



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
**Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT**  
Fachhochschulen

---

## **Bundesprogramm**

# Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen

---

Konzeptionelle Grundlagen für die Jahre 2013-2016

# Inhalt

Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen .....	1
<b>1 Inhaltliche Ausrichtung .....</b>	<b>4</b>
1.1 Übergeordnete Wirkungsziele, Wirkungsindikatoren und Nutzen des Bundesprogramms (Outcome).....	5
1.1.1 Verminderung der horizontalen Segregation (1. Wirkungsziel) .....	5
1.1.2 Verminderung der vertikalen Segregation (2. Wirkungsziel) .....	6
1.1.3 Übergeordnete Wirkungsindikatoren .....	7
1.1.4 Längerfristiger Nutzen .....	7
1.2 Handlungsfelder und Zielsetzungen des Bundesprogramms .....	8
1.2.1 Handlungsfeld A: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik.....	8
1.2.2 Handlungsfeld B: Personalpolitik und Nachwuchsförderung.....	9
1.2.3 Handlungsfeld C: Rekrutierung und Förderung Studierender .....	10
1.2.4 Handlungsfeld D: Lehre und Forschung .....	11
1.3 Leistungen des Bundesprogramms.....	11
1.3.1 Betriebsbeiträge an Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an den FH .....	12
1.3.2 Beiträge an Einzelmassnahmen .....	12
<b>2 Organisation.....</b>	<b>13</b>
2.1 Zuständigkeiten .....	13
2.2 Abläufe .....	13
2.2.1 Eingabe der Aktionsprogramme .....	13
2.2.2 Eingabe der Reportings.....	13
2.2.3 Eingabe der Forschungsprojekte.....	13
2.2.4 Datenübersicht für die Periode 2013–2016 .....	14
2.2.5 Kontakt.....	15

## Einleitung

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein verfassungsrechtlicher und gesetzlicher Auftrag der Fachhochschulen (Art. 8 Abs. 3 BV<sup>1</sup>; Art. 3 Abs. 5 Bst. a FHSG<sup>2</sup>). Der Bund kann entsprechende Massnahmen der Fachhochschulen (FH) unterstützen (Art. 16c<sup>bis</sup> FHSV). Dazu gehören namentlich Massnahmen zur Erhöhung des Anteils des jeweils untervertretenen Geschlechts auf der Ebene der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Dozentinnen und Dozenten sowie des Personals, zur Einrichtung von Krippenplätzen, zur Schaffung von Teilzeitstellen und von Teilzeitstudien sowie zur Förderung der Entwicklung von Genderkompetenz und der Geschlechterforschung (Art. 16c<sup>bis</sup> Fachhochschulverordnung<sup>3</sup>). Der Bundesrat räumt entsprechend auch in der BFI-Botschaft 2013-2016<sup>4</sup> der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen weiterhin einen bedeutenden Platz ein.

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hatte gestützt auf die Botschaften über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (Botschaft BFI) in den Jahren 2000-2003, 2004-2007 und 2008-2011/2012 Aktionspläne zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an den FH ausgearbeitet. In seiner Botschaft BFI 2013-2016 hält der Bundesrat fest, dass die vorhergehenden Bundesprogramme als erfolgreich bewertet werden können, dass aber die sich nur langsam verändernden Denk-, Handlungs- und Sozialstrukturen die Entwicklungspotenziale für Frauen und Männer weiterhin beschränken. So ist die Studien- und Berufswahl noch immer geschlechtsspezifischen Mechanismen unterlegen: während Männer nach wie vor den MINT-Bereich<sup>5</sup> bevorzugen, entscheiden sich Frauen überwiegend für die Bereiche Gesundheit und Soziale Arbeit. Die Gleichstellungsmassnahmen sollen daher auf den Anteil des jeweils untervertretenen Geschlechts auf den Ebenen der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Dozierenden sowie des administrativen und technischen Personals greifen. Die Schwerpunkte MINT, Gesundheit und Soziale Arbeit schliessen aber nicht Massnahmen in anderen Fachbereichen aus. Ein weiterer Handlungsbedarf besteht nach wie vor in der Behebung des so genannten „gläserne Decke“-Effekts, welcher den schwierigen Aufstieg der Frauen in den Hierarchien der FH beschreibt. Im Hinblick auf zukünftige Anforderungen, soll die BFI-Periode 2013-2016 der Implementierung des Gleichstellungscontrollings und des Netzwerks für angewandte Genderforschung dienen, aber auch das Gendermainstreaming soll weitergeführt werden. Zudem soll die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern um weitere Dimensionen bereichert werden, ohne jedoch die grundlegende Genderdimension in den Hintergrund zu drängen. Letztlich sollen die FH weiterhin ihre nationalen und internationalen Kooperationen stärken. Zum Nutzen aller soll das Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH die Potenziale der Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts, Alters, ihrer sozialen oder religiösen Herkunft oder Behinderung, entfalten können. Der Bundesrat beantragt für das Bundesprogramm Chancengleichheit mit der BFI-Botschaft 2013-2016 insgesamt Betriebsbeiträge in der Höhe von 10 Millionen Franken.<sup>6</sup>

Dieses vierte Bundesprogramm zur Chancengleichheit an den FH richtet sich an die sieben öffentlichen FH. Als gewinnorientierte private FH erhalten die FH Kalaidos und Les Roches-Gruyère keine Beiträge aus diesem Programm. Sie werden jedoch eingeladen, selbständig Massnahmen im Sinne des vorliegenden Aktionsplans zu ergreifen.

---

<sup>1</sup> Bundesverfassung der schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999 (SR 101).

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschule (SR 414.71).

<sup>3</sup> Fachhochschulverordnung vom 11. September 1996 (SR 41.711).

