

## Projektgebundene Beiträge 2017-2020 nach HFKG

### Projektantrag

(einzureichen durch swissuniversities bis Ende Februar 2016)

#### Projekttitle: Chancengleichheit und Hochschulentwicklung

Stand: 22.12.15

#### 1 Kurze Umschreibung des Gegenstandes (in Deutsch oder Französisch; max. 20 Zeilen)

Das Projekt „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ ist als Programm konzipiert, an dem sich alle beitragsberechtigten Institutionen beteiligen können. Es verfolgt das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und arbeitet auf eine Kompetenzerweiterung zu weiteren Dimensionen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen hin. Das Programm unterstützt die Verankerung der Chancengleichheit durch das bewährte Instrument „Aktionsplan“ und ermöglicht hochschul- und hochschultyp-übergreifende Kooperationsprojekte mit „Leuchtturmcharakter“.

Über die Aktionspläne (Ausschreibung 2016) werden Massnahmen der Hochschulen finanziert, die auf Ebene der Organisationsführung und der Kultur, bei den Rahmenbedingungen und den Entscheidungsprozessen ansetzen und damit institutionelle Veränderungs- und Lernprozesse ermöglichen. Ziel ist die vertiefte Integration der Chancengleichheit in die zentralen Prozesse und die Entwicklung der Hochschulen. Dies stellt eine wichtige Unterstützung in der Vorbereitung der institutionellen Akkreditierung dar.

Durch die Ausschreibung von Kooperationen (Frühling 2017) werden hochschul- und hochschultypen-übergreifende Vorhaben gefördert. Es werden insbesondere Projekte mit hoher Sichtbarkeit und hohem Synergieeffekt unterstützt. Dadurch werden innovative Formen der Vernetzung sowie der Erkenntnistransfer zwischen den Hochschulen unter dem gemeinsamen Dach von swissuniversities ermöglicht und gestärkt.

**2 Beantragter Bundesbeitrag 2017-2020**

CHF 12 Mio

**3 Anfangs- und Enddatum der beantragten Projektfinanzierung  
(Beginn frühestens 1.1.2017, Ende spätestens 31.12.2020)**

1.1.2017 – 31.12.2020

#### 4 Projektleiter/in – Ansprechpartner/in für die SHK bzw. das SBFI

Name	Flückiger
Vorname	Yves
Titel	Prof. Dr.
Adresse	Rue du Général-Dufour 24 1211 Genève 4
Telefon	
E-Mail	

#### 5 Projektkoordinator/in, sofern nicht identisch mit dem/der Projektleiter/in

Name	Obexer-Ruff
Vorname	Gabriela
Titel	Dr. sc. techn. ETHZ
Adresse	Effingerstrasse 15, 3001 Bern
Telefon	031 335 07 55
E-Mail	<a href="mailto:gabriela.obexer@swissuniversities.ch">gabriela.obexer@swissuniversities.ch</a>

## 6 Beteiligte Hochschulen bzw. universitäre Institutionen und andere Partner

a. Kantonale Universitäten:

alle 10

b. Eidgenössische Technische Hochschulen:

beide

c. Öffentlich-rechtliche Fachhochschulen:

alle 7

d. Pädagogische Hochschulen:

PH FHNW, PH Bern, PH St. Gallen, SUPSI/DFA, HfH

Die PH Luzern, TG und SZ haben eine grundsätzliche Interessensbekundung abgegeben, machen eine Teilnahme (Call 2016) jedoch unter anderem vom Stand der Eigenmittel abhängig.

e. Andere zur Gesuchseingabe berechnigte Institutionen nach HFKG (Dok. 207E/13):

4 Forschungsanstalten des ETH-Bereich: PSI, WSL, EAWAG, EMPA

f. Andere:

## 7 Projektbeschreibung

### 7.1 Ausgangslage, Problemanalyse (*Hintergrund, spezifische Probleme, die das Projekt lösen soll*)

#### **Chancengleichheit an den Hochschulen**

Die Förderung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau sind im HFKG verankert als Voraussetzungen für die institutionelle Akkreditierung von Hochschulen oder anderen Institutionen des Hochschulbereichs. Diese berücksichtigen zur Erfüllung ihrer Aufgaben - im Streben nach Exzellenz und im Sinne von Fairness, Verantwortungsbewusstsein und Entwicklung - die Chancengleichheit für das Personal und die Studierenden. Die Chancengleichheit nach Qualitätsstandard 2.5 der Akkreditierungsrichtlinien umfasst Aspekte der Gleichstellung von Mann und Frau, Behinderung, sozialer Integration und Achtung von Minderheiten und direkte oder indirekte Diskriminierung. Sie gilt für alle Tätigkeitsbereiche der Hochschule und ist auf der Ebene der Governance der Institution mit angemessenen Ressourcen verankert.<sup>1</sup>

Seit dem Jahr 2000 unterstützt der Bund Massnahmen an den Universitäten (UH) und Fachhochschulen (FH), welche die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen zum Ziel haben. Gestützt auf die Botschaften über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI) wurden für die UH und die FH jeweils vierjährige Bundesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit konzipiert und damit finanzielle Anreize geschaffen. Mit Unterstützung des Bundes haben die Hochschulen vielfältige Massnahmen und Projekte entwickelt und Fortschritte erzielt. So hat sich der Frauenanteil bei den Professuren und Dozierenden sowie bei den MINT-Studierenden langsam erhöht. Die Bundesprogramme haben massgeblich zur Institutionalisierung und strategischen Verankerung der Förderung der Chancengleichheit an den UH und den FH beigetragen, eine Konsolidierung ist jedoch keineswegs erreicht.

