

Projektgebundene Beiträge 2013-2016

Antrag auf ein SUK-Programm

Programmtitel: “Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies” 2013-2016

1. Beantragter Bundesbeitrag 2013-2016 nach UFG

14 Mio CH Franken

2. Anfangs- und Enddatum der Programmfinanzierung (Beginn frühestens 1.1.2013, Ende spätestens 31.12.2016)

Beginn: 1.1.2013; Ende: 31.12.2016

3. Programmleiter(in) – Ansprechpartner(in) für die SUK und das SBF (1 Person)

Name	Wastl-Walter
Vorname	Doris
Titel	Prof. Dr., Vizerektorin
Adresse	Geographisches Institut Hallerstrasse 12 3012 Bern
Telefon	031 631 80 16
E-Mail	wastl@giub.unibe.ch

4. Programmkoordinator(in), sofern nicht identisch mit dem/der Programmleiter(in)
(1 Person, erhält Korrespondenz in Kopie)

Name	Obexer-Ruff
Vorname	Gabriela
Titel	Dr. sc. ETHZ
Adresse	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten
Telefon	031 306 60 23
E-Mail	gabriela.obexer-ruff@crus.ch

5. Beteiligte Hochschulen bzw. universitäre Institutionen und andere Partner

a. Kantonale Universitäten:

Es werden alle kantonalen Universitäten am Programm teilnehmen (Ausnahme TP Gender Studies: Universität LU)

b. ETH-Bereich:

Können- wie bisher – mit eigenen Mitteln an Programmteilen mitarbeiten

c. Fachhochschulen:

Können- wie bisher – mit eigenen Mitteln an Programmteilen mitarbeiten

d. Andere beitragsberechtigte Institutionen nach UFG:

IHEID (TP Gender Studies)

e. Andere:

6. Programmbeschreibung

6.0. Gesamtprogramm

6.0.1 Herausforderungen des Gesamtprogramms

Seit dem Jahr 2000 finanziert der Bund Programme zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Universitäten, den Fachhochschulen und im ETH-Bereich und seit 2004 wird auch die Etablierung der Gender Studies in Lehre und Forschung an den Universitäten unterstützt. Mit diesen Förderprogrammen wurden bis heute bedeutsame Fortschritte in der *Gleichstellung* und der *Institutionalisierung der Geschlechterforschung* erzielt.¹

Trotzdem bleiben wesentliche Herausforderungen bestehen, um die Potenziale der Chancengleichheit und der Geschlechterforschung für einen innovativen Bildungs- und Forschungsplatz Schweiz auszuschöpfen. Der schweizerische Hochschulbildungs- und Forschungsplatz muss nicht nur im internationalen Wettbewerb bestehen, sondern auch den in der Gesellschaft und Wirtschaft benötigten hoch qualifizierten Nachwuchs bereit stellen. Dafür braucht es eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sowie in den universitären und bildungspolitischen Leitungsgremien; die horizontale Segregation muss weiter abgebaut und die Vereinbarkeitsproblematik gelöst werden. Ausserdem bedarf es weiterer Anstrengungen, um die nachhaltige Etablierung der Geschlechterforschung und ihre gleichwertige Position in Bezug auf andere wissenschaftliche Disziplinen zu erreichen. In der Periode 2013-2016 ist deshalb nochmals ein deutliches Engagement der Universitäten nötig, um die Wirksamkeit der Massnahmen und Förderstrukturen längerfristig zu sichern. Mit dem vorliegenden Gesamtprogramm, seinen beiden Teilprogrammen und deren Synergien, soll ein substanzieller Beitrag geleistet werden, um den bestehenden Herausforderungen zu begegnen. Den in den vorangehenden Förderperioden gemachten Erfahrungen und den Empfehlungen der Evaluationen wird Rechnung getragen.

6.0.2 Zielsetzung des Gesamtprogramms

Übergeordnetes Ziel des Gesamtprogramms ist, dass bis zum Jahr 2016 die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung verankert und die Geschlechterforschung in Lehre und Forschung nachhaltig etabliert ist.

Das vorliegende Programm verbindet die beiden Teilprogramme "Chancengleichheit" und "Gender Studies" unter einem **gemeinsamen Dach**. Die Entwicklung innovativer Massnahmen zur Chancengleichheit und die gezielte Verankerung der Gender Studies ergänzen einander. Gegenseitiger Wissenstransfer und Synergien sollen den Prozess unterstützen. Dies entspricht dem von der Europäischen Kommission verfolgten Ansatz, welcher sowohl die Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft fordert, als auch verlangt, dass die Geschlechterdimension als Qualitätsmerkmal in die Forschung einfließt.

Ziel des Teilprogramms **Chancengleichheit** ist es, wesentliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen. Das bedingt angemessene Personal- und Finanzressourcen und eine Verankerung der Strukturen der Chancengleichheit in die Budgetierung und Mehrjahresplanung und in die Entscheidungsprozesse der Universitäten (siehe SUK-Mandat vom 14. April 2011).

Ziel des Teilprogramms **Gender Studies** ist die nachhaltige Etablierung der Geschlechterforschung an den Schweizer Hochschulen und deren Gleichstellung mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen (siehe SUK-Mandat vom 14. April 2011). Ausserdem soll das bestehende gesamtschweizerische Gender Netzwerk konsolidiert und langfristig sichergestellt werden.

¹ Vgl. Evaluationsberichte der Bundesprogramme Chancengleichheit an den Universitäten (Spreyermann und Rothmayr 2009, Dubach et al., 2011) und an den Fachhochschulen (Barben et al. 2006; Müller et al. 2009) sowie Schlussbericht des Strategischen Controlling der BFT-Botschaft 2004-2007. Für das Kooperationsprojekt Gender Studies Schweiz, siehe Joye-Cagnard et al. 2008.

6.0.3 Innovation des Gesamtprogramms

Neben den innovativen Aspekten aus den beiden Teilprogrammen (s. Pkt. 6.2., Abschnitt innovative Elemente) bietet die neue Struktur, welche die Thematiken Chancengleichheit und Gender Studies unter ein gemeinsames Dach stellt, Potenzial für Innovation:

- **Stärkere Vernetzung und internationale Profilierung**
Die geplante Kooperation und ein intensiver Austausch auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Gender Studies unter den involvierten Expertinnen und Experten verstärkt die internationale Profilierung des Forschungsstandortes Schweiz in dieser Thematik.
- **Genderkompetenz in Lehre und Forschung:**
Durch die engere Zusammenarbeit entstehen bessere Möglichkeiten, die Genderkompetenz in Lehre und Forschung zu stärken und somit das Bewusstsein bezüglich Geschlechterungleichheiten zu schärfen und allfälligen versteckten Diskriminierungen entgegen zu wirken. Dies kann zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation in den unterschiedlichen Fachbereichen beitragen, was besonders für die MINT-Fächer von Bedeutung ist.
- **Gegenseitiger Wissenstransfer**
Das Programm bietet die Chance, den Wissenstransfer zwischen der Gleichstellungspraxis und der Geschlechterforschung im Hochschulkontext zu verbessern. So besteht die Möglichkeit, dass Fragestellungen aus der Gleichstellung durch die Geschlechterforschung wissenschaftlich bearbeitet werden, so zum Beispiel zum neuen Fokus „Frauen in Leitungsgremien“.

Zudem bietet sich die Chance zu einem verstärkten Austausch zwischen Gleichstellungs-, Gender- und Hochschulforschung. Auch die Erkenntnisse aus dem Nationalen Forschungsprogramm NFP 60 des Schweizerischen Nationalfonds sollen dabei berücksichtigt werden.

6.0.4. Finanzierung Gesamtprogramm/ Aufteilung der finanziellen Mittel

Die Totalsumme von 14 Mio Fr wird folgendermassen aufgeteilt: Chancengleichheit 9,96 Mio, Gender Studies 3,96 Mio. Die verbleibenden Fr 80'000 werden für die Koordination des Gesamtprogramms verwendet. Im Rahmen einer 10% Stelle werden dafür 20'000 Fr. pro Jahr budgetiert. Die finanziellen Mittel werden, basierend auf einem entsprechenden Beschluss der SUK und unter Voraussetzung einer positiven Begutachtung der eingereichten universitären Aktions-/Mehrjahrespläne, für das Teilprogramm Chancengleichheit durch das SBF allenfalls direkt den Universitäten überwiesen. Die Mittel für die Gesamtkoordination sowie für die Koordination, Monitoring und Tagungen des Teilprogrammes Chancengleichheit werden dem Generalsekretariat der CRUS überwiesen und dort verwaltet. Die gesamten Mittel für das Teilprogramm Gender Studies gehen an die Leitung des Teilprogramms Gender Studies an der Universität Basel und werden dort verteilt.

Wissenschaftliche Tagungen und Öffentlichkeitsarbeit werden den **Wissenstransfer** unterstützen. Die **Evaluation** wird zu gegebenem Zeitpunkt über die Teilprogramme wahrgenommen.

A Teilprogramm Chancengleichheit

6.1 Hintergrund; spezifische Probleme, die das Teilprogramm lösen soll

Hintergrund (Bilanz 2000-2011/12)

Schweizer Universitäten konnten in den letzten zwölf Jahren beachtliche Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erzielen.

Die Förderung der Chancengleichheit gehört heute international zum unabdingbaren Standard in der Wissenschaft und stellt ein zentrales **Qualitätskriterium** dar. In der Schweiz hat das Bundesprogramm Chancengleichheit 2000-2011/12 massgebend zur Etablierung und Verankerung dieses Standards beigetragen.