<sup>4</sup> Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2013–2016 vom 22.02.2012, S. 3167, 3286 f.

<sup>5</sup> MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Auf die FH übertragen handelt es sich vorwiegend um die Fachbereiche Technik und Informationstechnologie, Architektur, Bau- und Planungswesen, Chemie und Life Sciences sowie Land- und Forstwirtschaft.

<sup>6</sup> Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2013–2016 vom 22.02.2012, S. 3170.

Die vorliegenden konzeptionellen Grundlagen wenden sich primär an die Gleichstellungs-KoordinatorInnen und die FH-Leitungen, welche mit der Ausarbeitung und Genehmigung der internen Aktionspläne und der Forschung beauftragt sind. Darüber hinaus kann dieser Leitfaden aber auch weitere interessierte Personen aus dem (Fach-)Hochschul- und Chancengleichheitsbereich ansprechen.

## 1 Inhaltliche Ausrichtung

Die inhaltliche Ausrichtung des Bundesprogramms<sup>7</sup> orientiert sich vorwiegend an den eingangs erwähnten rechtlichen Vorgaben und den Vorgaben der BFI 2013–2016, aber auch an den zu erwartenden zukünftigen Entwicklungen und Bedürfnissen der FH. Durch den Einbezug des Beratungsorgans und der Gleichstellungskoordinatorinnen<sup>8</sup> profitiert die inhaltliche Entwicklung des vorliegenden Bundesprogramms von den langjährigen Erfahrungen der Beteiligten, was sich wiederum positiv auf die Ausarbeitung der internen Aktionspläne der FH und die Umsetzung der Reportings auswirken dürfte. Die in diesem Rahmen gesetzten übergeordneten Wirkungsziele sind die Beseitigung der horizontalen und der vertikalen Segregation, mit Schwerpunkt auf die Bereiche MINT, Soziale Arbeit und Gesundheit. Die zur Zielmessung entwickelten Indikatoren sind im Kapitel 1.1.3 beschrieben.

Einleitend ist auf die folgenden grundlegenden Erfahrungen aus der Programmphase 2008–2011/2012 hinzuweisen:

1. *Stellenwert des Themas „Diversity“:* In den letzten Jahren hat das Thema Diversity stark an Bedeutung gewonnen. Mehrere FH befassen sich mit der Integration und Positionierung der Gleichstellungsarbeit innerhalb eines umfassenderen Diversity-Ansatzes. Das vorliegende Bundesprogramm will jedoch auch in der vierten Programmphase weiterhin primär die Chancengleichheit von Frauen und Männern an den FH fördern und entsprechende Aktivitäten und Projekte unterstützen. Das Bundesprogramm begrüsst, wenn diese innerhalb eines umfassenderen Diversity-Ansatzes integriert sind, gibt dies jedoch nicht als Vorgabe vor. Sofern die Aktivitäten und Projekte zum Thema „Diversity“ einen deutlich erkennbaren Genderbezug aufweisen, werden diese über das Bundesprogramm mitfinanziert.
2. *Stellenwert der Fachbereiche MINT, Gesundheit und Soziale Arbeit:* Die Evaluation der letzten Programmphase zeigte auf, dass insbesondere in den Fachbereichen MINT, Frauen nach wie vor auf sämtlichen Stufen stark untervertreten sind, während dies in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Gesundheit bei Männern der Fall ist. In der Botschaft BFI 2013–2016 sind diese Bereiche daher auch als spezifische Handlungsschwerpunkte definiert. In der vierten Programmphase soll die Chancengleichheit, insbesondere in diesen Fachbereichen, entlang sämtlicher nachfolgend dargestellter Handlungsfelder gefördert werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass geschlechtsspezifische Problemstellungen anderer Fachbereiche nicht in den Aktionsprogrammen gefördert werden können.
3. *Stellenwert der Kooperation zwischen den FH und mit Dritten:* Die Evaluation zeigte zudem auf, dass viele FH mit denselben Herausforderungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit konfrontiert sind (z.B. geringe Einflussnahmen auf Rekrutierungsprozesse, Schwierigkeiten bei der Stärkung von Genderkompetenzen bei den Dozierenden und Forschenden etc.). Angesichts dieser gemeinsamen Herausforderungen ist es erstaunlich, dass der Kooperationsgrad zwischen den FH gering ist. Die Beziehungen, welche über die Kooperationsprojekte gefördert wurden, sind insgesamt betrachtet als eher gering einzustufen. Zudem fällt auf, dass kaum eine Vernetzung mit Universitäten erfolgt ist. Die Gründe für die bisher wenig entwickelte Kooperation wurden bis anhin nicht vertieft

---

<sup>7</sup> Eine inhaltliche Abstimmung der Bundesprogramme Chancengleichheit von Frauen und Männern (BPCG) an den Fachhochschulen und den Universitäten für die Jahre 2013–2016, wurde durch Frau Dr. Gabriela Obexer-Ruff (Projektkoordinatorin, CRUS) und Frau Yvonne Jänchen (Projektverantwortliche, BBT) gewährleistet.

<sup>8</sup> Dazu fanden im Frühjahr 2012 zwei Workshops statt.

analysiert. Die Konkurrenz zwischen den FH sowie der Koordinationsaufwand dürften dabei aber eine Rolle spielen. Aus Sicht der Evaluation besteht (insbesondere im Bereich der Genderforschung) weiterhin ein Handlungsbedarf bezüglich des Aufbaus stabiler, längerfristiger Kooperationsformen zwischen den FH sowie zwischen FH und universitären Hochschulen, die sich gemeinsam genderrelevanten Themen widmen. In der vierten Programmphase soll dieser Aspekt besonders berücksichtigt werden. Die FH sollen im Rahmen ihrer Aktionsprogramme, wo immer möglich und zweckmässig, eine Kooperation mit anderen FH, universitären Hochschulen und Dritten eingehen.

