

# Treffen des Netzwerks Aktionsplan

12.15-13.45 Uhr

KOL-H-320

22. November 2017

# Aktionsplan Chancengleichheit der UZH 2013-16/17 Schlussbericht

Netzwerk Aktionsplan 22.11.2017

Dr. Christiane Löwe, Dr. Karin Gilland Lutz

## **Inhaltsverzeichnis**

- P-4, Reporting und Aktionsplan kurz erklärt
- Erreichte die UZH die P-4-Ziele?
- Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele?
- Finanzen des Aktionsplans
- Reflektionen

## P-4, Reporting und Aktionsplan kurz erklärt (1)

- Aktionsplan 2013-16/17
  - Ziel: Beitrag zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy (2005) im Rahmen des P-4
  - UZH hat rechtliche Gleichstellung erreicht; die tatsächliche Gleichstellung hat sie noch nicht erreicht
  - Aktionsplan soll Beitrag leisten zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter an der UZH
- UZH-Ansatz: „Lokal“ verankerte, bedarfsorientierte Projekte in den zulässigen Handlungsfeldern auf Pilotbasis finanzieren
  - Akzeptanz in Fakultäten, UZH-Einheiten stärken
  - „Institutional learning“, Transfer ermöglichen
- Ausschreibungsverfahren/Projekteingabe, Qualitätskontrolle und Begleitung durch Begleitausschuss Aktionsplan (GLK, AGL, weitere zuständige Stellen)
  - 8 Projekte
  - Ziele wurden auf Projektebene gesetzt, nicht übergreifend festgelegt
- Anlässe, Aktivitäten auf Gesamtebene während der Laufzeit

## **P-4, Reporting und Aktionsplan kurz erklärt (2)**

- Teilnahme am Programm P-4 verpflichtet zum jährlichen Reporting
  - Führte die Mittelverwendung zur Zielerreichung?
    - Programmziele
    - Aktionsplanziele
    - Programmziele und Aktionsplanziele nicht deckungsgleich
  - Mittelverwendung
    - Mindestens 50% Eigenmittel (matching-funds)
    - Ermittlung Restmittel (Rückzahlung an den Bund)
- 2016/17 gleichzeitig Schlussbericht der gesamten Programmlaufzeit
- Gesamtbericht aller Universitäten durch Büro BASS Frühling 2018
  - Schriftliche Berichterstattung aller Universitäten per 30.8.2017: Das heutige Fokus
  - Interviews an den teilnehmenden Universitäten auf der Grundlage der schriftlichen Berichterstattung (UZH 1.12.2017)

## **P-4, Reporting und Aktionsplan kurz erklärt (3)**

- Das Formular
  - Breit formulierte, eher indirekte Fragen zu den P-4-Zielen (Ausnahme: % Professorinnen)
  - Keine direkten Fragen zu UZH-Aktionsplanprojekten (interne UZH-Struktur)
    - Gestaltungsspielraum dazu genutzt, die Projekte im Text zu zeigen
- Strategie UZH
  - Jahr um Jahr erzählt das Reporting unsere Geschichte weiter
  - Kommunikation mit dem Bund
    - Fragen, Kritikpunkte am Programm
  - Botschaften im Reporting auch teilweise an die UZH (UL) gerichtet

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (1)

- „Teilweise“ im Reporting angekreuzt
  - Fortschritte können in Bezug auf alle P-4-Ziele genannt werden; bleibt jedoch lückenhaft und unsystematisch
- Fortschritte
  - „Die Strategien der Universitäten berücksichtigen den Gleichstellungsaspekt“
    - Mehrere Fakultäten stärkten den Gleichstellungsaspekt in ihren Berufungsstrategien
  - „Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten institutionell in Organisation, Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung (zu) verankern“
    - Z.B. Lohnvergleichsanalyse, Frauen in Leitungsgremien, Vereinbarkeit im Klinikalltag, Nachwuchsförderung mit Gleichstellungsperspektive, WB-Angebote

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (2)