Dank dem Bundesprogramm Chancengleichheit wurden in diesen Jahren an allen Universitäten Gleichstellungsbüros geschaffen. Es wurden eine Vielfalt neuer Massnahmen in den Bereichen des

Mentorings, der Laufbahn- und Karriereförderung entwickelt und umgesetzt, wegweisende neue Instrumente für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten und Projekte zur Vereinbarkeit von Studium, akademischer Laufbahn und Elternschaft realisiert. Ausserdem wurden an allen Universitäten Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen. Seit 2009 befasst sich das Bundesprogramm Chancengleichheit auch mit einem neuen Aspekt der Vereinbarkeitsthematik, der Förderung von Dual Career Couples (DCC, Dubach 2011, Jäger 2009, Müller 2009, Obexer-Ruff, 2009). Damit wurden wichtige Impulse für eine zeitgemässe **Nachwuchsförderung** und **Vereinbarkeit von Karriere und Familie** gegeben.

Auch in den Bereichen Gleichstellungsmonitoring sowie bei der Integration der Gleichstellungsthematik in die Qualitätssicherung und die Berufungsverfahren wurden Fortschritte gemacht. Die Transparenz der Berufs- und Ernennungsverfahren (Müller 2008) wurde dadurch erhöht. Heute verfügen die Schweizer Universitäten über eine aktuelle, jährliche Datenerhebung, welche die Neuberufungen und den Ist-Bestand des Frauenanteils bei den Professuren und den Assistenzprofessuren vergleichend dokumentiert (SUK/CRUS Daten 2000-2011, Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen, BFS/CRUS 2011, s. Beilage). Das für 2012 anvisierte, ambitionierte Ziel von 25% ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen ist zwar in einzelnen Fachbereichen und Fakultäten erreicht, jedoch nicht im Gesamtdurchschnitt der Professuren.

Das Bundesprogramm hat auch **international Beachtung** erhalten. Die Expertise der Programm- und Projektleitungsmitglieder ist regelmässig auch an internationalen Anlässen gefragt. Die Mitglieder halten Vorträge, verfassen Tagungsbeiträge, haben Einsitz in europäische Gremien (Helsinki-Gruppe der Europäischen Kommission, Arbeitsgruppe der League of European Research Universities LERU) und agieren als Beiräte von internationalen Konferenzen, koordinierten europäische Projekte (Bsp. eument-net) und sind als Gutachterinnen (Bsp. Professorinnenprogramm Deutschland) und Evaluatorinnen tätig. Auch die im Programm entwickelten Massnahmen werden international als „good practice“ und „benchmark“ angesehen. Dadurch entstanden auch Schnittstellen und Synergien zum EU Projekt Euraxess, und zum EU Projekt genSET und nach Möglichkeit im geplanten ERA-NET zu „Gender in Research Institutions“ des 7. Rahmenprogramms.

Somit leistet das Bundesprogramm als Ganzes einen Beitrag zur Innovation in der (inter-) nationalen Hochschul- und Forschungslandschaft.

Spezifische Probleme, die die neue Programmphase 2013-2016 lösen soll

Der gezielte Aufbau von Institutionen der Chancengleichheit an Schweizer Hochschulen und deren strukturelle Verankerung konnten - trotz vieler erfolgreicher Schritte - noch nicht nachhaltig sicher gestellt werden. Mit als Grund werden in der Evaluation 2008-2011 der ambivalente Charakter der bisherigen Drittmittelfinanzierung auf Projektbasis und die strukturelle Diskontinuität genannt. Dies führte dazu, dass bewährte Angebote noch zu wenig in der allgemeinen Nachwuchsförderungspolitik der Universitäten verankert sind. Die Bedingungen wissenschaftlicher Karrieren tragen den veränderten gesellschaftlichen Entwicklungen noch nicht Rechnung. Das zeigt sich daran, dass nach wie vor erheblich weniger hoch talentierte Frauen als Männer die akademische Laufbahn erfolgreich durchlaufen und die Probleme der Vereinbarkeit noch immer erschwerend wirken. Die „leaky Pipeline“ konnte noch nicht behoben werden. Der grösste Verlust an weiblichem akademischem Personal erfolgt nach dem Doktorat. Auch sind die personellen Ressourcen der Gleichstellungstätigkeit sind noch nicht überall fest etabliert und in das ordentliche Budget integriert.

Die neue Programmphase soll es allen Universitäten ermöglichen, folgende spezifische Probleme zu lösen:

- aufgrund ihrer bisherigen Gleichstellungstätigkeit eine gesamtuniversitäre kohärente Gleichstellungspolitik zu definieren;
- erfolgreiche Projekte und Massnahmen der bisherigen Förderperiode in die universitären Kerngeschäfte (Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung und Dienstleistung) und in die gesamtuniversitäre Strategie zu integrieren;
- die bestehenden Gleichstellungsstrukturen zu etablieren, damit die Gleichstellungsförderung langfristig gesichert ist;
- erfolgreiche interuniversitäre Kooperationen weiterzuführen;
- Sicherung der Gleichstellungsmassnahmen in die gesamtuniversitäre Qualitätssicherung zu überführen;
- die notwendigen Finanzmittel in den universitären Mehrjahresplanung zu verstetigen, um die Planbarkeit zu erhöhen;

- den Frauenanteil auf den assoziierten/ausserordentlichen und ordentlichen Professuren (25%) und auf den Assistenzprofessuren (40%) sowie in den Leitungs- und Entscheidungsgremien zu erhöhen. Dazu ist die Anzahl der **Ernennungen** besonders zu beachten.

In diesem Sinne werden die Universitäten aufgefordert, in der kommenden Programmphase universitäre Aktions- und Mehrjahrespläne zur Förderung der Chancengleichheit einzureichen. Mit diesem Schritt soll die bisherige Individual- und Projektförderung eingebettet werden in gesamtuniversitäre Aktionspläne. Damit wird die Perspektive der Institution mehr in den Fokus genommen.

Die Bereitschaft der EntscheidungsträgerInnen für offene Diskussionen und ein verstärktes "top down commitment", die akademischen Strukturen, Normen und Qualitätsstandards unter der Perspektive der Chancengleichheit zu reflektieren, ist weitgehend vorhanden. Sie soll genutzt werden, um im gemeinsamen Dialog die künftigen Strategien für die eigene Institution festzulegen.

6.2 Teilprogramminhalt, innovative Elemente, mittel- und längerfristige Zielsetzung, angestrebte konkrete Produkte/Ergebnisse, Vorgehen zur Erreichung der Ziele

Projekthinhalte

Den eigentlichen Teilprogramminhalt bildet die **Erstellung und Umsetzung der Aktions-/Mehrjahrespläne der Universitäten**. Deren Resultate sind die **angestrebten konkreten Produkte** des Teilprogramms Chancengleichheit. Die Produkte können darum in der jetzigen Phase noch nicht detailliert benannt werden.

Die Festlegung der Ziele und Massnahmen der universitären Aktions-/Mehrjahrespläne basieren auf einer IST-SOLL-Analyse und berücksichtigen die folgenden Handlungsfelder:

- Institutionelle Verankerung von Chancengleichheit,
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren sowie in den Leitungs- und Entscheidungsgremien,
- Massnahmen im Bereich der gendergerechten Nachwuchsförderung,
- Angemessene 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.
- Neues/Sonstiges.

Siehe auch Beilage Dok. 53/11 „**Anforderungen an Aktionspläne**“.

Die Innovation des Teilprogramms Chancengleichheit liegt im oben beschriebenen Systemwechsel begründet sowie in einzelnen spezifischen neuen Themenfeldern wie Frauen in Leitungsgremien, Personal- und Organisationsentwicklung.

Mittel- und längerfristige Zielsetzung

Die Fördermittel dienen der Unterstützung der Umsetzung der Aktions-/Mehrjahrespläne an den einzelnen Universitäten, um die noch ausstehenden Schritte in der nachhaltigen Verankerung der Strukturen und Massnahmen zur Chancengleichheit entsprechend der jeweiligen Ausgangssituation vorzunehmen und das übergeordnete Ziel des Frauenanteils von 25% bei den Professuren, 40% bei den Assistenzprofessuren zu erreichen. Dies kann wirksam über die **Ernennungen** gesteuert werden, indem realistische fachbereichsspezifische Ziele gesetzt werden.

Es sind im Einzelnen folgende **Schritte** vorgesehen, respektive bereits im Gange:

Vorgehen zur Erreichung der Ziele

Die Fördermittel des Teilprogramms Chancengleichheit 2013-16 sollen dazu dienen, die Umsetzung der Aktions-/Mehrjahrespläne zur nachhaltigen Verankerung der Strukturen und Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter an den einzelnen Universitäten zu unterstützen. Dementsprechend wurden die Universitäten dazu angehalten, die Ausarbeitung der Aktions-/Mehrjahrespläne bereits im Jahr 2012 in Angriff zu nehmen.

Die Universitäten wurden mit zwei Informationsschreiben (Oktober 2011, Februar 2012) über den bevorstehenden Systemwechsel in der Ausgestaltung des Teilprogramms Chancengleichheit 2013-16 in Bezug zum Bundesprogramm Chancengleichheit an den Universitäten der Beitragsperioden 2000-03, 2004-07 und 2008-11 informiert. Im Februar wurde ausserdem eine Tabelle mit den jährlich zu erwartenden Beträgen pro Universität verschickt zusammen mit dem Dokument 53/11 „Anforderungen an die Aktionspläne“.

Die Universitätsleitungen wurden dazu aufgerufen, im Hinblick auf die voraussichtliche Ausschreibung zur Eingabe der Aktions-/Mehrjahrespläne, zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten und Fakultäten, Gespräche zur Erstellung der Aktions-/Mehrjahrespläne zu führen.