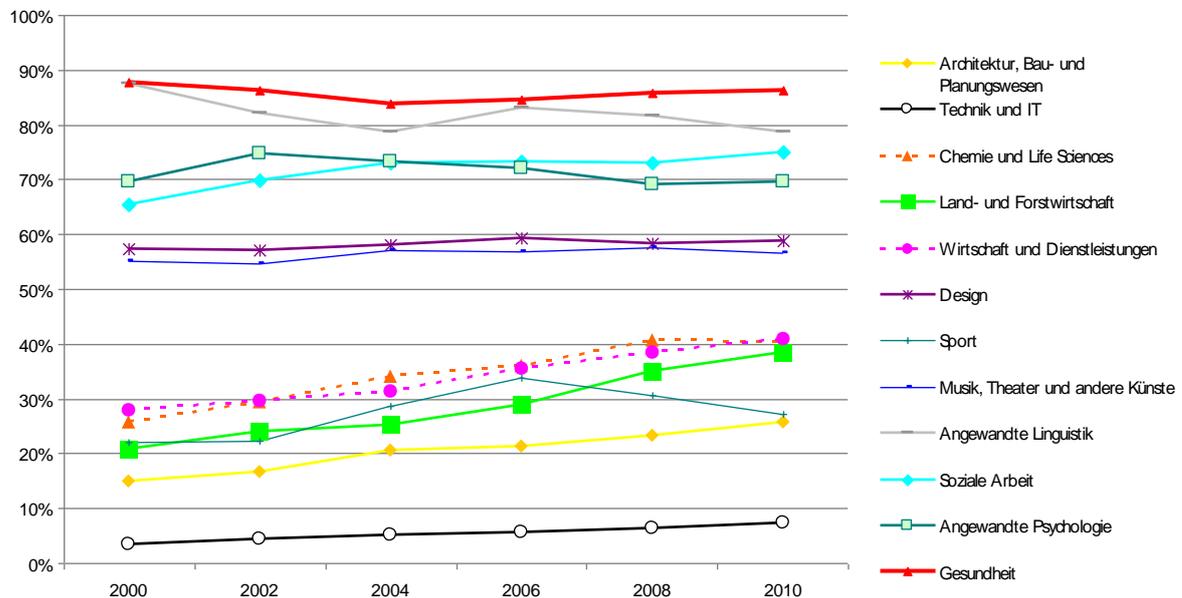
## 1.1 Übergeordnete Wirkungsziele, Wirkungsindikatoren und Nutzen des Bundesprogramms (Outcome)

### 1.1.1 Verminderung der horizontalen Segregation (1. Wirkungsziel)

Die horizontale Segregation beschreibt die geschlechtsspezifische Studien- und Berufswahlausrichtung von Frauen und Männern, wie dies exemplarisch an den Fachbereichen MINT, Gesundheit und Soziale Arbeit zu beobachten ist.

Die Evaluation der dritten Laufzeit des Bundesprogramms Chancengleichheit an den FH (2008–2011) verdeutlicht diese Gendersegregation, denn während der weibliche Studierendenanteil im Fachbereich Gesundheit bei fast 90 Prozent liegt, sind nicht einmal 10 Prozent der Technik und IT-Studierenden weiblichen Geschlechts (siehe nachfolgende Grafik). Diese ausgeprägte Segregation zeigt sich nicht nur auf der Stufe der Studierenden, sondern ist auch beim Fachhochschulpersonal über sämtliche Funktionen festzustellen. Die Überwindung dieser nicht nur in der Schweiz hohen Unterschiede, ist die erste der zwei übergeordneten Wirkungsziele für die Periode 2013–2016.

#### D1: Studierende an den FH (ohne PH), Anteil Frauen nach Fachbereichen 2000-2010



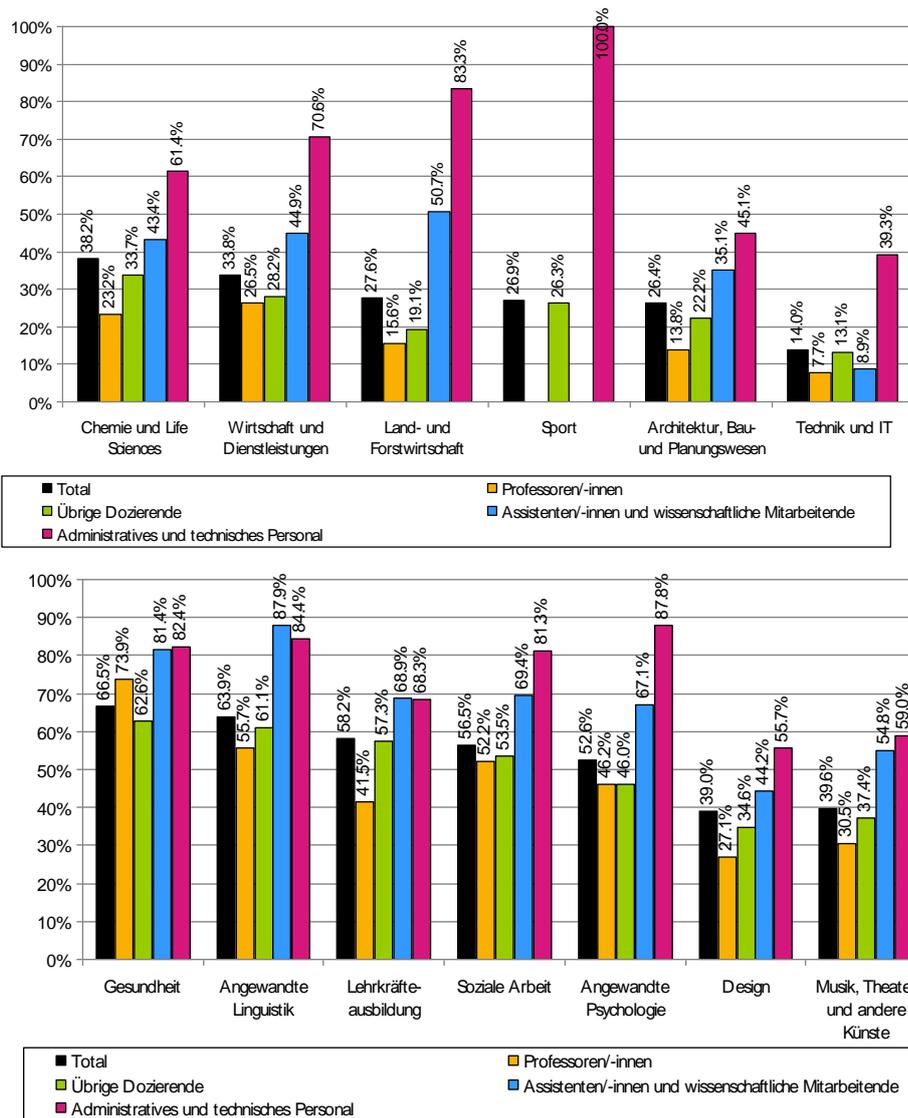
Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