Unter dem HFKG besteht in der BFI-Periode 2017-20 zum ersten Mal die Möglichkeit, die Chancengleichheit an allen Hochschulen (universitäre Hochschulen, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) unter dem Dach von swissuniversities gemeinsam weiterzubringen und mittels Kooperationen neue innovative Projekte zu lancieren. Im Vergleich zu den bisherigen Bundesprogrammen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen resp. an Universitäten wird mit dem vorliegenden Projekt eine thematische Erweiterung auf weitere Dimensionen von Chancenungleichheit vollzogen. Unter den Rahmenbedingungen für die Periode 2017-20 (Reduktion des Bundesbeitrags bei gleichzeitiger Erweiterung des Kreises beitragsberechtigter Institutionen) können in diesem Bereich aber lediglich kompetenzerweiternde Massnahmen unterstützt werden. Eine umfassende Bearbeitung der Diversität an Hochschulen würde hingegen deutlich mehr Ressourcen erfordern.

Wie die folgenden Aussagen zur quantitativen Entwicklung bzw. tatsächlichen Gleichstellung verdeutlichen, ist eine Unterstützung der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen weiterhin notwendig:

- Vertikale Segregation: Der Frauenanteil nimmt bei allen Hochschultypen im Verlauf der akademischen Laufbahn bzw. mit zunehmender Qualifikationsstufe ab („leaky pipeline“, „gläserne Decke“). An den UH/ETH beträgt der Frauenanteil bei den Professuren 20.1% (übrige Dozierende, 30.1%). An den FH und Pädagogischen Hochschulen (PH) sind 28.2% der Dozierenden mit Führungsverantwortung (übrige Dozierende, 38.7%) weiblich (Daten BFS 2014).

---

<sup>1</sup> Richtlinien des Hochschulrates für die Akkreditierung im Hochschulbereich (Akkreditierungsrichtlinien HFKG) vom 28. Mai 2015 (Stand am 1. Juli 2015), aaq-Leitfaden und Dokumentation zur institutionellen Akkreditierung (1. Juli 2015)

Besonders problematisch ist dabei, dass auf den vorgehenden Qualifikationsstufen der Frauenanteil viel höher liegt und ein **überproportionaler Verlust an hochqualifizierten Frauen** eintritt. Diese Nachwuchsproblematik macht sich z.B. an den UHs in der post-Doc Phase bemerkbar: Hier fällt der Frauenanteil von 45.8% (Daten BFS 2014) auf Stufe Doktorat auf 34% bei den Assistenzprofessuren und auf 20% bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren (Daten Gendermonitoring swissuniversities 2014/2015).

- Horizontale Segregation: Die Hochschulen weisen weiterhin eine sehr **unausgewogene Geschlechterverteilung in den Fachbereichen** auf. Frauen sind im Studium und beim akademischen Personal z.B. im MINT-Bereich stark untervertreten, während Männer in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie in den Bereichen Gesundheit, Soziale Arbeit und Pädagogik eine Minderheit darstellen. So weisen bspw. die FH im Fachbereich Technik und IT einen Studentinnenanteil von 9% und in den Fachbereichen Gesundheit und Soziale Arbeit einen Männeranteil von 15 bzw. 26% auf (Daten BFS 2013).

### **Chancengleichheit: ein Beitrag zur Hochschulentwicklung**

Die Förderung der Chancengleichheit stellt nicht nur eine verfassungsrechtlich gebotene Aufgabe dar, sie liegt auch aus sozialen und ökonomischen Gründen im Interesse des Bundes. Die Schweiz braucht ein differenziertes und leistungsstarkes Hochschulwesen von hoher Qualität. Die Verbesserung der Chancengleichheit an Hochschulen leistet einen wichtigen Beitrag, um aktuellen Herausforderungen zu begegnen:

- Nutzung vorhandener Potenziale: Um die ausgezeichnete Positionierung des Bildungs-, Forschungs- und Wirtschaftsstandortes Schweiz zu sichern, sind bestausgebildete Nachwuchskräfte unerlässlich. Die konsequente Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit bei der Gewinnung und Förderung des Nachwuchses leistet einen Beitrag zur optimalen Nutzung vorhandener Potenziale und damit zur Innovationsfähigkeit. Sie ist eine Voraussetzung, um den Anschluss an internationale Standards zu wahren.

- Demographischer Wandel: Der Fach- und Führungskräfte-mangel wird sich in Zukunft weiter zuspitzen. Es ist daher eine notwendige Zukunftsinvestition, dem Verlust hochqualifizierter Frauen entgegenzuwirken sowie Frauen für MINT- und Männer für Gesundheits-, Sozial- und Pädagogikausbildungen zu motivieren und sie nachhaltig zu integrieren.