Verschiedene Universitätsleitungen haben bereits Prozeduren zur Ausarbeitung der Aktions-/Mehrjahrespläne verabschiedet, „top down“ Massnahmen veranlasst, welche die Fakultäten in den Prozess einbinden, und die Integration von Gleichstellungszielen in die universitären Leitbilder und **Strategiepläne** ihrer Institution eingeleitet oder umgesetzt.

Die Informationsschreiben vom Oktober 2011 und Februar 2012 dienten auch dazu, die Universitätsleitungen auf die notwendige Reservierung von universitären und/oder fakultären Budgets in ihre finanziellen Mehrjahresplanungen aufmerksam zu machen. Die Universitäten wurden gleichzeitig darauf hingewiesen, dass Mittel für bereits bestehende Kinderbetreuungsstrukturen sowie „Welcome Centers“ nicht als Eigenmittel ausgewiesen werden können.

Die Ausschreibung für die Einreichung der Aktions-/Mehrjahrespläne ist auf den Frühsommer 2012 geplant. Die Begutachtung der Aktions-/Mehrjahrespläne durch je zwei internationale ExpertInnen pro Sprachraum (D/Frz) und die erweiterte Programmleitung 2012, inklusive Präsidium 2013-2016, ist für den 31. Oktober 2012 vorgesehen.

Berichterstattung und Monitoring

Die Förderbeiträge der Programmlaufzeit sollen in vier Schritten degressiv ausgezahlt werden. Das soll gewährleisten, dass alle Beteiligten zur Sicherung der geschaffenen Strukturen und Massnahmen jährlich definitive Schritte für deren kontinuierliche Übernahme durch die Universitäten vornehmen. Im jährlichen **Reporting** sowie in einem **Zwischenbericht** nach zwei Jahren werden diese Schritte evaluiert. Sämtliche Informationen werden in in einem jährlichen Bericht der Teilprogrammleitung sowie im Schlussbericht (2017) zu Handen der Behörden konsolidiert.

Wie bis anhin vom Bundesprogramm, wird auch im neuen Teilprogramm Chancengleichheit ein nationales jährliches **Monitoring** von der Koordinationsstelle durchgeführt, zur Erfassung des Frauenanteils bei den **Neuanstellungen** auf den Stufen Assistenzprofessuren, sowie ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.

Verteilung der Mittel

Die finanziellen Mittel dienen einer wirksamen Umsetzung der positiv begutachteten universitären Aktions-/Mehrjahrespläne. Die Bundesmittel werden – bis zu einer durch einen Verteilschlüssel definierten Obergrenze – den Universitäten zugesprochen. Sie ergänzen die von den Universitäten deklarierten Eigenmittel. Bereits implementierte Strukturen, ausgenommen Kinderbetreuungsstrukturen und Welcome Centers, können angerechnet werden. Eine angemessene finanzielle Grundausstattung der Gleichstellungsstrukturen muss durch universitäre Eigenmittel sichergestellt werden. Die Mittel aus dem Bundesprogramm sollen ergänzend zur Grundausstattung bevorzugt für Projekte eingesetzt werden.

Der Verteilschlüssel beinhaltet einen fixen Sockelbeitrag sowie einen variablen Anteil basierend auf dem Anteil der Studierenden und den Abschlüssen von Frauen. Der Sockelbeitrag stellt sicher, dass die kleinen Universitäten über genügend Mittel verfügen, um am Programm teilnehmen zu können. Der variable Betrag berücksichtigt sowohl die Grösse der Universität (Studierende Frauen und Männer total, Lic./Master 25%) sowie deren Leistungen in der Frauenförderung (PhD-Studierende Frauen 25%, Abschlüsse von Frauen 50%). Die vom Bundesamt für Statistik (BFS) in den Vorjahren erhobenen Daten bilden die Grundlage für die Berechnung. Die vorläufigen Angaben stützen sich auf die Abschlüsse der Jahre 2008-2010. Errechnet wird jeweils das Mittel über drei Jahre (für das Jahr 2013 ist dies das Mittel über die Jahre 2009-2011). Die Berechnung erfolgt für die beiden Zweijahresperioden 2013-14 und 2015-16 (s. Pkt. 7, Zeitplan).

Eine Modellberechnung für die Jahre 2013-2016 (Gesamtbetrag) findet sich im Anhang (Dok.05/12E). Das Dokument wurde mit dem Informationsbrief vom Februar 2012 an die Universitäten verschickt. Die Aufteilung der Beiträge pro Jahr ist in der Tabelle 9a dargestellt.

Ein Teil der Mittel wird für die Koordination des Teilprogramms aufgewendet. Die Auszahlung der Mittel erfolgt in zwei Tranchen pro Jahr.

B Teilprogramm Gender Studies

6.1 Hintergrund

International hat sich die Geschlechterforschung in den letzten Jahrzehnten als eine neue Lehr- und Forschungsrichtung fest etabliert. Sie gehört inzwischen zum anerkannten Standard der Akademie und stellt bei der internationalen Vergabe von Forschungsprojekten und im Ranking von Hochschulen ein zentrales Qualitätskriterium dar. Das SUK-Projekt Gender Studies CH erhielt daher Ende 2004 den Auftrag, eine breite Etablierung der Geschlechterforschung an den Schweizerischen Hochschulen auf internationalem Niveau in Gang zu setzen. Dank der Förderung durch die SUK und dem wachsenden Engagement der Hochschulen konnten hierfür in den letzten beiden Förderperioden bereits bedeutsame Schritte getan werden.

So wurden Professuren, Assistenzprofessuren, (Ober)Assistenzen und Zentren für Gender Studies eingerichtet. Inzwischen bieten alle am Projekt beteiligten Schweizer Hochschulen regelmässig Lehre in Gender Studies an. In Basel, Bern, Fribourg, Genf, Lausanne, Neuchâtel, St.Gallen und Zürich existieren fest verankerte und teilweise bereits erfolgreich evaluierte Bachelor- und Masterstudienprogramme (im Umfang von 15-90 ECTS). Zur Abstützung der Programme wurden intensive inner- und interuniversitäre Lehr- und Forschungsk Kooperationen aufgebaut. Dies ermöglicht ein breites und doch jeweils spezifisch profiliertes Studienangebot an den einzelnen Hochschulen. Diese Kooperationen erweisen sich zudem als äusserst hilfreich, um die steigenden Studierendenzahlen zu bewältigen.

Ausserdem wurden die jeweiligen Lehr- und Forschungsprogramme kontinuierlich gesamtschweizerisch aufeinander abgestimmt. Dadurch wurden an den einzelnen Universitäten je nach Ausgangslage unterschiedliche und doch sich optimal ergänzende Lehr- und Forschungsprofile geschaffen. Im gesamtschweizerischen elektronischen Vorlesungsverzeichnis auf der virtuellen Kommunikations- und Informationsplattform Gender Campus (www.gendercampus.ch) können sich die Studierenden einen Überblick über das gesamte Studienangebot in Gender Studies verschaffen. Diese Möglichkeit wird rege genutzt. Sie erlaubt den Studierenden, sich aus den unterschiedlichen Angeboten ein ihren spezifischen Lehr- und Forschungsschwerpunkten entsprechendes individuelles Studienprogramm zusammen zu stellen. Im Rahmen des SUK-Kooperationsprojekts wurden folglich die Grundlagen für ein im internationalen Vergleich innovatives und durch die schweizweite Abstimmung und Koordination einzigartiges Lehrangebot gelegt.

Weiter wurde ein gesamtschweizerisches Graduiertenkolleg-Netzwerk aufgebaut, das 2006 erfolgreich durch eine internationale Expertenkommission von der SUK akkreditiert wurde. Es besteht aus vier miteinander kooperierenden Doktoratsprogrammen, an denen sich die Universitäten Basel, Bern, Fribourg, Lausanne, Neuchâtel, Genf und Zürich sowie das Hochschulinstitut IHEID beteiligen. Ziel ist die Ausbildung von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs in der Geschlechterforschung. Das hohe Niveau der Dissertationen sowie die erfolgreichen Berufsverläufe der ehemaligen Kollegiatinnen und Kollegiaten zeugen von der Qualität dieses Förderinstruments. Damit hat das Netzwerk Gender Studies CH Pionierarbeit auf dem Feld der Graduiertenausbildung geleistet. Es hat wertvolle Erfahrungen gesammelt und verfügt heute über ein grosses Know-how in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf internationalem Niveau; ein Wissen, das zunehmend auch in Expertisen gefragt ist. Dank dieses Erfolgs sind die meisten der Graduiertenprogramme inzwischen innerhalb der sich derzeit an den Universitäten etablierenden Strukturen für die Doktoratsstufe verankert. Sie werden nicht mehr über das SUK-Teilprojekt Gender Studies finanziert, sondern partizipieren an den unterschiedlichen für die Förderung der Doktoratsstufe vorgesehenen Programmen der Universitäten. Wo diese Integration noch nicht abgeschlossen ist und noch zeitlich befristete Finanzen aus dem beantragten Projekt in die Doktoratsausbildung fliessen, werden keine Gelder aus anderen Förderprogrammen des Bundes in Anspruch genommen.

