

Bern, 24. Januar 2013 – Medienmitteilung

Chancengleichheit in den Universitäten verankern

Das Programm «Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten» der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) geht per 1. Januar 2013 in eine neue Runde. Die Universitäten haben Aktionspläne verabschiedet, welche die Chancengleichheit strukturell sichern, bewährte Massnahmen verankern und innovative Vorgehensweisen entwickeln sollen.

Die Lancierung der Aktionspläne durch die kantonalen Universitäten kommt einem Systemwechsel gleich: Chancengleichheit erfolgt nicht mehr als Projekt- und Individualförderung, sondern als integraler Bestandteil der universitären Strukturen und damit als selbstverständliche Voraussetzung der Rekrutierungs- und Nachwuchsförderungsstrategien der Universitäten. Die Rektoren/Rektorin, einzeln wie auch im Rahmen der CRUS, unterstützen die Aktionspläne und schaffen damit die Voraussetzungen, die für den Erfolg des Programms unabdingbar sind.

In den letzten Monaten haben daher sämtliche kantonalen Universitäten, unter Berücksichtigung der [Vorgaben](#) des von der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) geförderten Programms, universitätseigene Aktionspläne für die Periode 2013-2016 verfasst. Diese definieren, auf Basis der bisherigen Chancengleichheitstätigkeit, eine gesamtuniversitäre kohärente Chancengleichheitspolitik. Sie erlauben es den Universitäten, bisherige erfolgreiche Projekte und Massnahmen zu integrieren und Schwerpunkte entsprechend ihren lokalen Bedürfnissen zu setzen. Es handelt sich um umfassende Analysen der lokalen Gegebenheiten und des Handlungsbedarfs, den die Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit ihren Universitäten erstellt haben.

1

Quantitative Ziele

Wie bereits in der Vorgängerperiode bleibt ein Frauenanteil von 25 Prozent übergeordnetes Ziel des Programms. Neu werden zudem ein Frauenanteil von 40 Prozent bei den Assistenz-Professuren und eine Erhöhung des Frauenanteils in den Entscheidungs- und Leitungsgremien angestrebt. Auch wenn die gesteckten Ziele noch nicht erreicht wurden, so zeigt die [Erhebung 2011/2012](#) der im Rahmen des Programms geschaffenen Professuren einen deutlichen Aufwärtstrend. Bei den Professuren haben die Universitäten Genf, Luzern und Neuenburg die 20-Prozent-Marke überschritten; die Universität Zürich erreicht bei den Neuanstellungen 2011/12 gar 35 Prozent. Bei den Assistenzprofessuren liegen die Universitäten Genf, Lausanne und Neuenburg mit Frauenanteilen von über 35 Prozent vorne.

Für die Förderung im Teilprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten sind in der Periode 2013-2016 projektgebundene Beiträge über rund 9,8 Millionen Franken vorgesehen, welche die von den kantonalen Universitäten deklarierten Eigenmittel (in der Regel 50 Prozent) ergänzen. Die beiden ETH und die Fachhochschulen können sich mit eigenen Mitteln auf Projektbasis beteiligen. Mehr dazu auf der [Website](#) des Programms.

Für weiterführende Informationen:

Dr. Gabriela Obexer-Ruff, Koordinatorin, Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS,
Tel. +41 (0)31 306 60 23 (vormittags erreichbar)

In einer «Tour de Suisse» geben wir eine Übersicht über einige Schwerpunkte der Aktionspläne und stellen die wichtigsten Ansätze vor, mit denen die Universitäten die Karrierechancen von Frauen für eine akademische Laufbahn verbessern möchten. Nach wie vor bestehen zahlreiche Hindernisse für die Gleichstellung an den Universitäten. Frauen stellen zwar heute eine Mehrheit bei den Studierenden, bei den Professuren sind sie aber immer noch stark untervertreten.

- Zu den inhaltlichen Schwerpunkten an der **Universität Basel** zählen in den nächsten Jahren die «Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung» und die «Sicherstellung einer durchgängigen Laufbahnförderung». Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Veränderung der Wissens- und Organisationskultur, welche diskriminierungsfrei, gleichstellungsorientiert und familienfreundlich zu gestalten ist.
- Der Aktionsplan der **Universität Bern** umfasst insgesamt 50 fakultäre und universitäre Massnahmen. Besondere Akzente sollen in den Bereichen Postdoc-Förderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Karriere gesetzt werden.
- **Die Universität Freiburg** setzt einen speziellen Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie und wird dafür die Kinderbetreuungsangebote verbessern und die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für das Personal genauer unter die Lupe nehmen.
- **Die Universität Genf** strebt eine verstärkte Sensibilisierung und einen Kulturwandel an, um konkrete Ziele, wie z. B. einen besseren Einbezug der Gleichstellung in die Universitätspolitik und in die Fakultäten zu erreichen und so unter anderem diskriminierungsfreie Berufungsverfahren sicherzustellen.
- **Die Universität Lausanne** setzt sich zum Ziel, zwischen 2013 und 2016 einen Anteil vom mindestens 40 Prozent Frauen bei der Besetzung von Professuren zu erreichen und will mit dem Projekt «Vision 50/50» die Fakultäten besser in die Gleichstellungsförderung einbeziehen.
- **Die Universität Luzern** wird zur Unterstützung einer geschlechtergerechten Nachwuchsförderung neue Coaching-Angebote für Masterabsolventinnen, die sich für ein Doktorat interessieren, einführen und ein Manual für die Besetzung von Qualifikationsstellen entwickeln, das dem Aspekt der Chancengleichheit Rechnung trägt.
- **Die Universität Neuenburg** setzt auf Kontinuität im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch bedürfnisgerechte Anpassung bereits bestehender Projekte und strebt eine institutionelle Verankerung der Chancengleichheit auf allen Ebenen an.
- **Die Universität St. Gallen** plant neu die Integration von Gleichstellung in ein umfassendes Diversitymanagement. Der Diversity Ansatz ist kohärent mit der Strategie der Hochschule.
- **Die Universität der italienischen Schweiz** fördert die Chancengleichheit insbesondere mit Massnahmen in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Förderung des weiblichen Nachwuchses und in der Verbreitung einer Kultur gegen Diskriminierung.
- **Die Universität Zürich** stützt sich auf einen Verhaltenskodex «Gender Policy» und auf ein differenziertes Gleichstellungsmonitoring. Neu werden in enger Zusammenarbeit mit den Fakultäten fachbereichsspezifische Projekte zu Themen wie Frauen in Leitungsfunktionen, gezielte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei Berufungen und «Kids and Careers» definiert.

Für weiterführende Informationen:
Brigitte Mantilleri, Präsidentin der KOFRAH,
Gleichstellungsdelegierte der Universität Genf, Tel. +41 (0)22 379 72 90