- Zunahme der Heterogenität der Bevölkerung: Massnahmen zur Förderung des Bildungsstandards von Personen, die aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Herkunft benachteiligt sind, und zur Beseitigung von Zugangshürden für Menschen mit Behinderung stärken den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt und machen die mit Vielfalt verbundenen Kompetenzen und Erfahrungen zugänglich. Dies bedingt eine bewusste Auseinandersetzung der Hochschulen mit dem Thema Diversität und eine entsprechende Kompetenzerweiterung.

### **Handlungsbedarf**

Sowohl die Erfahrungen aus den vorangehenden Förderphasen wie auch Forschungsbefunde machen deutlich, dass die fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern nicht in erster Linie auf individuelle Faktoren wie z.B. Mutterschaft zurückzuführen ist<sup>2</sup>. Um die Chancengleichheit weiterzubringen, braucht es deshalb einen stärkeren Fokus auf strukturelle und kulturelle Veränderungen der Institutionen, insbesondere eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses, wie dies auch im Nachwuchsförderungsbericht des Bundesrates<sup>3</sup> sowie in den Gleichstellungsstandards der EU zum Ausdruck kommt<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Siehe dazu: Schweizerischer Nationalfonds 2008, Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO), SBF 2012 sowie Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit an den Universitäten, 3. Phase 2008 – 2011, Schlussbericht.

<sup>3</sup> Siehe dazu: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), 2014

<sup>4</sup> Siehe dazu : Europäische Kommission 2012, Structural change in research institutions.

Strukturverändernde Massnahmen zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Veränderung akademischer Laufbahnmuster und Hochschulkarrieren im Allgemeinen – für Frauen und Männer, mit oder ohne Kinder – sind nötig um die vielfältigen institutionellen Wirkungen von Geschlechterstereotypen in den Fach-, Wissenschafts- und Führungskulturen zu überwinden und international anschlussfähig zu bleiben. Es gilt insbesondere, die Karrierechancen des weiblichen Nachwuchses in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement zu erhöhen. Dabei sind u.a. die hochschulinternen Entwicklungsmöglichkeiten, die unterschiedlichen Karriereverläufe und die mit den Anforderungen an die internationale Mobilität verbundenen Hindernisse für Wissenschaftlerinnen und Doppelkarrierepaare in den Fokus zu nehmen.

Die Bundesprogramme für die UH und die FH befinden sich momentan in der vierten Phase (2013–2016). Sie unterstützen, mit je 10 Mio Franken für die UH und die FH, die Umsetzung von **Aktionsplänen** an den einzelnen Hochschulen. Dieses innovative Instrument ist erfolgversprechend und soll weitergeführt werden können. Es erlaubt den Hochschulen das Formulieren situationsgerechter Ziele und passgenauer Massnahmen, wahrt ihre Autonomie und bezieht die Hochschulleitungen und die verschiedenen Organisationseinheiten (Institute, Fakultäten, Fachbereiche) in die Verantwortung mit ein. Mit den Aktionsplänen können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Chancengleichheit und der Hochschulen gesetzt werden. Es gilt an dieser Dynamik anzuknüpfen und den Fokus gezielt auf den Abbau von strukturell und kulturell bedingten Barrieren zu legen. Dieser Prozess braucht Zeit und bedarf einer subsidiären Unterstützung durch den Bund und die Hochschulkantone.

Durch die Förderung von hochschultypenübergreifenden **Kooperationen** soll in Zukunft zudem als innovatives Element die gezielte Bündelung der Ressourcen sowie der Erkenntnistransfer von "good practice" zur Realisierung der Chancengleichheit innerhalb der Schweizer Hochschullandschaft stärker unterstützt werden.

## 7.2 **Projekthalt** (*Detaillierte Darstellung des Projekts*)

Das Programm „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ verfolgt das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses an den Hochschulen und arbeitet auf eine Kompetenzerweiterung zu weiteren Dimensionen der Chancengleichheit bzw. Diversität hin.

### **1. Modul A – Aktionspläne der Hochschulen**

Im Rahmen von Modul A des Programms soll die Arbeit mit dem Instrument der Aktionspläne entwickelt, respektive weitergeführt werden.<sup>5</sup> Ziel ist die vertiefte Integration der Chancengleichheit in die zentralen Prozesse und die Entwicklung der Hochschulen. Dies stellt eine wichtige Unterstützung in der Vorbereitung des Akkreditierungsprozesses (institutionelle Akkreditierung, Qualitätssicherung) dar. Gemäss Art. 30 HFKG und den in den Akkreditierungsrichtlinien formulierten Qualitätsstandards müssen sich die Hochschulen im Bereich Governance Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau setzen und diese auch umsetzen.

Über die Aktionspläne werden Massnahmen finanziert, die auf der Ebene der Organisationsführung und der Kultur, bei den Rahmenbedingungen und den Entscheidungsprozessen ansetzen und damit institutionelle Veränderungs- und Lernprozesse ermöglichen. Dies betrifft alle Bereiche der Hochschule (Leistungsauftrag und Betrieb). Umsetzungsorientierte Begleitforschung sowie gleichstellungsorientierte Innovation in Lehre und Forschung können ebenfalls mittels Aktionsplan vorangetrieben werden.