### 1.1.2 Verminderung der vertikalen Segregation (2. Wirkungsziel)

Zweites übergeordnetes Wirkungsziel ist die Durchbrechung des so genannten „gläserne Decke“-Effekts, damit Frauen in allen Hierarchiestufen der FH angemessen vertreten sind.

Wie die nachfolgende Grafik deutlich und erwartungsgemäss zeigt, schlägt sich die horizontale Segregation auch auf die vertikale nieder. Ziel der Gleichstellungsmassnahmen ist es hier, auf den Anteil des jeweils untervertretenen Geschlechts auf den Ebenen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Dozierenden einzuwirken. Die Grafik legt auch einen auffällig hohen Frauenanteil im Bereich des administrativen und technischen Personals offen.

**D2: Anteil Frauen am Hochschulpersonal nach Fachbereich und Funktion 2010**



Quelle: Schweizerisches Hochschulinformationssystem (SHIS) und Bundesamt für Statistik (BFS).

### 1.1.3 Übergeordnete Wirkungsindikatoren

Gestützt auf die zwei übergeordneten Wirkungsziele (Verminderung der horizontalen und vertikalen Segregation), definiert das Bundesprogramm acht übergeordnete Wirkungsindikatoren, anhand derer die Entwicklung im Bereich der Chancengleichheit über die Jahre 2013–2016 hinweg beobachtet werden soll. Diese wurden in Anlehnung an den BBT-Leitfaden „Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling“ entwickelt. Die FH bereiten im Rahmen des BBT-Reportings jährlich mittels eines ihnen zur Verfügung gestellten Berechnungs- und Darstellungstools die Daten zu den Indikatoren auf. Je nach Schwerpunkt ihrer Aktivitäten definieren die FH in ihren Aktionsprogrammen entlang ausgewählter Indikatoren (I1–I8) konkrete Zielwerte.

	Bezeichnung	Datenquelle
Repräsentation Frauen und Männer an den FH	<b>I1: Frauen- und Männeranteil bei den Studierenden (BA+MA) nach Fachbereichen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator S2)	BFS-Studierende
	<b>I2: Frauen- und Männeranteil bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereichen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P3)	BFS-Personal
	<b>I3: Frauen- und Männeranteil bei den Dozierenden nach Fachbereichen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P3)	BFS-Personal
	<b>I4: Frauen- und Männeranteil bei den Professuren nach Fachbereichen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P3)	BFS-Personal
	<b>I5: Frauen und Männer auf den Führungsebenen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P1, 5 Führungsebenen)	Direktionen, Rektorate, Departements-, Fachbereichsleitungen
	<b>I6: Zutrittswahrscheinlichkeit von Frauen und Männern zu Führungspositionen in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P2)	Direktionen, Rektorate, Departements-, Fachbereichsleitungen, BFS-Personal
Qualifikations- und Selektionsprozesse	<b>I7: Frauen- und Männeranteil auf den Ausbildungs-/Qualifikationsstufen in %, (Ausbildungs- und Qualifikationsstufen: Eintritte Studierende, Abschlüsse BA, Abschlüsse Master, Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende, übrige Dozierende, Professuren [alle im selben Kalenderjahr]) =&gt;</b> in Anlehnung an BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P6)	BFS-Studierende, BFS-Personal
	<b>I8: Frauen- und Männeranteil auf den Stufen des Bewerbungsverfahrens bei Professuren in % =&gt;</b> (vgl. BBT-Leitfaden Gleichstellungscontrolling Indikator P8)	Personalabteilungen, Direktionen, Rektorate, Departements-, Fachbereichsleitungen

### 1.1.4 Längerfristiger Nutzen

Das Ziel, die horizontale und vertikale Segregation an den FH zu reduzieren, ist nicht nur durch gesetzliche Vorgaben, sondern auch durch gesellschaftliche und ökonomische Zukunftsperspektiven geleitet. Um die international ausgezeichnete Positionierung des Innovations- und Wirtschaftsstand-

orts Schweiz zu sichern und auszubauen, sind bestausgebildete Nachwuchskräfte unerlässlich. Der bereits heute bestehende Fach- und Führungskräfemangel wird sich in der Zukunft aufgrund des demografischen Wandels zuspitzen. Zudem werben andere attraktive Standorte aus dem nahen Ausland intensiv um diesen Nachwuchs. Frauen (insbesondere in den Bereichen MINT) und Männer (insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Soziale Arbeit) noch verstärkt für zukunftssträchtige Ausbildungen zu motivieren und beruflich nachhaltig zu integrieren, ist die naheliegendste Zukunftsinvestition. Dazu müssen tradierte Geschlechterrollen überwunden werden, wozu das Bundesprogramm weiterhin einen Beitrag leisten will.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit bringt den einzelnen FH auch in anderen zentralen Bereichen einen Nutzen, denn dieses trägt bei:

- zur *Internationalisierung* der FH, indem Massnahmen unterstützt werden, die gendergerechte und familienfreundliche Rahmenbedingungen schaffen und die FH damit auch in einem internationalen Wettbewerb als Arbeitgeberin und Bildungsinstitution attraktiv machen.
- zur *Entwicklung und Sicherung der Qualität in Lehre und Forschung*, indem es die FH bei ihrem Qualitätsmanagement sowie bei der Erfüllung der Akkreditierungsrichtlinien unterstützt. Zudem fördert das Programm weitere Massnahmen, welche dazu beitragen, den Pool an Fachpersonen in der Lehre und Forschung zu vergrössern.

## **1.2 Handlungsfelder und Zielsetzungen des Bundesprogramms**

Für die Programmphase 2013–2016 wurden die vorgeschlagenen vier Handlungsfelder mit ihren entsprechenden Leistungszielen angenommen. Die FH sind aufgefordert, erneut ihre eigenen Aktionsprogramme festzulegen und umzusetzen, wobei jedoch die Schwerpunkte MINT, Gesundheit und Soziale Arbeit, Netzwerk angewandte Genderforschung, Qualitätsmanagement, nationale und internationale Kooperation und, wo möglich, Diversity-Aspekte sowie die Zertifizierung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu berücksichtigen sind.

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder und ihre Leistungsziele sind als Mindestanforderung und die aufgeführten Aktivitäten als geeignete Beispiele zu verstehen. Für die Ausarbeitung der Aktionspläne und im Hinblick auf das Reporting, bietet sich die durch die KFH<sup>9</sup> entwickelte Publikation „Empfehlungen für eine Kultur der Chancengleichheit. Gesammeltes Wissen aus zehn Jahren Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen“ (2012) an. Nebst den vier nachfolgend beschriebenen Handlungsfeldern sind die FH frei, weitere Handlungsfelder und Ziele zu definieren. Es wird empfohlen, die bewährten Impuls- und Kooperationsprojekte weiterzuführen, auch wenn diese zukünftig nicht mehr durch das BBT und das Beratungsorgan evaluiert werden, sondern lediglich im Reporting auszuweisen sind.

Auch zukünftig werden die FH-Aktionspläne durch das BBT und das Beratungsorgan evaluiert.

### **1.2.1 Handlungsfeld A: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**

Unter dem Handlungsfeld A versteht das Bundesprogramm die Bereitstellung von Grundlagen und Instrumenten, welche für eine nachhaltige Förderung und Sicherung des Gleichstellungsauftrags an den FH notwendig sind. Im Hinblick auf die wachsende Bedeutung der Qualitätssicherung und der institutionellen Akkreditierung, soll das Handlungsfeld A3 besonders beachtet werden. Generell setzt das Bundesprogramm die folgenden Ziele:

---

<sup>9</sup> Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz.

Ziele bis 2016	Beispiele für mögliche Aktivitäten der FH
A1 Die FH verfügen über längerfristig gesicherte Strukturen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.	Hauptamtliche, unbefristete Fachperson für Gleichstellung. Gleichstellungskommission.
A2 Die Gleichstellungsarbeit basiert auf einer top-down getragenen Gleichstellungspolitik und -strategie.	Erarbeitung einer Gender-Policy.
A3 Im Qualitätsmanagement der FH sind gleichstellungsrelevante Kriterien integriert.	Integration von Gleichstellungsaspekten in Prozesse und Instrumente des Qualitätsmanagements bzw. in Datenbanken, Datenerhebungsinstrumente, Berichterstattung, Akkreditierung.
A4 Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie deren Förderung an den FH wird anhand von Zielen und Indikatoren regelmässig überprüft. Ein Indikatorenset für ein nationales Gleichstellungsmonitoring (Vergleich zwischen den FH) liegt vor. Die Verantwortlichkeiten für das Gleichstellungsmonitoring sind klar definiert.	Entwicklung und stufenweise Einführung eines eigenständigen Gleichstellungscontrollings: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Festlegung von FH-spezifischen Indikatoren (quantitativ und qualitativ) und Zielwerten.</li> <li>- Festlegung eines FH-übergreifend vergleichbaren Indikatorensets.</li> </ul> Integration von Gleichstellungsindikatoren und Gleichstellungszielen in bestehende Planungs- und Steuerungsprozesse der FH.  Regelmässiger Austausch zwischen Leitungsebene und Gleichstellungsbeauftragten über Ziele und Aktivitäten.