Spezifische Probleme, die die nächste Projektphase lösen soll

Da der gezielte Aufbau der Geschlechterforschung an Schweizer Hochschulen erst vor einem knappen Jahrzehnt eingesetzt hat, konnte deren nachhaltige strukturelle Verankerung – trotz vieler erfolgreicher Schritte – bislang noch nicht abschliessend sicher gestellt werden. Hauptgrund dafür sind die bekanntlich sehr langfristigen Planungsrhythmen der Universitäten. Erschwerend kamen noch die komplexen wissenschaftspolitischen Entwicklungen an den Schweizer Hochschulen hinzu, die in den letzten Jahren stattgefunden haben: so die mehrfachen administrativen und curricularen Restrukturierungen im Rahmen von Bologna 1 und 2 sowie die sich erst vor Kurzem konkretisierende Ausgestaltung der Doktoratsstufe. Dies hat wiederum zu erneuten Umstrukturierungen auf der BA- und MA-Ebene geführt. Neben diesen allgemeinen Problemen liegt ein besonderer Grund für die verzögerte Institutionalisierung der Geschlechterforschung auch darin, dass deren Akzeptanz an den Schweizerischen Hochschulen – anders als im internationalen Kontext – teilweise nach wie vor auf Widerstände stösst.

Um die nachhaltige Etablierung der Geschlechterforschung und deren im SUK-Mandat (vgl. SUK-Mandat 2011) geforderte Gleichstellung mit anderen Disziplinen zu erreichen, sind in der nächsten und abschliessenden Projektphase vor allem folgende Herausforderungen zu bewältigen:

- Die Hauptaufgabe wird die nachhaltige Sicherstellung und Konsolidierung der Studienprogramme auf BA/MA-Stufe an den verschiedenen Universtitäten sein. Denn mit den gegenwärtigen strukturellen Mitteln ist der Erhalt des Erreichten ohne zusätzliche Fördermittel bislang nicht gewährleistet.
- Aus diesem Grund ist erstens die strukturelle Verankerung der für den Erhalt der bestehenden Studienprogramme nötigen Stellen (Professuren, Mittelbaustellen, Lehraufträge) und zweitens der nötigen administrativen Infrastrukturen (Sekretariatsstellen, Hilfsassistenzen, PC-Support, virtuelle Plattform Gender Campus) unabdingbar. Nur so kann die Lehre und Forschung der Gender Studies auf einem national und international mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen vergleichbaren Niveau sicher gestellt werden.
- In jenen Ausnahmefällen, in denen die Gender Graduiertenprogramme noch nicht in die entsprechenden universitären Förderungsstrukturen für die Doktoratsstufe integriert sind, soll die Überführung in diese Strukturen während der Phase 2013-2016 erreicht werden. Doktoratsprogramme, die durch das hier beantragte Teilprojekt finanziell unterstützt werden, werden nicht zusätzliche Fördermittel des Bundes für die Doktoratsstufe beanspruchen.
- Eine weitere Aufgabe wird der Ausbau und die verstärkte Formalisierung der inner- und interuniversitären Lehr- und Forschungskooperationen sein. Die dadurch entstehenden Synergien tragen zum Erhalt des breiten Studienangebots bei und erlauben, die wachsenden Studierendenzahlen zu bewältigen.
- Im Rahmen des vorliegenden Gesamtprojekts beteiligen sich die Gender Studies an der wissenschaftlichen Begleitung der Chancengleichheitsmassnahmen, sofern dafür spezielle Gelder zur Verfügung stehen.

6.2. Teilprogramminhalt, innovative Elemente, mittel-und längerfristige Zielsetzung, angestrebte konkrete Produkte/Ergebnisse, Vorgehen zur Erreichung der Ziele

Aufgabe des vorliegenden SUK-Teilprogramms Gender Studies CH ist es, die seit zwei Laufzeiten angestrebte und teilweise bereits erfolgreiche Etablierung der Geschlechterforschung in der Schweiz in der kommenden Laufzeit 2013-16 zu einem nachhaltigen Abschluss zu bringen. Entsprechend der beschriebenen Ausgangslage liegt der Schwerpunkt für die abschliessende Projektlaufzeit daher auf dem Ausbau und der endgültigen Verankerung der bestehenden Bachelor- und Masterprogramme an den Schweizer Hochschulen. Diese müssen künftig allein durch strukturelle Mittel der Universitäten sicher gestellt werden. Zudem sollen die verschiedenen Lehr- und Forschungsprofile weiter geschärft und die inner- und interuniversitären Kooperationen intensiviert und stärker formalisiert werden. Die in den vorangehenden Förderperioden geschaffenen Stellen und Strukturen sollen definitiv in das Angebot der einzelnen Universitäten überführt werden. Schliesslich gilt es, für die bewährten gesamtschweizerischen Projekte und Vernetzungsstrukturen Formen der nachhaltigen Sicherstellung zu entwickeln.

Ziel ist, dass durch eine strukturelle Sicherstellung des Erreichten die Geschlechterforschung einen mit anderen wissenschaftlichen Disziplinen vergleichbaren Ausbaustandard erhält und somit künftig anderen Disziplinen gleichgestellt ist (vgl. SUK-Mandat vom 14.4. 2011). Dadurch soll auch ihre Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Kontext sichergestellt werden.

Innovative Elemente des Projekts

- Die Geschlechterforschung selbst stellt mit ihrer gleichzeitigen Orientierung an Disziplinarität und Inter- und Transdisziplinarität, ihrer langen wissenschaftskritischen Tradition sowie ihrer produktiven Verbindung von Grundlagen- und angewandter Forschung für die zukünftige Wissenschaftslandschaft ein bedeutsames innovatives Projekt dar. Nicht zuletzt aus diesen Gründen gehört die Geschlechterforschung inzwischen international zum selbstverständlichen Standard der Universitätslandschaft und dient bei der internationalen Vergabe von Forschungsprojekten und im Ranking von Universitäten als unverzichtbares Qualitätskriterium.
- Eine innovative Besonderheit des Projekts sind die gesamtschweizerischen interuniversitären Kooperationen in der Lehre und Nachwuchsförderung und die dafür entwickelten Instrumente. Die Möglichkeiten, das gesamte Lehrangebot eines Landes für eine individuelle Studienwahl nutzen und in einem nationalen Netzwerk promovieren zu können, sind international einzigartig. Das gilt auch für die Tools, welche die Studierenden dabei unterstützen: das gesamtschweizerische Vorlesungsverzeichnis und die virtuelle Plattform Gender Campus. Das vorliegende Projekt legt damit die Grundlagen für eine breitgefächerte, hochqualifizierte, inter- und transdisziplinäre Lehr- und Forschungstätigkeit auf internationalem Niveau (vgl. dazu auch die Evaluation der SUK-Kooperationsprogramme „Projets de coopération et d'innovation 2004-2007“).
- Ein weiteres innovatives Merkmal des Projekts ist die gemeinsam abgestimmte, gesamtschweizerische Profilentwicklung. Auch sie ist international einzigartig. Sie erlaubt ein sich optimal ergänzendes und Doppelspurigkeiten vermeidendes Lehr- und Forschungsangebot und gibt der Geschlechterforschung zudem international ein eigenständiges Profil.
- Ausserdem sind ein Reihe zukunftsweisender gesamtschweizerischer Angebote eingeführt worden, die in der neuen Projektphase weiter entwickelt werden: dazu gehören das gesamtschweizerische Vorlesungsverzeichnis; die mehrsprachige und hochschulübergreifende Informations- und Kommunikationsplattform Gender Campus; eine alle zwei Jahre stattfindende international ausgeschriebene Summer School Gender Studies CH, die im regelmässigen Turnus an verschiedenen Schweizer Universitäten veranstaltet wird und mit ausgewiesenen internationalen Expertinnen und Experten ein thematisch fokussiertes Lehrangebot anbietet; ein Visiting Professor Programm, das jährlich mit wechselnder thematischer Ausschreibung von einer oder mehreren Schweizer Universitäten gemeinsam lanciert wird; das Programm ermöglicht, international renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Lehrveranstaltungen in Gender Studies an allen am Projekt beteiligten Universitäten einzuladen.
- Das SUK-Teilprogramm Gender Studies CH leistet also modellhaft als Ganzes einen innovativen Beitrag zur Entwicklung der Schweizer Lehr- und Forschungslandschaft.

Vorgehen zur Erreichung der Ziele

Die Fördermittel dienen dazu, die Teilprojekte an den einzelnen Universitäten dabei zu unterstützen, die noch ausstehenden Schritte in der nachhaltigen Etablierung der Geschlechterforschung entsprechend der jeweiligen Ausgangssituation und ihres spezifischen Lehr- und Forschungsprofils vornehmen zu können. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in dieser Laufzeit die Förderbeiträge in vier Schritten degressiv ausgezahlt. Das soll gewährleisten, dass alle Beteiligten zur Sicherung der geschaffenen Studienprogramme und Strukturen jährlich definitive Schritte für deren kontinuierliche Übernahme durch die Universitäten vornehmen. Im Reporting werden diese Massnahmen jährlich überprüft.

Im Einzelnen sind folgende Schritte vorgesehen:

- der Ausbau und die Konsolidierung der entwickelten Studienprogramme auf BA- und MA-Stufe, unter Beibehaltung und Verstärkung der entwickelten komplementären Profile an den einzelnen Universitäten. Hierauf liegt der Hauptschwerpunkt der kommenden Phase;
- die strukturelle Verankerung der entsprechenden Stellen: Professuren, (Ober)Assistenzen und Lehraufträge sowie der nötigen administrativen Infrastrukturen;
- eine verstärkte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Geschlechterforschung durch den Ausbau von Assistenzen, Oberassistenzen und/oder Assistenzprofessuren,
- die Festigung und Weiterentwicklung der bestehenden inner- und interuniversitären Kooperationen durch formalisierte Kooperationsvereinbarungen;
- die Entwicklung geeigneter Strukturen zur Weiterführung der geschaffenen Angebote auf gesamtschweizerischer Ebene (wie das elektronische Vorlesungsverzeichnis, den Gender Campus, die internationale Summer School, das Visiting Professor Programme sowie Instrumente zur Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses);
- und nicht zuletzt die Verstärkung des Transfers der Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die Gesellschaft, insbesondere in die Institutionen der Hochschulen und der Forschungsförderung sowie in die Gleichstellungspolitik.