---

<sup>5</sup> Das Instrument Aktionsplan Chancengleichheit wurde an den 7 öffentlichen Fachhochschulen bereits im Jahr 2008 und an den 10 kantonalen Universitäten im Rahmen der Programmphase 2013-16 eingeführt. Siehe dazu: Synthesebericht INTERFACE zu den Bundesprogrammen und Zwischenbericht Programm P-4

In ihrem Aktionsplan formuliert jede Hochschule eigene Ziele, Massnahmen und Indikatoren unter Einbezug der zuständigen Organe (Rektorate, Direktionen, Dekanate, Hochschulleitungen, Verantwortliche im Bereich Personal, Lehre, Kommunikation etc. sowie Stellen für Diversity, Gleichstellung und Chancengleichheit). Dabei berücksichtigt die Hochschule die vom Programm vorgegebenen, übergeordneten Handlungsfelder, die sich auf die Bereiche Personal, Lehre und Forschung beziehen:

- Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen
- Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel
- Kompetenzerweiterung Chancengleichheit bzw. Diversität an Hochschulen

Die Ziele und Massnahmen sind auf der Basis einer Ist-Soll (gap) Analyse zu definieren. Die Ziele müssen realistisch und konkret beschrieben und mit zweckmässigen Indikatoren verbunden werden. Es können sowohl quantitative als auch qualitative Ziele festgelegt werden. Quantitative Ziele zu den Geschlechterverhältnissen müssen ausreichend differenziert formuliert werden (z.B. pro Fachbereich, Personalkategorie etc.). Hochschulinterne Zuständigkeiten, Prozesse und Zusammenarbeiten bei der Umsetzung der Massnahmen sowie ein Zeitplan sollen in den Aktionsplänen definiert und beschrieben werden. Als gemeinsamer Orientierungsrahmen und zur Unterstützung der Evaluation wird den Hochschulen im Anhang eine Tabelle mit Beispielen für mögliche Massnahmen zur Verfügung gestellt, welche weder vollständig noch bindend ist, sondern als Anregung verwendet werden kann. Modelle für die Darstellung der Aktionspläne sind z.B. der Transformative Gender Action Plan (T-GAP) des CNRS, France im FP7 EU-Projekt INTEGER: [http://www.integer-tools-for-action.eu/sites/www.integer-tools-for-action.eu/files/file\\_fields/2015/06/25/tgapwheelcnrs-56actionsen.pdf](http://www.integer-tools-for-action.eu/sites/www.integer-tools-for-action.eu/files/file_fields/2015/06/25/tgapwheelcnrs-56actionsen.pdf) sowie die Aktionspläne von Fachhochschulen und Universitäten <http://www.swissuniversities.ch/de/themen/chancengleichheit/suk-programm-p-4/aktionsplaene-der-10-kantonalen-universitaeten/>.

#### Ausschreibung, Einreichung und Begutachtung/Genehmigung der Aktionspläne

- Die Ausschreibung zur Einreichung der Aktionspläne der Hochschulen und die Einreichung derselben durch die Hochschulleitungen erfolgt in einem einmaligen Verfahren vor Anlauf der eigentlichen Projektphase.
- Die Begutachtung der Aktionspläne erfolgt durch die Programmleitung, welche von der Delegation Diversity (DelDiv) unter Beizug zusätzlicher ExpertInnen gewährleistet wird. Bei der Auswahl der ExpertInnen wird auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter, Hochschulprofile und Sprachregionen geachtet. Eine Überarbeitung der Aktionspläne nach Auflagen ist möglich. Für die Begutachtung wird den ExpertInnen ein einheitliches Formular zur Verfügung gestellt.

#### Kriterien für die Begutachtung und Genehmigung der Aktionspläne

Um die strukturelle Verankerung der Aktionspläne nachhaltig zu sichern, müssen die Aktionspläne folgende Kriterien erfüllen, damit sie genehmigt werden können:

- Eingabe des Aktionsplans durch die Hochschulleitung
- Gesicherte Strukturen zur Umsetzung des Aktionsplans Chancengleichheit
- Prozessdefinition, wie die Aktionspläne in die Hochschulplanung integriert sind und Bekenntnis zur Weiterführung des Instruments ‚Aktionsplan‘ nach 2020
- Beschreibung der Ist-Soll Situation (gap analysis), Definition von Zielen und Festlegen von Indikatoren, um die Erreichung der Ziele zu messen
- Berücksichtigung der Vorgaben zur Mittelverwendung

Weitere mögliche Kriterien bei der Begutachtung der Aktionspläne sind:

- Transferpotential
- Innovationsgrad
- Nachweis der Wirkung zu den Zielen (Eigenevaluation, HS-interne QS)