### 1.2.2 Handlungsfeld B: Personalpolitik und Nachwuchsförderung

Unter dem Handlungsfeld B versteht das Bundesprogramm die Förderung einer gendersensiblen Personalrekrutierung und -entwicklung, die gendersensible Ausgestaltung von Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für das FH-Personal sowie die gendersensible Förderung des Nachwuchses in Lehre und Forschung. Damit will das Bundesprogramm nicht nur dem so genannten „gläserne Decke“-Effekt entgegenwirken, sondern auch den übergreifenden Aspekten des BFI-Systems 2013–2016 gerecht werden und dem Mangel an Fachkräften besonders in den Bereichen MINT sowie Gesundheit und Soziale Arbeit entgegenwirken. Im Hinblick auf die institutionelle Akkreditierung, ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium eine wegweisende Massnahme. Zudem weist sie die schweizerischen FH international als attraktive Arbeitgeberinnen aus. Generell setzt das Bundesprogramm die folgenden Ziele:

Ziele bis 2016	Beispiele für mögliche Aktivitäten der FH
<p>B1</p> <p>Die Rahmenbedingungen und das Verfahren zur Auswahl und Nominierung des FH-Mittelbaus, des Lehrkörpers sowie von Führungskräften sichern die Chancengleichheit und berücksichtigen gleichstellungsrelevante Aspekte.</p>	<p>Erarbeitung eines „Code of Conduct“.</p> <p>Rekrutierungsrichtlinien, die Gleichstellungsexpertisen in den Rekrutierungsprozess integrieren.</p>
<p>B2</p> <p>An den FH sind gender- und familienfreundliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen verankert.</p>	<p>Erlangung des Prädikats „Familie UND Beruf“.</p> <p>Unterstützung für die Kinderbetreuung.</p> <p>Flexible Arbeitszeitmodelle.</p> <p>Massnahmen zur Lohngleichheit.</p>
<p>B3</p> <p>Der Nachwuchs in Lehre und Forschung (und hierbei insbesondere die Frauen) wird gezielt gefördert.</p>	<p>Mentoringprogramme, Laufbahnberatung, Vernetzungsangebote.</p>

### 1.2.3 Handlungsfeld C: Rekrutierung und Förderung Studierender

Das Handlungsfeld C beinhaltet die Rekrutierung und Förderung von Studierenden. Der Schwerpunkt der Aktivitäten sollte dabei auf den Fachbereichen MINT, Soziale Arbeit und Gesundheit liegen, da wie eingangs erwähnt, in diesen Fachbereichen das Geschlechterverhältnis besonders unausgewogen und der Fachkräftemangel gemäss BFI besonders markant ist. Einige FH führen erfolgreich Motivations- und Schnuppertage für junge Frauen im Bereich MINT und für junge Männer in den Bereichen Gesundheit und Soziale Arbeit durch. Diese Aktivitäten der FH zu harmonisieren, würde die Kommunikation und die Kooperationen stärken. Insgesamt erlauben die Massnahmen in diesem Handlungsfeld den FH, sich als Talentschmieden zu profilieren. Generell setzt das Bundesprogramm die folgenden Ziele:

Ziele bis 2016	Beispiele für mögliche Aktivitäten der FH
<p>C1</p> <p>Das untervertretene Geschlecht in Studiengängen wird gezielt rekrutiert/angeworben.</p>	<p>Motivations- und Schnuppertage.</p> <p>Zusammenarbeit mit der Plattform educamint.ch.</p> <p>Zusammenarbeit mit Schulen und Berufsberatungen.</p>
<p>C2</p> <p>An den FH sind gender- und familienfreundliche Studienbedingungen verankert.</p>	<p>Massnahmen betreffend Studienzugang, -organisation, -verlauf sowie die Förderung, Begleitung und Beratung der Studierenden.</p> <p>Beratungsangebote.</p>

### 1.2.4 Handlungsfeld D: Lehre und Forschung

Mit den bisher vorgestellten Handlungsfeldern A bis C, will das Bundesprogramm die Chancengleichheit primär über die Organisationsentwicklung fördern. Das Schaffen von Voraussetzungen für eine tatsächliche Chancengleichheit sollte auch im gesamten Leistungsauftrag der FH – also auch in der Lehre und Forschung – reflektiert werden. Interessant und ausbaufähig wären Forschungsprojekte aus den Fachbereichen, welche den Genderaspekt in die Problematik und Methodik aufgenommen haben.

Im Sinne der BFI 2013–2016 erscheinen der Aufbau und die Implementierung eines fachhochschulübergreifenden Netzwerks für angewandte Genderforschung notwendig. Hierbei stehen zwei Ziele im Vordergrund. Erstens einen gemeinsamen Auftritt nach aussen aufzubauen und zweitens die Kooperation zwischen den FH im Bereich der Chancengleichheit zu stärken. Zur Umsetzung dient die bereits von den Fach- und universitären Hochschulen benutzte Internetplattform [gendercampus.ch](http://gendercampus.ch), an welcher die nationale Koordinationsstelle angesiedelt ist. Auf dieser Plattform sollen zunächst alle auf die sieben FH verteilten Personen und Aktivitäten im Bereich der Chancengleichheit sichtbar gemacht werden. Zur Stärkung der Kooperation zwischen den FH dient ein Sharepoint. Die FH werden aufgefordert, ihre Aktivitäten (Forschungen, Publikationen, Schnuppertage und andere Incentives, Stellenausschreibungen etc.) an [gendercampus.ch](http://gendercampus.ch) zu melden, wo die Informationen aufbereitet und aufgeschaltet werden. Ein finanzielles Anreizsystem des BBT soll die Bildung dieses nationalen Netzwerks fördern. Generell setzt das Bundesprogramm die folgenden Ziele:

Ziele bis 2016	Beispiele für mögliche Aktivitäten der FH
D1  Die Aus- und Weiterbildung zeichnet sich durch eine geschlechtersensible Lehre aus (Bildungsangebot, Lehrinhalte, Didaktik, Lehrsetting, Umfeld).	Interne Fortbildungen / Beratung für Dozierende.  Gendering der Lehrmittel und –programme.  Konzeption neuer, geschlechtersensibler Bildungsgänge.
D2  Wissen und Kompetenzen im Bereich der angewandten Genderforschung werden gefördert sowie fachhochschulübergreifend aufbereitet und zur Verfügung gestellt.	Beteiligung an einem vom BBT und den FH unterstützten Kompetenz-Netzwerk (Zusammenarbeit mit <a href="http://gendercampus.ch">gendercampus.ch</a> , Kooperation mit Dritten).  Vernetzungsanlässe.  Diffusionsmassnahmen.