Verteilung der Mittel

Der grösste Teil der Mittel wird dafür eingesetzt, um an den einzelnen Universitäten die noch ausstehenden Schritte in der nachhaltigen strukturellen Etablierung der Geschlechterforschung vorzunehmen. Dabei werden die unterschiedlichen Ausgangssituationen und das spezifische Lehr- und Forschungsprofil der Teilprojekte an den jeweiligen Universitäten berücksichtigt. Ein weiterer Teil der Mittel wird für gesamtschweizerische Aktivitäten (Summer Schools, Visiting Professors), für die virtuelle Plattform Gendercampus und für die Koordination des Teilprogramms aufgewendet.

6.3 Organisation: Struktur und Art der Zusammenarbeit

6.3.1 Programmleitung 2013-2016: Präsidium und Teilprogrammleitungen

Das **Präsidium** des SUK-Programms „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies“ 2013-2016 setzt sich zusammen aus drei Personen: die Präsidentin, Prof. Doris Wastl-Walter sowie zwei Vizepräsident/-innen (je Leiter/-innen der Teilprogramme Chancengleichheit, Prof. Yves Flückiger und Gender Studies, Prof. Andrea Maihofer).

Die Präsidentin ist Ansprechperson der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) und der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS). Die Mitglieder des Präsidiums wurden „ad personam“ bestimmt.

Das Präsidium trägt die Verantwortung für das Programm. Es hat folgende Aufgaben:

- Koordination und strategische Umsetzung des Programms 2013-2016
- Begutachtung der eingegangenen Aktions-/Mehrjahrespläne
- Antragstellung zur Finanzierung der Aktions-/Mehrjahrespläne und der Umsetzung der Aktivitäten im Rahmen des TP Gender Studies via Generalsekretariat der CRUS an die SUK
- Berichterstattung einmal pro Jahr z. Hd. von CRUS und SUK (finanzielles und inhaltliches Reporting)
- Abfassung eines Zwischenberichts zur Überprüfung der Milestones nach 2 Jahren
- Koordination der Evaluation des Programms 2013-2016, respektive der Teilprogramme
- Repräsentation des Programmes nach Aussen.

Das Programmpräsidium wird durch eine Geschäftsstelle (Koordinationsstelle Programm s. 6.3.2) unterstützt, die organisatorisch im Generalsekretariat der CRUS angesiedelt ist.

Die **Teilprogrammleitungen** setzen sich aus je einer Leiterin und einem Leiter, einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter sowie unabhängigen Expertinnen und Experten und Vertreter/-innen aus verschiedenen am Programm beteiligten Institutionen zusammen. Die Expertinnen und Experten und

Vertreter/-innen aus verschiedenen am Programm beteiligten Institutionen wurden auf Vorschlag der beiden bisherigen Gremien von der CRUS gewählt (Teilprogramm Chancengleichheit wie bisher: zwei ProfessorInnen, KOFRAH Präsidentin ex officio und zwei KOFRAH Mitglieder, SNF; Teilprogramm Gender Studies: vier ProfessorInnen aus den beteiligten Institutionen und drei externe ExpertInnen). In den Teilprogrammleitungen sind die Sprachregionen und verschiedenen Typen von Universitäten angemessen vertreten. Die Stellvertretungen werden von der Teilprogrammleitung bestimmt. Zur Klärung von Sachfragen können zusätzliche ExpertInnen beigezogen werden.

Beide Gremien sind für die Durchführung der jeweiligen Teilprogramme verantwortlich. Sie werden durch je eine **Teilprogrammkoordination** unterstützt. Die Koordination des Teilprogramms Chancengleichheit ist dem Generalsekretariat der CRUS, die Koordination des Teilprogramms Gender Studies dem Zentrum Gender Studies der Universität Basel angegliedert.

6.3.2 Koordinationsstellen Präsidium und Teilprogramme Chancengleichheit / Gender Studies

Die geschäftsführende Koordinationsstelle des Präsidiums ist räumlich beim Generalsekretariat der CRUS angesiedelt. Ihre Rechnung wird auf einer separaten Kostenstelle geführt.

Die Koordinationsstellen des Präsidiums bzw. der Teilprogramme

- unterstützen die Programm- und Teilprogrammleitungen in allen Geschäften
- sind für alle organisatorischen Fragen zuständig
- überwachen insbesondere den Verlauf und den Stand des Programms und der Teilprogramme
- setzen in Absprache mit dem Generalsekretär der CRUS Verträge auf
- organisieren und erstellen im Auftrag des Präsidiums und der Teilprogrammleitungen die Berichte
- erstellen und überwachen die Finanzpläne sowie die Budgets für die Administration des Programms, respektive der Teilprogramme
- unterstützen die Organisation von Veranstaltungen und Tagungen
- sind Ansprechstelle für die Verantwortlichen der Universitäten und für die Öffentlichkeit
- erstatten dem Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF Bericht
- beteiligen sich am nationalen und internationalen Wissenstransfer
- machen Öffentlichkeitsarbeit.

Zur Organisation des Präsidiums und der Teilprogrammleitungen siehe **Organigramm** im Anhang.

6.4 Berücksichtigung der Kommentare aus der Evaluation der Projektskizze

Die Arbeitsgruppe bedankt sich für die Rückmeldungen aus der Evaluationsgruppe der SUK. Im Folgenden wird auf die 4 Punkte eingegangen.

Punkt 1) *Der Programmantrag definiert eine nationale Strategie, die über die Festlegung eines höheren Prozentsatzes an Professorinnen hinausgeht und aufzeigt, wie insbesondere die Anliegen der Studierenden und die Problematik der MINT-Fächer angegangen werden können.*

Die Programmleitung begrüsst grundsätzlich eine nationale Strategie. Wichtige Ansätze dazu sind im vorliegenden Antrag für das SUK-Programm aufgenommen. Ganz allgemein stellt sich aber die Frage, ob die Formulierung einer nationalen Strategie – auch im Hinblick auf die Umsetzung des HFKG - nicht über die Möglichkeiten des Programms hinaus geht. Die Programmleitung ist jedoch bereit bei den künftigen Entwicklungen mitzuwirken und die im Programm gemachten Erfahrungen einzubringen.

Dem Thema „Vereinbarkeit von **Studium** und Familie“ wird im Handlungsfeld 4 “Rahmenbedingungen für **Studierende**, Mitarbeitende und Forschende - Frauen wie Männer - mit familiären Verpflichtungen“ (s. Dok. 53/11 im Anhang) speziell Rechnung getragen. Es wurden bereits in den vergangenen drei Perioden verschiedenste Massnahmen zu diesem Thema an den Schweizer Universitäten etabliert. Good practices Bsp.: Broschüre „Studieren mit Kind“ Universität Bern, diverse Flyer, Sprechstunden, Veranstaltungen, Stipendien Studium mit Kind, Information auf Homepages, Bsp. Universität FR: <http://www.unifr.ch/egalite/de/conseil/enfants>. Eine Übersicht der vorhandenen Angebote an den Schweizer Hochschulen sind im Bericht „Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele“ (C. Lack, N. Amstutz & U. Meyerhofer, 2009) aufgelistet.

Das Programm beteiligt sich an der Zusammenarbeit auf nationaler Ebene zum Thema Frauen in mathematischen, informatischen, naturwissenschaftlichen und technischen (**MINT**) Fächern. Es muss festgestellt werden, dass die horizontale Segregation in der Wahl von Studienfächern durch Frauen weiterhin besteht. Es ist trotz langjährigen Anstrengungen noch nicht ausreichend gelungen, den (Schweizer) Frauenanteil in gewissen exakten und naturwissenschaftlichen Fächern wie Informatik, Mathematik, Chemie und Physik sowie wirtschaftswissenschaftlichen Fächern massgebend zu erhöhen. Studien haben gezeigt, dass die **Umstellung ganzer Studiengänge** auf Inhalte und Vermittlungsweisen, welche Frauen besser entsprechen als diejenigen im heutigen Angebot, da erfolgreich sein können. Dazu kommt, dass in der **Hochschuldidaktik** Handlungsbedarf besteht. Hier muss aber sichergestellt werden, dass nicht nur die didaktischen Fähigkeiten der Lehrenden generell erhöht werden, sondern auch, dass das Genderwissen thematisiert und trainiert wird. Die Massnahmen sollen bereits auf Volksschulstufe ansetzen (Gehrig M. et al, 2010, SBF Publikationen).

Zur **nationalen Zusammenarbeit zum Thema MINT** wurde eine Initiative lanciert. Diese wird unter der Leitung des ETH-Bereichs und den Akademien koordiniert. Die schweizweit laufenden Massnahmen sollen so optimal aufeinander abgestimmt und Synergien geschaffen werden. Im November 2012 ist ein nationaler Workshop zu Frauen und MINT geplant, der vom ETH-Bereich finanziert und von einer Projektgruppe vorbereitet wird. Die Programmleitung ist in dieser Projektgruppe vertreten. Spezifische Massnahmen sind unter dem Handlungsbereich 5 (s. Dok. 53/11 im Anhang, „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 (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften-Technik, MINT)“ aufgelistet.

Punkt 2) Er enthält inhaltliche Präzisierungen für die Aktionspläne der Universitäten.