#### Finanzen:

- Die Hochschulen ergänzen die Beiträge des Bundes an Massnahmen zur Chancengleichheit mit einem angemessenen Beitrag im Sinne einer Eigenleistung (50% über die ganze Periode).
- Die Eigenmittel können „real money“ (mindestens 50%) und virtueller Art sein. Bereits in den Hochschulbudgets implementierte Chancengleichheitsstrukturen, welche in die Umsetzung des Aktionsplans direkt involviert sind, können angerechnet werden, um die Eigenleistungen zu erreichen.
- Hochschulinterne Begleitforschung, welche spezifisch im Rahmen des Aktionsplan realisiert wird, kann als „real money“ angerechnet werden. Von SNF/KTI, oder über anderwertige Quellen (EU; etc.) finanzierte Forschung, welche sich in den Aktionsplan eingliedert und in direktem Zusammenhang mit diesem steht, aber nicht spezifisch im Rahmen desselben, bzw. zu dessen Zweck realisiert wird, kann als „virtual money“ angerechnet werden.
- Es wird erwartet, dass Kosten für Kinderkrippen und Gleichstellungsstellen aus den ordentlichen Hochschulbudgets finanziert werden.
- Werden nicht sämtliche durch den Verteilschlüssel festgelegten variablen Mittel pro Hochschule ausgeschöpft, können die frei gewordenen Mittel durch die Projektleitung auf die übrigen beantragenden Hochschulen verteilt werden.

### Reporting und Schlussbericht

Die Umsetzung der Aktionspläne entsprechend der Leistungsvereinbarung der Hochschulen mit dem SBFI wird in einem jährlichen Reporting und in einem Schlussbericht erfasst.

### Zeitplan für die Eingabe und Begutachtung

Für die Eingabe und Begutachtung/Genehmigung der Aktionspläne ist folgender Zeitplan vorgesehen:

- Vorabinformation der Hochschulen zuhanden Hochschulleitungen: Februar 2016
- Ausschreibung der Aktionspläne zuhanden der Hochschulleitungen: Ende Mai 2016
- Einreichung der Aktionspläne durch die Hochschulleitung bei der Programmleitung (Delegation Diversity swissuniversities): September 2016
- Begutachtung: Oktober 2016
- Genehmigung durch die Delegation Diversity swissuniversities: November 2016
- Unterzeichnung der Leistungsvereinbarungen zwischen Hochschulen und SBFI: November 2016
- Freigabe der Budgets 2016 durch den Hochschulrat: November 2016

## **2. Modul B – Kooperationsprojekte**

Im Rahmen von Modul B des Programms sollen innovative hochschul- und hochschultypen-übergreifende Vorhaben umgesetzt werden. Gefördert werden Kooperationsprojekte, die von mind. drei Hochschulen oder Hochschultypen getragen werden. Es werden insbesondere Projekte mit hoher Sichtbarkeit ("Leuchtturmcharakter") und hohem Synergieeffekt unterstützt. Denkbar sind bspw. ein hochschultypenübergreifendes Projekt zur Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich, Kooperationsprojekte für eine gender-sensible Nachwuchsförderung oder zum Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz an Hochschulen.

Auch „Good Practices“ Transferprojekte auf regionaler oder nationaler Ebene sollen ermöglicht werden, etwa für die Koordination bzw. Weiterentwicklung von fach- oder institutionenspezifischen Massnahmen. Solche Kooperationen (z.B. regionale Mentoringprojekte) haben sich bereits in früheren Programmphasen bewährt und könnten ausgeweitet werden. Die Innovation liegt somit im Transfer der Massnahme auf andere Hochschulen.<sup>6</sup> Schliesslich soll der Knowhow-Transfer von erfolgreichen Strategien und/oder

---

<sup>6</sup> Synthesebericht INTERFACE zu den Bundesprogrammen und Zwischenbericht UH-Programm

zur Verbesserung der Sichtbarkeit der Aktivitäten zu Chancengleichheit der Hochschulen gefördert werden (z.B. Gleichstellungspreise, Plattformen).

Allgemein soll bei den Kooperationsprojekten darauf geachtet werden, dass Erkenntnisse aus der Forschung in das Projektdesign einfließen. Umsetzungsorientierte Begleitforschung kann ebenfalls in ein Kooperationsprojekt integriert werden. Solche Kooperationsprojekte sollten Erkenntnisse generieren, welche für die Weiterentwicklung von Massnahmen genutzt werden können. Wichtig ist dabei, dass die über das Projekt finanzierte Begleitforschung auf konkrete Massnahmen bezogen bleibt, handlungs- und umsetzungsorientiert ist und sich klar in die Programmziele integriert.

Auch Synergien mit internationalen Projekten, wie dem FP7 EU-Projekt Gender-Net ([www.gender-net.eu](http://www.gender-net.eu)), an dem sich die Schweiz als Co-Leaderin des workpackages "gender equality through structural change" beteiligte, werden für die Periode 2017-20 fruchtbar gemacht werden. Dazu ist im Frühjahr 2016 ein internationaler Workshop geplant.

Die Kooperationsprojekte berücksichtigen mindestens eines der folgenden vom Programm vorgegebenen Handlungsfelder, die sich auf die Bereiche Personal, Lehre und Forschung beziehen:

- Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in den Laufbahnen
- Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel
- Kompetenzerweiterung Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen

Innerhalb dieser thematischen Handlungsfelder und mit Blick auf die übergeordneten Programmziele konzipieren die Hochschulen im Verbund mit mindestens zwei anderen Projektpartnerinnen (Hochschulen des gleichen oder unterschiedlichen Typus) ihre Kooperationsvorhaben. Pädagogische Hochschulen, die in eine Fachhochschule integriert sind, werden als eigenständige Projektpartnerinnen betrachtet.