### 1.3 Leistungen des Bundesprogramms

Für die Umsetzung der beschriebenen Leistungs- und Wirkungszielen, stützt sich das Bundesprogramm Chancengleichheit erneut auf einen vom Bundesrat beantragten Kreditrahmen von 10 Millionen Franken, der sich wie folgt aufteilt: Das BBT vergibt den sieben öffentlichen FH insgesamt 6,5 Millionen Franken für Betriebsbeiträge und 2,6 Millionen Franken für Einzelmassnahmen.

### 1.3.1 Betriebsbeiträge an Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an den FH

Zur Implementierung und Weiterentwicklung der in den Aktionsplänen (AP) definierten Gleichstellungstätigkeiten, leistet das BBT den sieben öffentlichen FH einen Beitrag an die Betriebskosten von insgesamt 6,5 Millionen Franken. Der Anteil des BBT am Gesamtbudget beträgt maximal 50 Prozent, während die FH eine Eigenleistung von mindestens 50 Prozent zu erbringen haben. Der Betrag für die einzelnen FH setzt sich zur Hälfte aus einem Sockelbeitrag und zur Hälfte aus einem Beitrag zusammen, der durch die Anzahl Studierender im Bachelor- und Masterstudium (Stand 15.10.2011) definiert wird. Im Vergleich zu den vorhergehenden Förderperioden, wurde der Betriebskostenbeitrag um 500'000 Franken auf 6,5 Millionen erhöht, da Impuls- und Kooperationsprojekte nicht mehr als Einzelmassnahmen gelten, sondern direkt in die Aktionsprogramme der FH zu integrieren und im Reporting auszuweisen sind.

Die Aktionspläne<sup>10</sup> der FH beruhen auf den oben präsentierten Zielsetzungen und ihrer jeweiligen Umsetzung pro Handlungsfeld. Basierend auf diesen Aktionsplänen werden die Vereinbarungen zwischen den sieben öffentlichen FH und dem BBT geschlossen, welche als Grundlage für die jährliche, vom Reporting abhängige<sup>11</sup> Auszahlung der Betriebsbeiträge dienen. Zur Erreichung der übergeordneten Wirkungsziele, dürfte eine rollende Planung mehr Flexibilität und Wirkung ermöglichen, als eine rigide Vierjahresplanung. Selbstverständlich sind die Aktionsprogramme nach bestem Wissen und Gewissen aufzubauen, sie dürfen jedoch eine gewisse Flexibilität aufweisen. Wie bisher, sind nicht benötigte Fördermittel dem BBT zurückzuzahlen. Das Beratungsorgan unterstützt als Experten-Gremium das BBT bei der Aufsicht über die Einhaltung und Umsetzung der Programmziele (AP-Evaluation) sowie über die Verwendung der Mittel im Sinne des Bundesprogramms Chancengleichheit für die Jahre 2013–2016 (FH-Reporting).

### 1.3.2 Beiträge an Einzelmassnahmen

Als Einzelmassnahmen gelten wiederum Projekte der angewandten Genderforschung, aber neu gilt auch die „UND“-Zertifizierung als Einzelmassnahme. Impuls- und Kooperationsprojekte gelten nicht mehr als Einzelmassnahmen. In der vierten Laufzeit können für 2,3 Millionen Franken Forschungsprojekte unterstützt werden, welche genderspezifische Erkenntnisse generieren, bereitstellen und von den FH in geeignete Massnahmen, zum Beispiel zur Förderung des untervertretenen Geschlechts, zur Nachwuchsförderung etc., umgesetzt werden können. Dazu können Projekte zu allen genderrelevanten Themen eingereicht werden, schwerpunktmässig sollen aber insbesondere Forschungsvorhaben zu den Themenbereichen MINT, Soziale Arbeit, Gesundheit sowie Diversity gefördert werden. Als interessant dürften sich auch Forschungsprojekte aus den Fachbereichen erweisen, welche den Genderaspekt in ihre Fragestellung und Methodik integriert haben.

Für interessierte FH wurde ein Beitrag für die „UND“-Zertifizierung budgetiert, welcher die Kosten der Fachstelle UND abdecken soll.

Die Kosten für die beim gendercampus.ch angesiedelte nationale Koordinationsstelle wurden nicht unter den Einzelmassnahmen verbucht, wodurch die für die Forschung zur Verfügung gestellten Mittel nicht beeinträchtigt werden.

---

<sup>10</sup> Es gilt das Prinzip der rollenden Planung, um die Massnahmen den Programmzielen anpassen zu können.

<sup>11</sup> Dies gilt nicht für die Auszahlung des Betriebsbeitrags 2013.

## 2 Organisation

### 2.1 Zuständigkeiten

Auch in der neuen Legislaturperiode liegt die Programmleitung beim BBT, welches weiterhin in seinen Entscheidungen vom Beratungsorgan (BO) beraten und unterstützt wird. Insbesondere evaluieren und entscheiden das BBT und das BO gemeinsam über Aktionspläne, Reportings (Jahres- und Abschlussreporting) und Forschungsprojekte. Beibehalten werden die bewährten vier Sitzungen, die Daten für die Periode 2013–2016 befinden sich im Kapitel 2.2.4. Ansprechpartner für Fragen ist grundsätzlich das BBT.

AnsprechpartnerInnen für die Anliegen aus den FH sind primär die jeweiligen Gleichstellungskordinatorinnen, welche auch mit der Prüfung und der Genehmigung der Forschungsprojekte durch die FH-Direktion betraut sind, bevor diese beim BBT eingereicht werden. Abklärungen zu den Forschungsge-suchen und -prozessen werden durch die Gleichstellungskordinatorin und die Programmverantwortliche des BBT vorgenommen.