Die Details zu den Aktionsplänen werden in einem separaten Dokument beschrieben (s. Dok. 53/11 im Anhang). Dieses wurde zusammen mit dem Verteilschlüssel der Mittel (s. Dok. 05/12E im Anhang) mit einem Begleitbrief vom 17.2.2012 an die Universitäten verschickt und dient den laufenden Gesprächen mit den Unileitungen und Dekanaten zur Erstellung der Aktions-/Mehrjahrespläne 2013-2016.

Punkt 3) Für das Teilprojekt "Gender Studies" wird ein Schwerpunkt darauf gelegt sicherzustellen, dass der Fachbereich ab 2017 ohne weitere Sonderförderung im Rahmen der regulären Universitätsbudgets und der Forschungsförderung weiter existieren kann.

Nach Ablauf der Projektlaufzeit werden die Gender Studies an den beteiligten Universitäten in unterschiedlicher Form fester Bestandteil des Lehrangebots sein. Die Lehrangebote unterscheiden sich durch ihre unterschiedlichen Profile und ergänzen sich schweizweit gegenseitig. Die Vernetzung zwischen den Forschenden und der Wissenstransfer werden künftig auch verstärkt durch die Fachgesellschaft (Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF) gewährleistet werden.

Punkt 4) Der Programmantrag rechnet mit projektgebundenen Beiträgen nach UFG von maximal 14 Millionen Franken für vier Jahre (unverändert). Das Budget über die vier Jahre wird aber so gestaltet, dass die Eigenmittel die abnehmenden Bundesbeiträge mindestens kompensieren.

Die Eigenmittel betragen über die Periode 2013-2016 idR 50%, sie werden progressiv gestaltet (s. Pkt. 10, Tabelle Finanzen 10a & 10b).

7. Zeitplan mit Meilensteinen und voraussichtliche Weiterentwicklung nach 2016
 (Programmende? Übernahme der Kosten durch die Universität? Anderweitige Finanzierung? Weiterer Antrag auf projektgebundene Beiträge?)

Zeitplan

Vorbereitung 2012 und Etappen 2013-2016

Termine	Aktivitäten	Zuständigkeit
Januar 2012	Information der Universitäten über Anforderungen an die und Beurteilungskriterien der Aktions-/Mehrjahrespläne	Leitung Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12
Ende Dezember/Januar 2012	Vorschlag Präsidium und Teilprogrammleitungen	Leitung Bundesprogramm Chancengleichheit 2008-2011/12
Januar 2012	Wahl Präsidium/Teilprogrammleitungen	Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS
Laufend	Gespräche mit Universitätsleitungen/Fakultäten	Gleichstellungsverantwortliche Gender Studies Verantwortliche
Mai 2012	Detaillierter Projektantrag an die Schweizerische Universitätskonferenz SUK	Präsidium/ Teilprogrammleitungen 2013-2016
Juni 2012	Ausschreibung Aktions-/Mehrjahrespläne	Leitung Teilprogramm Chancengleichheit 2013-2016
30. September 2012	Eingabe Aktions-/Mehrjahrespläne	Universitäten
Oktober 2012	Begutachtung Aktions-/Mehrjahrespläne	Leitung Teilprogramm Chancengleichheit 2013-2016
November 2012	Entscheidung SUK-Programme Berechnung def. Aufteilung der Mittel 2013-14 Chancengleichheit	Schweiz. Universitätskonferenz SUK Koordination Teilprogramm Chancengleichheit
Januar 2013	Start Umsetzung Aktions-/Mehrjahrespläne	Universitäten
Ende Februar 2014	Reporting 2013 Universitäten	Universitäten/ Leitungen Teilprogramme und Präsidium
Ende 2014/Anfang 2015	Zwischenbericht zhn. SUK/SBF Berechnungen der Mittel 2015-16 Teilprogramm Chancengleichheit	Leitungen Teilprogramme und Präsidium, Koordination Teilprogramm Chancengleichheit
Ende Februar 2015	Reporting 2014 Universitäten	Universitäten/ Leitungen Teilprogramme und Präsidium
Ende Februar 2016	Reporting 2015 Universitäten	Universitäten/Leitungen Teilprogramme und Präsidium
Oktober 2016	Abschlussberichte	Universitäten
Ende 2016/Anfang 2017	Schlussbericht zhn. SUK/SBF	Leitungen Teilprogramme und Präsidium

7a Voraussichtliche Weiterentwicklung nach 2016

Gemäss Planung werden Angebote und Massnahmen weitgehend in die Struktur der Universitäten integriert. Es wird sich zeigen, inwieweit das Ziel der effektiven Umsetzung der Chancengleichheit in der kommenden Programmphase erreicht werden konnte und welche Massnahmen weiterhin notwendig sein werden. Für dauerhafte Aufgaben von schweizweiter Bedeutung und Interesse wäre eine strukturelle Finanzierungsform (ZBsp. Stelle am Bildungsministerium, Delegierte Aufgabe der CRUS) mit Möglichkeiten für spezifische Massnahmen denkbar und wünschenswert.

7b

Siehe 6.4, Pkt. 3

8. Antrag auf projektgebundene Beiträge nach UFG, aufgeschlüsselt nach Rubriken

Die Aufteilung in die fünf Budgetrubriken legt Grössenordnungen fest. Bis zu 20% der Jahrestranche können im Programmverlauf für andere Budgetrubriken eingesetzt werden. Im jährlichen Reporting ist der tatsächliche Einsatz der Mittel für die einzelnen Budgetrubriken korrekt auszuweisen. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt einen Antrag an die SUK und deren Zustimmung voraus.

	2013	2014	2015	2016	Total
Ortsübliche Saläre (Bruttosaläre)					
Apparate und Anlagen					
Betriebsmittel					
Kosten für spez. angemietete Räumlichkeiten					
Tagungs- und Reisekosten					
Total					

Die Tabelle 8 kann, wie bereits für das Bundesprogramm Chancengleichheit in den vorhergehenden Perioden 2004-2007 und 2008-2011, derzeit noch nicht für einzelne Rubriken ausgefüllt werden. Die Aktionspläne der Universitäten liegen im Herbst 2012 vor (TP Chancengleichheit). Diese werden einen Finanzplan enthalten.

9. Aufteilung des projektgebundenen Beitrages nach UFG auf die Projektpartner nach UFG

Mit dem Einverständnis der betroffenen Partnerinstitutionen kann die Aufteilung auf die Projektpartner nach UFG im Verlauf des Programmes verändert werden. Im jährlichen Reporting ist die tatsächliche Verteilung der Mittel korrekt auszuweisen.

Beim Ausstieg eines Projektpartners aus dem Programm oder bei der Beteiligung eines neuen Projektpartners ist die SUK vorgängig zu verständigen.

Universität / Institution	2013	2014	2015	2016	Total
Total					

Grundsätzlich erfolgt die **Auszahlung** der projektgebundenen Beiträge vom SBF an die Programmleitung bzw. das Leading House; von dort werden die Mittel an die Partnerinstitutionen verteilt. Wenn von diesem Grundsatz abgewichen werden soll, sind hier die Gründe zu erläutern. Es ist ausserdem zu definieren, an welche Destinatäre die Mittel stattdessen ausbezahlt werden sollen.

Die Verteilung der Mittel wird unter Pkt. 6 beschrieben. Die jeweiligen Beträge pro Jahr und Institution sind in den Tabellen 9a und 9b dargestellt.

10. Zugesicherte Eigenmittel der einzelnen Projektpartner

Universitätskantone, Universitäten oder Universitätsinstitutionen, die an den Programmen teilnehmen, erbringen in der Regel eine Eigenleistung in der Höhe des erwarteten Bundesbeitrages (in real money und/oder virtual money); siehe UFV Art. 45 Abs.1.

10 a Teilprogramm Chancengleichheit

Universität / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil "virtual money" wird in folgender Form ausgerichtet:
BS			1'079'235	
BE			1'190'855	
FR			747'281	
GE			1'312'721	
LS			958'715	
LU			363'239	
NE			487'544	
SG			499'795	
USI			417'374	
ZH			1'943'241	
Gesamttotal			9'000'000	

10 a Teilprogramm Gender Studies

Universität / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil "virtual money" wird in folgender Form ausgerichtet:
BS			560'000	
BE			400'000	
FR			300'000	
GE			300'000	
GE IHEID			200'000	
LS			300'000	
NE			240'000	
SG			240'000	
ZH			400'000	
Campus/Liège			320'000	
CH-Projekte & Koordination			740'000	
Gesamttotal			4'000'000	

Die degressive Finanzierung pro Jahr ist in den Tabellen 10a und 10b dargestellt.

Die Eigenmittel betragen in der Regel 50%. Die Zusammensetzungen können nur grob geschätzt werden. Es ist möglich über die jährlichen Reportings und bei der Zwischenbilanz korrigierend einzugreifen. Das Programm zielt darauf das finanzielle Engagement der Universitäten zu steigern, bis eine weitgehende/vollständige Überführung der bewährten Strukturen und Massnahmen sichergestellt ist.

11. Zusammenfassung Finanzierung

	2013	2014	2015	2016	Total
Projektgebundener Beitrag nach UFG (= Total Tab. 9)	4.148.000	3.662.500	3.337.500	2.852.000	14.000.000
Eigenleistungen der UFG-Projektpartner	2.602.000	3.087.500	3.412.500	3'898'000	13.000.000
Projektgebundener Beitrag ETH-Rat					
Projektgebundener Beitrag BBT					
Eigenleistungen von ETH/FH					
Andere Kredite des Bundes (z.B. SNF, KTI o.ä.)					
Leistungen Dritter					
Gesamtprojektkosten	6'750'000	6'750'000	6'750'000	6'750'000	27.000.000

Zitierte und weiterführende Literatur:

Bachmann Ruth, Christine Rothmayr, Christine Spreyermann (2004): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zur Umsetzung und Wirkung des Programms 2000-2003. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW.

