakultät/Fachbereich.

Die Aktions-/Mehrjahrespläne sollen folgende Handlungsfelder aufgreifen:

- Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, in den Leitungs- & Entscheidungsgremien
- Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung
- Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende - Frauen wie Männer - mit familiären Verpflichtungen

- 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)
- Massnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.
- Sonstiges/Neues

Die Massnahmen müssen sich aus der Ist-Soll Analyse ergeben. Im Folgenden finden Sie eine Liste möglicher Massnahmen, die weder vollständig noch bindend ist, sondern als Anregung verwendet werden kann.

Beispiele möglicher Massnahmen

Handlungsfeld 1 „Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit“:

Es bestehen sichtbare Strukturen (Abteilung für Gleichstellung, Genderpolicy etc.) und Massnahmen zur Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Universität, in den Fakultäten (Bsp. Förderpläne, KoordinatorInnen, Kommissionen) und in den Leitungs- und Entscheidungsgremien (Zielvorgaben Geschlechterverhältnis, Führungs- und Managementausbildung). Die Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten sind geklärt, es sind genügend Stellen und Betriebsmittel vorhanden. Es werden geschlechtsspezifische Statistiken (Gleichstellungsmonitoring) erhoben. Gleichstellung ist als Qualitätskriterium integriert. Es bestehen interuniversitäre Kooperationen.

Handlungsfeld 2 „Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, den Leitungs- und Entscheidungsgremien“:

Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren pro Fachbereich/Fakultät sind vorhanden, die aufgeführten Steigerungsraten sind realistisch. Es werden Massnahmen zur Sicherung der Gleichstellung in Anstellungs-/ Berufungsverfahren getroffen: Ausschreibungen, Trainings für Kommissionen, Berücksichtigung der nicht geradlinigen Karriereverläufe in der Karrierebeurteilung und in den internen Beförderungsreglementen. Führungsausbildung wird angeboten. Mittel für individuelle Förderung stehen bereit: „Boursières d'excellence“, „Start up packages“, DCC Unterstützung auf Stufe Professur. Trainings Berufungsverfahren, Motivationsanlässe (Rollenvorbilder).

Handlungsfeld 3 „Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung“:

Aufbau und Ausbau von gendergerechter Nachwuchsförderung (Bsp. Graduiertenkollegs, Graduiertencampus) sowie deren Integration in die allgemeine Nachwuchsförderung: Mentoring und Kursangebot für Post-docs und DoktorandInnen, individuelle Unterstützung zur Karriereförderung: „protected time“/subside tremplin Stipendien, „120plus“, Laufbahnberatung und Coaching in Careercentres, Netzwerkbildung (inkl. e-Plattformen), verbesserter Zugang zu Forschungsmitteln, Unterstützung DCC's auf Post-doc Ebene.

Handlungsfeld 4 „Rahmenbedingungen für Studierende, Mitarbeitende und Forschende - Frauen wie Männer - mit familiären Verpflichtungen“:

Massnahmen „familienfreundliche Hochschule“, Vereinbarkeit für Studierende und wissenschaftliches/ technisches-administratives Personal (Frauen/Männer/Eltern/DCC's): ausreichende flexible und konstante Betreuungsangebote, Credits/Boni für Kinderbetreuung/Altenpflege, Mutter-/Vaterschaftsurlaub, Elternzeit, Studien- und Arbeitszeitflexibilisierung (Job-sharing, erleichterter Wiedereinstieg nach Familienpause, Sitzungszeiten), Anstellungsverlängerungen, Preise und Auszeichnungen.

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)“:

MINT-Angebote für junge Frauen (Zusammenarbeit Volksschulstufe: Bsp. Educamint, Natech-education), Sensibilisierungsmassnahmen für MINT-Verantwortliche (Nationales Projekt, Lead ETH-Bereich, Zusammenarbeit mit CH-Akademien), Aufbau von Projekten mit der Wirtschaft (Bsp. Women into Industry, WIN). Die Entwicklung gendergerechter Curricula unter Einbezug von oekologischen und sozialen Aspekten vorantreiben und eine gendergerechte Didaktik fördern. Einbezug von Erkenntnissen aus der Geschlechterforschung im Lehrplan.