- Fortschritte (fort.)
  - „Die Universitäten verfügen über eine ausformulierte Gleichstellungsstrategie und ein eigenes Programm (Aktions/Mehrjahresplan), welche die bewährten Projekte integriert“
    - Bewährte Projekte (oder Projektteile) laufen „lokal“ weiter, nicht im Rahmen des Aktionsplans 2017-20
  - „Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung ist gewährleistet“
    - Verstetigung der Abteilung Gleichstellung ist vorangeschritten
  - „Ein GleichstellungsMonitoring ist eingeführt, dass der regelmässigen Auswertung der Zielerreichung dient“
    - Existierte schon seit 2008
    - Anpassung Indikatoren zur Abbildung des Aktionsplans
  - „25% Professorinnen (OP, AOP), 40% Professorinnen (AP) an den Universitäten“
    - Ziele verfehlt



## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (3)

- OP/AOP: UZH verfehlt das Ziel 25%
- 4 der 7 Fakultäten stehen gut/recht gut da:
  - RWF, PhF, ThF, VSF
    - PhF erfüllte das Ziel bereits vor Beginn der Laufzeit
    - RWF erfüllte als einzige Fakultät das Ziel während der Laufzeit
- 3 der 7 Fakultäten stehen nicht gut da:
  - WWF, MeF, MNF
- Insgesamt verbesserte sich die UZH um 2.6%-Punkte in der Laufzeit

UZH	MeF
2012 84/460, 18.3%	2012 11/126, 8.7%
2016 107/511, 20.9%	2016 14/142, 9.9%
ThF	VSF
2012 2/12, 16.7%	2012 4/26, 15.4%
2016 3/13, 23.1%	2016 7/30, 23.3%
RWF	PhF
2012 9/42, 21.4%	2012 43/128, 33.6%
2016 11/44, 25.0%	2016 52/140, 37.1%
WWF	MNF
2012 5/51, 9.8%	2012 10/75, 13.3%
2016 7/59, 11.9%	2016 13/83, 15.7%

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (4)

- OP/AOP: Das Wachstum im Vergleich 2012 / 2016
  - Professorenschaft um 11.1% gewachsen (51 Personen mehr)
    - Davon: „Gruppe Professorinnen“ um 27.4% gewachsen (23 Personen mehr)
    - Davon: „Gruppe Professoren“ um 7.4% gewachsen (28 Personen mehr)

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (5)

- AP: UZH verfehlt das Ziel 40%
- 3 der 7 Fakultäten stehen gut da:
  - RWF, PhF, VSF (auch bei OP/AOP die Besten)
  - RWF, PhF erfüllte das Ziel während der Laufzeit
- 4 der 7 Fakultäten stehen nicht gut da:
  - ThF, WWF, MeF, MNF
  - Insbesondere MNF ist besorgniserregend
- Professorinnenanteil wuchs um 10.8%-Punkte

UZH	MeF
2012 14/78, 17.9%	2012 4/19, 17.4%
2016 40/139, 28.7%	2016 12/44, 27.3%
ThF	VSF
2012 0/0, 0.0%	2012 0/0, 0.0%
2016 0/2, 0.0%	2016 4/9, 44.4%
RWF	PhF
2012 1/3, 33.3%	2012 3/17, 17.6%
2016 4/7, 57.1%	2016 13/29, 44.8%
WWF	MNF
2012 1/16, 6.3%	2012 5/19, 26.3%
2016 4/21, 19.1%	2016 3/27, 11.1%

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (6)

- AP: Das Wachstum im Vergleich 2012 / 2016
  - Professorenschaft um 78.2% gewachsen (61 Personen mehr)
    - Davon: „Gruppe Professorinnen“ um 185.8% gewachsen (26 Personen mehr)
    - Davon: „Gruppe Professoren“ um 54.7% gewachsen (35 Personen mehr)

## Erreichte die UZH die P-4-Ziele? (7)

- Reporting-Fragen zu Neuberufungen & Leitungsgremien
  - „Hat Ihre Universität oder haben einzelne Fakultäten seit Januar 2016 Zielvorgaben definiert, welche Frauenanteile bei Neuberufungen von Professor/innen oder Assistenzprofessor/innen zu erreichen sind?“
    - UZH: Nein – aber Hinweis auf VKGP bei gleicher Qualität und Untervertretung eines Geschlechts
    - Fakultäten: Keine Zielvorgaben im Sinne einer Prozentangabe mit Zeithorizont, aber vereinzelte Angaben, den Professorinnenanteil erhöhen zu wollen
  - „Hat Ihre Universität seit Januar 2016 Zielvorgaben definiert, welche Frauenanteile in Leitungs- und Entscheidungsgremien erreicht werden sollen?“
    - Nein
    - Beobachtung zu Anciennitätsprinzip:
      - % Frauen bei den Institutsleitungen = % Professorinnenanteil
      - RWF verwendet dieses Prinzip für Dekanatsleitung und hat als erste Fakultät ihre 2. Dekanin

## Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele? (1)

- „Die 3 wichtigsten Ereignisse“ werden abgefragt
  - Beitrag des Aktionsplans zur Umsetzung des Verhaltenskodex Gender Policy (2005)
    - Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter an der UZH
    - Nutzung des Bundesprogramms im Sinne dessen, was die UZH ohnehin in zentralen Handlungsbereichen anstrebt (Repräsentation in allen Stufen und Gremien, keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, Vereinbarkeit Studium/Beruf/Privatleben, ...)
  - Beitrag des Aktionsplans zur Professionalisierung UZH
    - Z.B. Lohngleichheitsanalyse, Systematisierung Beförderungen Professorenschaft, übergreifende Datenerfassung Berufungen, WB-Angebote
  - Verankerung Gleichstellung in den Fakultäten
    - Gleichstellungsthemen durch die Projekte viel stärker als bisher in den Fakultäten platziert/präsent
    - Vereinzelt neue Gremien in Fakultäten

## Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele? (2)

- Filling the Gap (MeF)
  - Hat sich als genderspezifisches und kompetitives Nachwuchsförderungsprogramm etabliert; wird weitergeführt
- Kids & Careers (VSF)
  - Aktivitäten vor allem im Bereich Nachwuchsförderung; wird weitergeführt ohne Teilprojekt Ersatzpersonen
- Laufbahn- und Lebensphase Assistenzprofessur (WWF)
  - Der Gesprächsleitfaden zu Assistenzprofessuren wird an der UZH gebraucht; mehrere Datensätze wurden generiert und wissenschaftliche Publikationen darauf basiert
- Professorinnen in Leitungs- und Entscheidungsgremien (AGL & PhF)
  - Wissenschaftliche Erkenntnisse im Bereich Person-Job-„Fit“ und im Bereich der Attraktivität akademischer Leitungsfunktionen konnten gewonnen und veröffentlicht werden; die auf dem Wissen basierenden Massnahmen werden in der Fakultät weitergeführt
  - Bisher keine Dekanin in der Fakultät, aber eine Professorin der PhF wurde zur Prorektorin gewählt

## Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele? (3)

- Gender equality in professorial appointments (MNF)
  - Ein umfassendes Massnahmenpaket wurde eingeführt, bisher keine Verbesserung anhand der Daten ersichtlich; wird weitergeführt
- Forschungsausstattung, Sozialkapital und Gender an der UZH (GLK)
  - Lohngleichheitsanalyse und Beförderungen in der Professorenschaft analysiert, Verbesserungen/ Korrekturen unmittelbar eingeführt nach Bedarf; wird weitergeführt
- Integration von Themen zur Sensibilisierung für die Genderthematik und die Nachwuchsförderung in ein Weiterbildungsangebot für Universitätsmanagement und Hochschulentwicklung (WB)
  - Angebote wurden entwickelt und in Kursformaten durchgeführt; wird weitergeführt
- Die Vereinbarkeitsthematik in Evaluationsverfahren der UZH (Eval)
  - Fragen zu Vereinbarkeit wurden als Bestandteil der Umfragevorlagen des Evaluationsverfahrens aufgenommen; wird weitergeführt