Barben Marie-Louise, Elisabeth Ryter, Silvia Strub, Eveline Hüttner (2006): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007. Schlussbericht. Bern. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT.

Buddeberg Barbara & Martina Stamm (2012): Mentoring in der Medizin. Formen, Konzepte Erfahrungen. Bericht über Mentoringprogramme am Universitätsspital und an der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich 2002-2011. Bern. Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF, Schweizerische Universitätskonferenz SUK (2007): Good practice. Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Schweizerischen Hochschulen. Bern.

Bundesamt für Statistik BFS (2011b): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen, Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuenburg.

Bundesamt für Statistik BFS (2009b): Frauen und Männer im Bologna-System, Indikatoren zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden an den universitären Hochschulen. Neuenburg.

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

Eument-net (Hrsg.) (2008): Establishing Mentoring in Europe. Strategies for the promotion of women academics and researchers. Fribourg.

Gehrig Matthias, Lucien Gardiol, Markus Schärner (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz. Ausmasse, Prognose, konjunkturelle Abhängigkeit. Ursachen und Auswirkungen des Fachkräftemangels in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Gül Leyla und Patrizia Mordini (2003): Womentoring. Ein Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Uni Bern. Bilanz zum ersten schweizerischen Mentoringprogramm von und für Studentinnen an der Universität Bern. Mit einem Leitfaden.

Gilland Lutz Karin (2011): „Peer Mentoring“ in Höppel Dagmar und Füger Helen (Hrsg) (2011): Mentoring for Change. Fribourg. Eument-net.

Jäger Ulle (2011): Mentoring für Akademikerinnen. Individuelle Erfolge, strukturelle Hindernisse und aktuelle Herausforderungen nach zehn Jahren WIN. Eine Untersuchung im Auftrag von Diversity & Inclusion der Novartis Pharma AG und des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel.

Jäger Ulle (2010): Wissenschaft, Partnerschaft, Elternschaft. Massnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St. Gallen.

Jäger Ulle (2009): Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihre strukturellen Wirkungen an der Universität Basel. Eine Untersuchung im Auftrag des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel.

Joye-Cagnard Frédéric, Raphaël Ramuz, Philipp Sormani, Martin Benninghoff, Gaële Goastellec, Jean-Philippe Leresche (2008): Evaluation de l'instrument "projets de coopération et d'innovation" (2004-2007). Bern, Schweizerische Universitätskonferenz SUK.

Lack Carmen, Nathalie Amstutz, Ursula Meyerhofer (2009): Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW.

Lask, Sabine; Graf, Louise (2009): Mentoring Deutschschweiz bringt Wissenschaftlerinnen voran. Wirkung und Nutzen des Programms 2001-2006. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.

Maurer Elisabeth, Franz Mauleshagen, Angela Zimmermann, Alexandra Kess (Hrsg.) (2008): Exzellenz und Chancengleichheit. Universität Zürich. Universelle 8.

Maurer, Elisabeth (2010): *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung*. Frankfurt: Campus.

Maurer Elisabeth (2010): Reflecting on Practical Experience and a Case Study within the Field of Gender Equality Politics. In: Riegraf, Birgit; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edit und Müller, Ursula (Hrsg.), *GenderChange in Academia: Re-mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*, 353-363. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Maurer Elisabeth (2011): Gleichstellung und Chancengleichheit an schweizerischen Universitäten. In Humboldt Chancengleich, 30-31. Berlin.

Müller Barbara (2008): Innovation and Excellence by Women in Science. University recruitment procedures under scrutiny. Bern:Staatssekretariat für Bildung un Forschung SBF.

Müller Franziska, Sarah Fässler, Erich Zellweger, Andreas Balthasar (2009): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2008-20011. Teilbericht 1. Bern. Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT.

Müller Franziska, Noëlle Bucher (2009): Dual Career Couples Advice an der Universität Luzern: Fallanalyse. Interne Studie für die Fachstelle für Chancengleichheit.

Müller Franziska, Ruth Bachmann, Christine Spreyermann, Christine Rothmayr (2007): Wirkungsanalyse im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten 2000-2007. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Obexer-Ruff Gabriela, Iris Rothhäusler (2010): Die Förderung von Dual Career Couples an den Schweizer Hochschulen, in: Gramespacher Elke, Julika Funk, Iris Rothhäusler (Hrsg): Dual Career Couples an Hochschulen. Opladen& Farmington Hills, S. 149-159.

Rosende Magdalena (2011): Les carrières du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne. Rapport II: parcours professionnels féminins et masculins - une étude de cas, Lausanne, Bureau de l'égalité des chances de l'Université de Lausanne.

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.

Spreyermann Christine und Chrisitine Rothmayr (2009): Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten. Bericht zu den Leistungen und Wirkungen des Programms 2000 bis 2007, Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.

Universität Basel und Novartis (2011): (Hrsg.): WIN. Zehn Jahre, zehn Menschen. Ein Porträtband zum Jubiläum des Mentoringprogramms für Akademikerinnen.

Broschüren, Leitfäden und Merkblätter:

Bula - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011): Bien démarrer sa thèse: guide pour doctorant-e-s, Lausanne, comité de réd.: Carine Carvalho et al., réd.: Corinne Dallerà.

Bula - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011): Getting your thesis off to a good start: guide for doctoral students, Lausanne, comité de réd.: Carine Carvalho et al., réd.: Corinne Dallerà.

Bula - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011): Au-delà du doctorat: guide pour doctorant-e-s avancé-e-s et postdoctorant-e-s, Lausanne, comité de réd.: Helen Füger et al., réd.: Corinne Dallerà.

Bula - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011): Beyond the doctorate: guide for advanced doctoral and postdoctoral students, Lausanne, comité de réd.: Helen Füger et al., réd.: Corinne Dallerà.

Bula - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011): L'égalité au service des universités et hautes écoles. Bilan de dix ans d'actions et perspectives pour le futur, Lausanne, comité de réd.: Stefanie Brander et al., réd.: Stéphanie Apothéloz.

Chancengleichheit in Ernennungsverfahren. Ein Leitfaden (2007). Hrsg. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.

Merkblätter "Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern" (2007): Hrsg. Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern.

Unveröffentlicht:

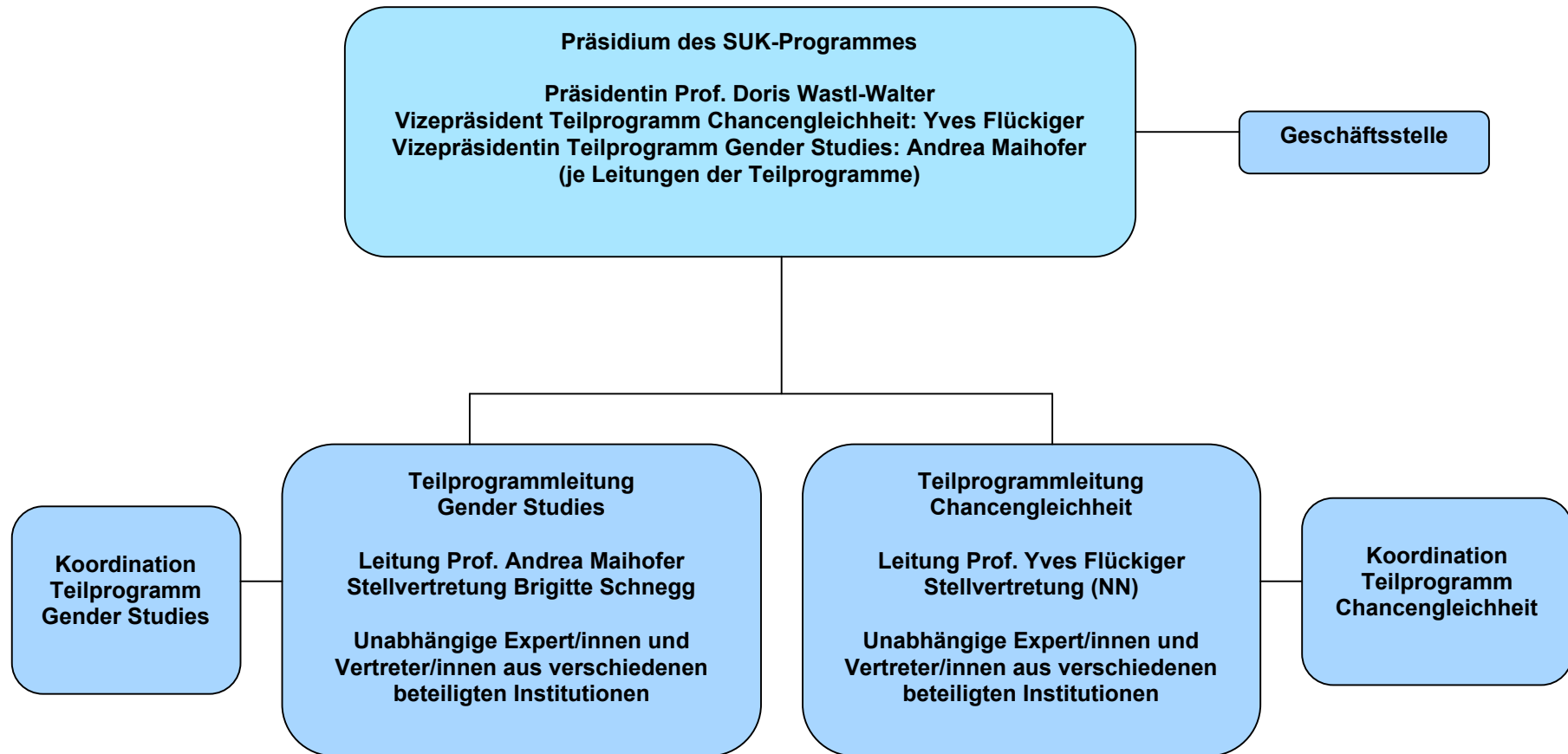
Notroff Andrea (2009): Geschlechtergerechte Studiengangentwicklung: Massnahmen und Initiativen, Studiengangkultur, Studienabbruch und Studienfachwechsel, Argumentation und Umsetzung. Eine **unveröffentlichte** Literaturstudie im Auftrag und mit redaktioneller Unterstützung des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel.