### 2.2 Abläufe

#### 2.2.1 Eingabe der Aktionsprogramme

Die Eingabefrist für die Einreichung der Aktionsprogramme der FH ist der 7. Dezember 2012. Die Aktionsprogramme der FH für die Periode 2013–2016, werden an der Sitzung vom 13. Februar 2013 durch das BBT und das BO evaluiert. Die FH erhalten sämtliche Vorlagen zur Einreichung der Aktionsprogramme, Reportings und Projekte per E-Mail und können diese zudem von der Internetseite des BBT zur Chancengleichheit herunterladen.<sup>12</sup>

#### 2.2.2 Eingabe der Reportings

Die FH reichen erstens beim BBT das Jahresreporting ein, welches aus folgenden drei Teilen besteht:

1. Finanzreporting
2. Qualitatives Reporting
3. Faktenblatt zu den übergeordneten Wirkungsindikatoren

Zweitens reichen die FH nach den vier Jahren das Abschlussreporting ein.

Den FH werden entsprechende Vorlagen für das Reporting per E-Mail und durch die Internetseite des BBT zur Verfügung gestellt.

Die Übersicht der Eingabefristen befindet sich nachfolgend im Kapitel 2.2.4

#### 2.2.3 Eingabe der Forschungsprojekte

Die Forschungsprojekte werden weiterhin viermal jährlich vom BBT und vom BO evaluiert. Die Vorlagen für die Projekteinreichung haben sich bewährt und werden in dieser Form beibehalten. Das BBT beteiligt sich weiterhin mit maximal 40 Prozent an den Gesamtkosten des Projekts. Zur Förderung der nationalen und internationalen Kooperation sollen wiederum geeignete Partnerschaften geknüpft werden, allerdings können sich die Partner auch mit anderen als finanziellen Aspekten beteiligen (z.B. Arbeitsstunden). Dem Gesuch sind die entsprechenden Erklärungen mit den Formen der Beteiligung beizulegen.

---

<sup>12</sup> Vgl. <<http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/index.html?lang=de>>.

Wünschenswert sind Forschungen mit innovativen Fragestellungen und Massnahmen, welche zur besseren Umsetzung der Chancengleichheit an den FH beitragen. Prioritär behandelt werden Gesuche zu den Themen MINT für Frauen sowie Gesundheit und Soziale Arbeit für Männer. Wenn die Genderperspektive integriert ist, können neu auch Gesuche zum Thema Diversity eingereicht werden. Zur Förderung der angewandten Genderforschung an den FH, können auch Projekte mit erweiterten genderrelevanten Fragestellungen eingereicht werden. Interessant dürften auch Forschungen aus den Fachbereichen sein, welche der Genderperspektive Rechnung tragen. Impuls- und Kooperationsprojekte obliegen neu den FH und werden nicht mehr zur Evaluation eingereicht.

## 2.2.4 Datenübersicht für die Periode 2013–2016

### BO-Sitzungen 2013

	Termin	Eingabefristen
Nr. 54	13. Februar 2013	11. Januar 2013
Nr. 55	22. Mai 2013	19. April 2013
Nr. 56	28. August 2013	26. Juli 2013
Nr. 57	6. November 2013	4. Oktober 2013

Eingabetermin für das Reporting 2012: 29. März 2013 (Evaluation: 22. Mai 2013)

Eingabetermin für die AP 2013–2016: 7. Dezember 2012 (Evaluation: 13. Februar 2013)

### BO-Sitzungen 2014

	Termin	Eingabefristen
Nr. 58	12. Februar 2014	10. Januar 2014
Nr. 59	21. Mai 2014	18. April 2014
Nr. 60	27. August 2014	25. Juli 2014
Nr. 61	5. November 2014	3. Oktober 2014

Eingabetermin für das Reporting 2013: 28. März 2014 (Evaluation: 21. Mai 2014)

### BO-Sitzungen 2015

	Termin	Eingabefristen
Nr. 62	11. Februar 2015	9. Januar 2015
Nr. 63	20. Mai 2015	17. April 2015
Nr. 64	26. August 2015	24. Juli 2015
Nr. 65	4. November 2015	2. Oktober 2015

Eingabetermin für das Reporting 2014: 27. März 2015 (Evaluation: 20. Mai 2015)

## BO-Sitzungen 2016

	<b>Termin</b>	<b>Eingabefristen</b>
Nr. 66	10. Februar 2016	8. Januar 2016
Nr. 67	18. Mai 2016	15. April 2016
Nr. 68	31. August 2016	29. Juli 2016
Nr. 69	9. November 2016	7. Oktober 2016

Eingabetermin für das Reporting 2015: 1. April 2016 (Evaluation: 18. Mai 2016)

## BO-Sitzungen 2017

	<b>Termin</b>	<b>Eingabefristen</b>
Nr. 70	8. Februar 2017	6. Januar 2017
Nr. 71	24. Mai 2017	21. April 2017
Nr.		
Nr.		

Eingabetermin für das Reporting 2013–2016: 31. März 2017 (Evaluation: 24. Mai 2017)

### 2.2.5 Kontakt

Für allfällige Fragen oder zur Kontaktaufnahme mit der Programmleitung des BBT wenden Sie sich bitte an die Projektverantwortliche:

Yvonne Jänchen

Tel: 031 322 29 28

E-Mail: [yvonne.jaenchen@bbt.admin.ch](mailto:yvonne.jaenchen@bbt.admin.ch)

Das BBT aktualisiert laufend den Stand des Programms auf seiner Webseite. Weitere Informationen zur Botschaft BFI 2013-2016, zum Beratungsorgan, zu den Abläufen und Formularen finden Sie auf der Webseite des BBT.