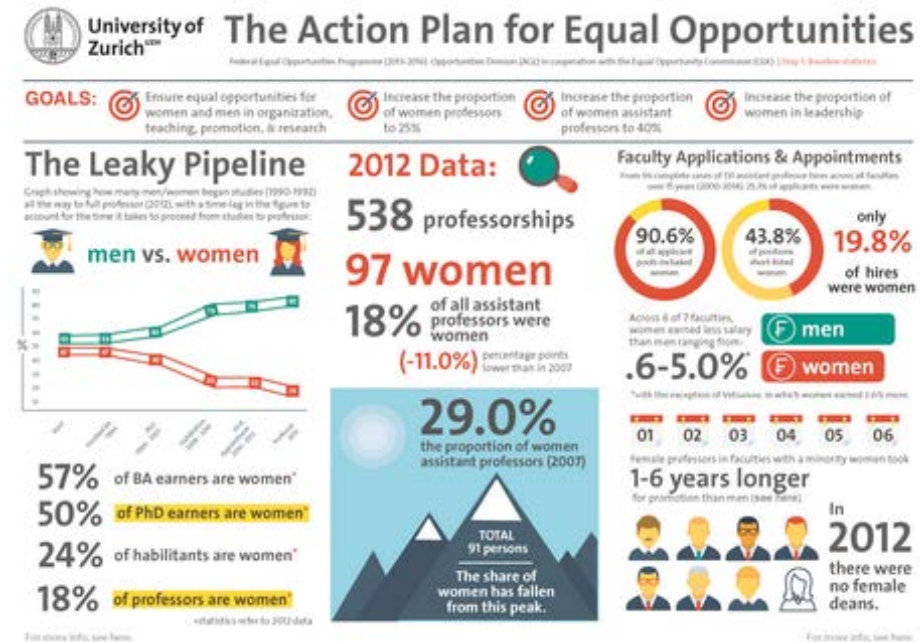


## Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele? (4)

- Bekannte Beispiele von Transfer:
  - Die Erweiterung der Lohngleichheitsanalyse von der Professorenschaft auf alle Personalkategorien (übernommen von: Projekt GLK).
  - Die Übernahme der Datenerfassung zu den Berufungsverfahren für alle Fakultäten (übernommen von: Projekt MNF).
  - Das Projekt Search for women excellence in der Medizinischen Fakultät hat auffallende Ähnlichkeiten mit dem Projekt der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät.
  - Sowohl die Medizinische Fakultät der UZH als auch die Vetsuisse-Fakultät der Universität Bern planen, Teile der Nachwuchs-Talentdatenbank zu implementieren (übernommen von: Projekt VSF).
  - Der Schweizerische Nationalfonds hat Teile ähnlich dem Filling the Gap in seine Förderprogramme eingebaut.

## Erreichte die UZH die Aktionsplan-Ziele? (5)

- Weitere Aktivitäten
  - Netzwerk: 6 Treffen
  - Begleitausschuss: 14 Sitzungen
  - Kick-Off-Anlass: 11.9.2013
  - Abschluss- & Ausblickanlass: Tagung „Women and Leadership in Academia“, 16.11.2016
  - Laufende Begleitung und Verwaltung: Begleitausschuss, GLK, AGL
  - Webpflege inkl. online Toolkit für Massnahmen aus den Projekten (Transfer)
  - Online Graphiken zum Aktionsplan
  - Artikel „Block (some) bias with structural change for gender equality“ for Times Higher Education Supplement



## Finanzen des Aktionsplans

- 2016/17
  - Rechnung CHF 1'407'230, davon
    - Bundesmittel CHF 657'230
    - Mittel UZH CHF 750'000
- 2013-16/17
  - Rechnung CHF 3'752'685
    - Bundesmittel CHF 1'837'472
    - Mittel UZH CHF 1'915'213
  - Übrige Bundesmittel CHF 2886 (0.15% der Bundesmittel)
  - UZH 51.04% Eigenmittel

## Reflektionen

- Positiv
  - Übergeordnete Aktionsplan-Ziele weitgehend erreicht
  - Projekte haben ihre Ziele weitgehend erreicht
  - Koordinierter Ansatz im Aktionsplan ersetzt „Kleinprojekte“
  - Fokus auf Institution, nicht Individualförderung
  - Budgetmittel ermöglichten Engagement der Fakultäten, ZDU-Einheiten, weitere Einheiten
  - Aufbauphase für 2017-20
- Offene Fragen
  - War das übergeordnete P-4-Ziel überhaupt in 4 Jahren erreichbar und/oder messbar?
  - Reporting zeigt keine Resultate des Aktionsplans nach dem 30.6.2017
  - Lücken zwischen Programmzielen & 7 Handlungsfeldern → zugelassene Aktivitäten hatten teilweise schwachen Bezug zu den Programmzielen

# Vielen Dank!

- Universitätsleitung
- Gleichstellungskommission
- Begleitausschuss
- Projektbeteiligte
- Programmleitung (swissuniversities)
- Weitere Interessierte