Die Hochschulen können sich dabei auf den laufenden Dialog zwischen den Gleichstellungsnetzwerken der verschiedenen Hochschultypen stützen, in welchem Vorarbeiten für Kooperationsprojekte in den oben genannten Handlungsfeldern bereits im Gange sind (siehe Anhang: Grafik „Themen/Ideen für Kooperationsprojekte“). Sie können sich weiter auf ‚Good-practice‘-Beispiele aus inter-nationalen Kooperationen und Foren beziehen (z.B. INTEGER; GARCIA; ADVANCE; Gender-Net; Euraxess etc.). Die im Rahmen der Projektausarbeitung erfolgte Abgleichung mit anderen projektgebundenen Kooperationsprojekten der Laufzeit 2017-20 (Doktoratsprogramme; Nationales Netzwerk zur Förderung der MINT-Bildung; Doppeltes Kompetenzprofil) stellt eine gute Grundlage dar, um die Synergien zu optimieren und Doppelspurigkeiten zu vermeiden.

Wie für die Massnahmen in den Aktionsplänen, sollen auch für die Kooperationsprojekte spezifische Ziele und Wirkungsindikatoren definiert werden.

Für die Eingabe der Kooperationsprojekte stellt die Programmleitung ein Formular zur Verfügung. Über die Auswahl der Kooperationsvorhaben wird im Wettbewerbsverfahren entschieden.

#### Ausschreibung, Einreichung und Begutachtung/Genehmigung der Kooperationsprojekte:

- Die Ausschreibung für die Eingabe von Kooperationsprojekten erfolgt im 2017. Die Laufzeit der Projekte kann maximal bis Ende 2020 dauern.
- Die Ausschreibung berücksichtigt die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Evaluationen der bisherigen Bundesprogramme zur Förderung der Chancengleichheit. Die Programmleitung kann sich des Weiteren auf die im Vorlauf zur Projekteingabe erfolgten Diskussionen zwischen Gleichstellungs- und Genderexpertinnen der verschiedenen Hochschultypen und die eingegebenen Aktionspläne 2017-20 stützen, um die Projektthemen der Ausschreibung im Sinne der Projektziele zu profilieren und zu schärfen.

- Die Begutachtung der Kooperationsprojekte erfolgt durch die Programmleitung (Delegation Diversity swissuniversities), unter Beizug von (inter-)nationalen ExpertInnen. Bei der Auswahl der ExpertInnen wird auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter, Hochschulprofile und Sprachregionen geachtet. Eine Überarbeitung der Eingaben für Kooperationsprojekte nach Auflagen steht im Ermessen der Programmleitung.

#### Kriterien für die Genehmigung der Kooperationsprojekte

Die Kooperationsprojekte müssen folgende Kriterien erfüllen, damit sie genehmigt werden können:

##### Formelle Kriterien

- Eingabe des Kooperationsprojekts mit Unterstützungsschreiben durch mindestens drei Hochschulleitungen
- Berücksichtigung der finanziellen Vorgaben

##### Inhaltliche Kriterien:

- Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Forschung und der Resultate aus den bisherigen Bundesprogrammen
- Übereinstimmung mit den Programmzielen bzw. mit den für Kooperationsprojekte vorgegebenen Handlungsfeldern.
- "Leuchtturmcharakter": Sichtbarkeit, Synergieeffekt, hohe gesellschaftspolitische Relevanz
- Transferpotential
- Komplementarität und Synergien mit anderen Projekten, welche über die Projektgebundenen Beiträge finanziert werden
- Inhaltliche und/oder methodische Innovation
- Nachhaltigkeit

#### Finanzen:

- Für Kooperationsprojekte kann pro Projekteingabe ein Maximalbeitrag von CHF 250'000 (Vorbehaltlich Änderungen der finanziellen Rahmenbedingungen) beantragt werden.
- Die Hochschulen ergänzen die Beiträge des Bundes an Massnahmen zur Chancengleichheit mit einem angemessenen Beitrag im Sinne einer Eigenleistung (50% über die ganze Periode).
- Die Eigenmittel können „real money“ (mindestens 50%) und virtueller Art sein. Bereits in den Hochschulbudgets implementierte Chancengleichheitsstrukturen, welche direkt in die Umsetzung des Kooperationsprojektes involviert sind, können anteilmässig angerechnet werden, um die Eigenleistungen zu erreichen. (Personal- und andere Ressourcen, welche von der Hochschule für die Aktionspläne als Eigenleistung ausgewiesen werden, dürfen nicht zusätzlich auch bei den Kooperationsprojekten als Eigenleistung fungieren).
- Hochschulinterne Begleitforschung, welche spezifisch im Rahmen des Kooperationsprojektes realisiert wird (Freistellung von Personalressourcen für die Begleitforschung), kann als „real money“ angerechnet werden. Von SNF/KTI oder über andere Quellen (EU; etc.) finanzierte Forschung, welche sich in das Kooperationsprojekt eingliedert, aber nicht spezifisch im Rahmen desselben, bzw. zu dessen Zweck realisiert wird, kann als „virtual money“ angerechnet werden.