Finanzen, Organisation und Abläufe:

Finanzen:

- Angaben nach den Vorgaben von SUK und SBF.
- Die Universitäten ergänzen die Beiträge des Bundes an Massnahmen zur Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten mit einem angemessenen Beitrag im Sinne einer Eigenleistung (idR 50% über die ganze Periode): diese sind 2013-2016 **progressiv** auszugestalten.
- Die Eigenmittel können „real money“ und virtueller Art sein. Bereits in den Universitätsbudgets implementierte Strukturen können angerechnet werden, um die Eigenleistungen zu erreichen. Bestehende Strukturen für Kinderkrippen und „Welcome Centres“ dürfen jedoch **NICHT** als Eigenmittel aufgeführt werden.

Organisation und Abläufe: Interne Gremien (Rechte, Pflichten), Abläufe und Zusammenarbeiten

Zeitplan: Zeitplan betreffend Umsetzung der Massnahmen mit Meilensteinen

Berichterstattung und Steuerung

Es werden ein Zwischen- und ein Schlussbericht einverlangt. Diese sollen ein 2-jährliches **Gleichstellungs-Monitoring** beinhalten, das Veränderungs- und Entwicklungsprozesse dokumentiert. Die Perspektive nach 2016 soll ebenfalls dargelegt werden.

Vom SBF/SER wird ein jährliches **Reporting** zu den Hauptzielen und der Mittelverwendung verlangt.

Beurteilungsprozedere:

Die Beurteilung der Aktions-/Mehrjahrespläne erfolgt durch die Programmleitung (PL) 2013-2016 unter Beizug zusätzlicher externer ExpertInnen. Eine Überarbeitung der Aktionspläne nach Auflagen ist möglich.

Rechtliche Grundlagen und Dokumente:

- SUK Mandat an die Programmleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit 2008-2011/12 zur Ausarbeitung einer Projektskizze für ein SUK-Programm „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies“ 2013-2016 (14. April 2011) Dok. 432/10B
- Berücksichtigung der Genderdimension in Wissenschaft und Forschung: Positionspapier der AG „Gender und Wissenschaftspolitik“ im Hinblick auf die Förderperiode 2013-2016 (8. Okt. 2010)
- Projektskizze für ein SUK-Programm: Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Genderstudies“ 2013-2016 (30. Sept. 2011), Dok. 441/10
- Organigramm zum neuen SUK-Programm
- Antragsformular für ein SUK-Programm Dok. 443/10 (noch internes Dok.), der definitive Antrag wird per 31. Mai 2012 bei der SUK eingereicht.
- Briefe vom 31.10. 2011 und Februar 2012 an die Universitäten

Literaturangaben:

Dubach, Philipp, Graf, Iris, Stutz, Heidi, Gardiol Lucien (2012): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008-2011. SBF Publikationen.

Ausgewählte Beispiele CH-Literatur zu den 5 Handlungsfeldern:

Liebig B., Rosenkranz-Fallegger E., Meyerhofer U. (Hrsg.) (2009): Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich, vdf Hochschulverlag AG.

Müller B. (2008): Innovation und Exzellenz, Frauen in der Wissenschaft. Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. SBF Publikationen.

Maurer E., Mauelshagen F., Zimmermann A., Kess A. (Hrsg.) (2008): Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung. universelle 8

Berner Fachhochschule, PHBern (Hrsg.) (2011): Familienfreundlichkeit an Hochschulen. Anregungen für Führungskräfte und Mitarbeitende. Bern.

Rossier A., Dehler J., Charlier B., Füger H. (2010): Intégrer la dimension genre dans l'enseignement supérieur. Revue int. de pédagogie de l'enseignement sup., no. 26-2. Fribourg.

Kontakt für weitere Informationen:

Dr. Gabriela Obexer, gabriela.obexer-ruff@crus.ch, 031 306 60 23 (vormittags, Di/Do ganztags)