

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

Synthese der Reportings 2014 (Zusammenfassung)

**Im Auftrag
der Leitung des Teilprogramms «Chancengleichheit»**

Dr. Philipp Dubach

Bern, 27. April 2015

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 Handlungs-

feldern 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 Neugebietungen 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 Univer-

sitäten 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

Neun Universitäten – die Ausnahme bildet die Universität Fribourg – 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, LS, LU, ZH).

Die **Gesamtbeträge**, die in den Mehrjahresplanungen für Gleichstellungsmassnahmen reserviert sind, bewegten sich 2014 im folgenden Rahmen: An zwei Universitäten lag der Gesamtbetrag unter 50'000 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 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 Aktions-

pläne 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, Gleichstellungskommission) 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 zuhänden 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 Professorinnenanteil 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.¹

¹ 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

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, Universitäten 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.

Vorgabe von 25% im Jahr 2014 deutlich näher. Ähnliches dürfte auch für andere Universitäten mit medizinischen Fakultäten gelten. .

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 Gleichstellungsarbeit generell auf ein grösseres Wohlwollen 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 Wahrnehmung 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).