#### Reporting und Schlussbericht

- Die Umsetzung der Kooperationsprojekte wird in einem jährlichen Reporting überprüft. Für das Reporting ist die federführende Hochschule zuständig.
- Die Projekte müssen einen Schlussbericht abliefern. Für den Schlussbericht ist die federführende Hochschule zuständig.

## Zeitplan

- Folgender Zeitplan ist vorgesehen:
  - o Ausschreibung: im Frühjahr 2017
  - o Einreichung der Kooperationsprojekte zuhanden der Programmleitung (Delegation Diversity swissuniversities): (Mitte) September 2017
  - o Begutachtung : September/Oktober 2017
  - o Genehmigung durch Programmleitung (Delegation Diversity swissuniversities): Oktober/November 2017
  - o Verfügung/Auszahlung der Mittel für Modul B: Dezember 2017
  - o Start der Kooperationsprojekte: Januar 2018

### 7.3 **Ziele** (Welches sind die Ziele des Projekts und wie kann der Projekterfolg gemessen und nachgewiesen werden?)

Im Zentrum des Programms stehen folgende übergeordneten Wirkungsziele, welche für die Aktionspläne (Modul A) wie auch für die Kooperationsprojekte (Moduls B) wegweisend sind:

1. Integration von Chancengleichheit als Querschnittsthema bei der Erfüllung des Leistungsauftrags sowie in der Hochschule als Organisation
2. Verbesserung der Karrierechancen für Frauen und optimale Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement
3. Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Fachbereichen mit besonderem Handlungsbedarf bzw. Reduktion des Fachkräftemangels
4. Kompetenzerweiterung in verschiedenen Bereichen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen. Neben der Förderung der Genderkompetenz sind hier auch weitere Dimensionen von Chancenungleichheit (z.B. Herkunft, Alter, familiäre Situation, sexuelle Orientierung, Behinderung) und deren Zusammenwirken mit der zentralen Strukturkategorie Geschlecht relevant
5. Integration von Gender- und Diversityaspekten in Forschung und Lehre
6. Schaffung von Innovationspotenzial und Synergien in der Förderung der Chancengleichheit durch Entwicklung der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit

## **Indikatoren**

Folgende Indikatoren werden in den Leistungsvereinbarungen von swissuniversities mit dem SBFI integriert und sind Bestandteil des jährlichen Reportings:

- Verankerung des Instruments Aktionsplan Chancengleichheit (Modul A)
- Integration der Aktionspläne in die Hochschulsteuerung (Modul A)
- Unterstützung und Bereitstellung der Mittel für Kooperationen (Modul B)
- Sicherung der vorgesehenen Strukturen und Konsolidierung der entsprechenden Mittel in den Hochschulbudgets

Zusätzlich kann die Programmleitung hochschulübergreifende Indikatoren (z.B. Massnahmen im Bereich Aufbau Gender- und Diversitykompetenz) und hochschultypenspezifische Indikatoren (z.B. Neuanstellungen auf Stufe Professur an UHs, Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Etappen des Berufungsverfahrens an FHs) abfragen. Die Indikatoren der verschiedenen EU-stakeholder und Projekte, wie die Responsible Research and Innovation (RRI) Indikatoren, aus dem Projekt Gender-net resultierende Indikatoren zu „structural change“, der Science Europe- und LERU Arbeitsgruppen werden in den Reflexions- und Planungsprozessen berücksichtigt. Ein zweijährlich erstelltes Gleichstellungsmonitoring in Zusammenarbeit mit dem BfS erlaubt es, die Entwicklung der Gleichstellung auf nationaler Ebene zu verfolgen.

#### 7.4 **Projektorganisation und Zeitplanung** (Detaillierte Darlegung der Projektstruktur, Art der Zusammenarbeit und der Zeitplanung; Milestones)

##### **Projektleitung**

Die Projektleitung besteht 2017-2020 und wird durch die Delegation Diversity (DeDiv) gewährleistet. Als Projektleiter/in (Ansprechperson für das SBFI) fungiert der Präsident oder die Präsidentin.

Die Projektleitung wird durch eine Projektkoordination (wissenschaftliche 60%, und administrative 30%, MitarbeiterInnen) unterstützt. Die Projektkoordination ist dem Generalsekretariat von swissuniversities angegliedert. Die Projektverwaltung beinhaltet unter anderem die Geschäftsführung der Projektleitung, respektive der Delegation Diversity, die operative Leitung der Ausschreibungen und Begutachtungsprozesse der beiden Module A und B, die Koordination der jährlichen Reportings sämtlicher involvierter Hochschulen, die Zusammenarbeit mit dem SBFI betreffend nationaler Statistiken und Gender-Monitoring,, die Begleitung der Evaluationen, die Organisation von nationalen Anlässen (Tagungen, thematische Workshops) sowie die Kommunikation zwischen den jeweiligen Netzwerken. Die strategische Leitung hat die Projektleitung (Delegation Diversity) inne.