Anhang:

- Programmleitung SUK-Programm Organigramm
- Tabelle 9 a & b Finanzen Teilprogramme Chancengleichheit/Gender Studies 2013-2016
- Tabelle 10 a & b Eigenmittel der Universitäten/individuellen Projektpartner Gender Studies
- Tabelle Dok. 05/12E Verteilung der Sockel und variablen Beiträge 2013-2016 d & frz
- Dokument 53/11 „Anforderungen an die Aktionspläne“, d & frz
- Broschüre BFS/CRUS (2011): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen

Organigramm: Programmleitung SUK-Programm

„Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten / **Gender Studies**“ 2013-2016



Tab. 9a Finanzen Teilprogramm Chancengleichheit 2013-2016

Aufwand SUK finanziert	Pro Jahr					Total
	Mittel	2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel + 20%	Mittel + 5%	Mittel - 5%	Mittel - 20%	
BS	269'809	323'771	283'299	256'318	215'847	1'079'235
BE	297'714	357'257	312'599	282'828	238'171	1'190'855
FR	186'820	224'184	196'161	177'479	149'456	747'281
GE	328'180	393'816	344'589	311'771	262'544	1'312'721
LS	239'679	287'615	251'663	227'695	191'743	958'715
LU	90'810	108'972	95'350	86'269	72'648	363'239
NE	121'886	146'263	127'980	115'792	97'509	487'544
SG	124'949	149'939	131'196	118'701	99'959	499'795
USI	104'344	125'212	109'561	99'126	83'475	417'374
ZH	485'810	582'972	510'101	461'520	388'648	1'943'241
Beiträge an die Universitäten total	2'250'000	2'700'000	2'362'500	2'137'500	1'800'000	9'000'000
Koordination, Tagungen, Monitoring	240'000	240'000	240'000	240'000	240'000	960'000
Anteil Koordination Gesamtprogramm	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	40'000
Total		2'950'000	2'612'500	2'387'500	2'050'000	10'000'000

Aufwand SUK finanziert	Pro Jahr					Total
	Mittel	2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel + 20%	Mittel + 5%	Mittel - 5%	Mittel - 20%	
Beiträge an die Universitäten total	2'250'000	2'700'000	2'362'500	2'137'500	1'800'000	9'000'000
Koordination, Tagungen, Monitoring	240'000	240'000	240'000	240'000	240'000	960'000
Anteil Koordination Gesamtprogramm	10'000	10'000	10'000	10'000	10'000	40'000
Total		2'950'000	2'612'500	2'387'500	2'050'000	10'000'000

Tabelle 9b. Finanzen Teilprogramm Gender Studies 2013-16

Aufwand SUK finanziert	Pro Jahr					Total
	Mittel	2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel + 20%	Mittel + 5%	Mittel - 5%	Mittel - 20%	
BS	140'000	168'000	147'000	133'000	112'000	560'000
BE	100'000	120'000	105'000	95'000	80'000	400'000
FR	75'000	90'000	79'000	71'000	60'000	300'000
GE	75'000	90'000	79'000	71'000	60'000	300'000
GE IHEID	50'000	60'000	52'000	48'000	40'000	200'000
LA	75'000	90'000	79'000	71'000	60'000	300'000
NE	60'000	72'000	63'000	57'000	48'000	240'000
SG	60'000	72'000	63'000	57'000	48'000	240'000
ZH	100'000	120'000	105'000	95'000	80'000	400'000
Campus / LIEGE	80'000	96'000	84'000	76'000	64'000	320'000
CH-Projekte und Koordination (Gesamt- & TP)	185'000	220'000	194'000	176'000	150'000	740'000
Total		1'198'000	1'050'000	950'000	802'000	4'000'000

Aufwand SUK finanziert	Pro Jahr					Total
	Mittel	2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel + 20%	Mittel + 5%	Mittel - 5%	Mittel - 20%	
Beiträge an die Universitäten total	735'000	882'000	772'000	698'000	588'000	2'940'000
Gender Campus, CH-Projekte, Koordinationen	265'000	316'000	278'000	252'000	214'000	1'020'000
Total		1'198'000	1'050'000	950'000	802'000	4'000'000

Tabelle 10a. Eigenmittel der Universitäten Teilprogramm Chancengleichheit 2013-16

Aufwand SUK finanziert	Total	Eigenleistungen der Universitäten				Total
		2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel- 20%	Mittel - 5%	Mittel + 5%	Mittel + 20%	
BS	1'079'235	215'847	256'318	283'299	323'771	1'079'235
BE	1'190'855	238'171	282'828	312'599	357'257	1'190'855
FR	747'281	149'456	177'479	196'161	224'184	747'281
GE	1'312'721	262'544	311'771	344'589	393'816	1'312'721
LS	958'715	191'743	227'695	251'663	287'615	958'715
LU	363'239	72'648	86'269	95'350	108'972	363'239
NE	487'544	97'509	115'792	127'980	146'263	487'544
SG	499'795	99'959	118'701	131'196	149'939	499'795
USI	417'374	83'475	99'126	109'561	125'212	417'374
ZH	1'943'241	388'648	461'520	510'101	582'972	1'943'241
Koordination, Tagungen, Monitoring	960'000	0	0	0	0	0
Anteil Koordination Gesamtprogramm	40'000	0	0	0	0	0
Total	10'000'000	1'800'000	2'137'500	2'362'500	2'700'000	9'000'000

**Tabelle 10b. Zugesicherte Eigenmittel der einzelnen Projektpartner
Teilprogramm Gender Studies 2013-16**

Aufwand SUK finanziert	Total	Eigenleistungen der Universitäten				Total
		2013	2014	2015	2016	
Verteilung		Mittel- 20%	Mittel - 5%	Mittel + 5%	Mittel + 20%	
BS	560'000	112'000	133'000	147'000	168'000	560'000
BE	400'000	80'000	95'000	105'000	120'000	400'000
FR	300'000	60'000	71'000	79'000	90'000	300'000
GE	300'000	60'000	71'000	79'000	90'000	300'000
GE IHEID	200'000	40'000	48'000	52'000	60'000	200'000
LA	300'000	60'000	71'000	79'000	90'000	300'000
NE	240'000	48'000	57'000	63'000	72'000	240'000
SG	240'000	48'000	57'000	63'000	72'000	240'000
ZH	400'000	80'000	95'000	105'000	120'000	400'000
Campus / LIEGE	320'000	64'000	76'000	84'000	96'000	320'000
CH-Projekte und Koordination (Gesamt- & TP)	740'000	150'000	176'000	194'000	220'000	740'000
Total	4'000'000	802'000	950'000	1'050'000	1'198'000	4'000'000

SUK-Programm Chancengleichheit/Gender Studies 2013-2016

Teil-Programm Chancengleichheit

Verteilung der Sockel- und variablen Beiträge für die Jahre 2013-2016

Universität	Doktorandinnen 2010*	Doktorandinnen 2010 %	Variabl. Beitrag 2013-2016 CHF	Ø Abschlüsse 2008-2010**	Abschlüsse 2008-2010 %	Variabl. Beitrag 2013-2016 CHF
Basel	1'224	16.2	267'461	819	12.5	414'143
Bern	1'082	14.3	236'432	1'033	15.8	522'525
Freiburg	489	6.5	106'853	499	7.7	252'498
Genf	1'025	13.6	223'977	1'195	18.3	604'444
Lausanne	863	11.4	188'578	694	10.6	351'103
Luzern	101	1.3	22'070	118	1.8	59'838
Neuenburg	227	3.0	49'603	238	3.6	120'181
St.Gallen	250	3.3	54'629	182	2.8	92'032
USI	98	1.3	21'414	180	2.8	90'852
Zürich	2'192	29.0	478'983	1'567	24.0	792'384
Total	7'551	100	1'650'000	6'526	100	3'300'000

Universität	Studierende 2010***	Studierende 2010 %	Variabl. Beitrag 2013-2016 CHF	Sockelbeitrag 2013-2016 CHF	Total 2013-2016 CHF
Basel	2'990	9.6	157'630	240'000	1'079'235
Bern	3'640	11.6	191'897	240'000	1'190'855
Freiburg	2'806	9.0	147'930	240'000	747'281
Genf	4'634	14.8	244'300	240'000	1'312'721
Lausanne	3'396	10.9	179'034	240'000	958'715
Luzern	784	2.5	41'332	240'000	363'239
Neuenburg	1'475	4.7	77'761	240'000	487'544
St.Gallen	2'146	6.9	113'135	240'000	499'795
USI	1'235	3.9	65'108	240'000	417'374
Zürich	8'192	26.2	431'874	240'000	1'943'241
Total	31'298	100	1'650'000	2'400'000	9'000'000

* PhD-Studierende Frauen (25 %)

** Abschlüsse Frauen Lic/MA/Dr. x 1 Ø 08-10 (50 %)

***Studierende Frauen und Männer Lic/MA total (25 %)

Sockelbeitrag CHF 60'000/Jahr

SUK-Programm "Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / 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., Maelshagen 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)