##### **Zeitplanung**

Der Zeitplan ist provisorisch und berücksichtigt die Ausschreibung (Calls) der Aktionspläne (AP, Modul A) und Kooperationsprojekte (Modul B) nicht vor dem Beschluss der SHK (vorgesehen 26. Mai 2016). Die Hochschulen werden jedoch vorgängig zum Inhalt (Anforderungen an die AP, Kooperationsprojekte) der Calls informiert werden.

Information der Hochschulen	Februar 2016
Ausarbeitung der Calls	Februar – September 2016
Ausschreibungen Modul A und B	Ende Mai/Anfang Juni 2016 (A) April/Mai 2017 (B)
Eingabe für Modul A und Modul B	September 2016 (A) (Mitte) September 2017 (B)
Begutachtung (A) und (B)	Oktober 2016 (A) September/Oktober 2017 (B)
Genehmigung (A) und (B)	November 2016 (A) Oktober/November 2017 (B)
Auszahlung der Mittel (A) und (B)	Dezember 2016 (A) 2017 (B)
Start der Aktionspläne	ab 1.1.2017
Start der Kooperationsprojekte	ab 1.1.2018

#### 7.5 **Nachhaltigkeit** (Wie sollen die Aktivitäten nach Beendigung der Projektfinanzierung weitergeführt werden?)

Bei Modul A definieren die Hochschulen bei Projekteingabe den Prozess, wie die Aktionspläne in die Hochschulplanung integriert werden und wie diese (als Instrument) ab 2021 weitergeführt werden.

7.6 **Berücksichtigung der Kommentare aus dem Evaluationsbericht der Projektskizzen** (*Nachweis der auf Grund der Evaluation der Projektskizze verlangten Ergänzungen und Empfehlungen des Hochschulrats*)

*Die Kooperationsprojekte sind zu spezifizieren:* Die Spezifizierung der Kooperationen wird über die Beschreibung der Modalitäten im „Call“ Modul B gewährleistet.

*Ausführung der Massnahmen im Rahmen der Aktionspläne:* Die Hochschulen definieren ihre Massnahmen zu den drei durch den provisorischen Projektvorschlag, respektive die ex-ante Evaluation vorgegebenen übergeordneten Handlungsfelder (Nachwuchsförderung / Berufs- und Studienwahl resp. Fachkräftemangel / Diversity) mittels dem Instrument Aktionsplan autonom. Der Mechanismus der Aktionspläne wird im Grundlagendokument „Anforderungen an die Aktionspläne“ beschrieben. Dazu wurden die bisherigen Rahmenbedingungen (s. Dok. 53/11 CRUS und Konzeptionelle Grundlage 13-16 Bundesprogramm an den FH) der an UHs und FHs laufenden Programme abgeglichen und ein neues Dokument verfasst. Der Inhalt ist im Antrag unter Pt. 1, Modul A - Aktionspläne der Hochschulen abgebildet. Er wird für die Ausschreibung als separates Dokument verfügbar sein.

Umsetzungsorientierte Begleitforschung wird nicht über SNF/KTI finanziert, da es sich dabei nicht um kompetitive Forschung handelt, sondern um Abklärungen zu Umsetzungsschritten, die mittels Begleitforschung durchgeführt werden. Der Forschungoutput fliesst somit in die Umsetzung der Massnahmen zurück oder bildet die Basis (Pilotstudien) dazu.

Planung/Milestones, Kosten und Finanzpläne s. Kap. 6.4 und 8. Angaben zur Nachhaltigkeit s. Kap. 7.5.

## 8 Antrag auf projektgebundene Beiträge, aufgeschlüsselt nach Rubriken

Die Beiträge sind auf zwei Haupt-Budgetrubriken (Personal- und Sachkosten) aufzuteilen. Bis zu 10% der Jahrestrenche können im Projektverlauf von der einen Rubrik in die andere verschoben werden. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt die Zustimmung des Hochschulrats voraus.

Falls der tatsächliche Einsatz der Mittel für die einzelnen Unterrubriken Sachkosten bei Projekteingabe noch nicht bekannt ist, muss er auf jeden Fall im jährlichen Reporting detailliert ausgewiesen werden.

*Kommentar swissuniversities :*

*Da für beide Modul A und B je ein Call geplant ist, ist keine a priori Aufteilung zwischen Personal- und Sachkosten angegeben. Die effektive Mittelverwendung wird im jährlichen Reporting abgebildet.*

*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 2016 vor. Diese werden einen Finanzplan mit den entsprechenden Rubriken enthalten.*

	2017	2018	2019	2020	Total
<b>Personalkosten</b> (ortsübliche Bruttolöhne)					
<b>Sachkosten</b>					
<b>Total</b>					
<b>Unterrubriken Sachkosten:</b>					
• Apparate und Anlagen					
• Betriebsmittel					
• Speziell angemietete Räumlichkeiten					
• Tagungs- und Reisekosten					
• andere					

#### Aufteilung und Verwaltung der Mittel:

Die Totalsumme von 12 Mio Fr wird folgendermassen aufgeteilt: Modul A, Aktionspläne: 9,2 Mio, Modul B Kooperationen: 1,8 Mio. 1 Mio werden für die Koordination und Verwaltung des Programms, das Gender-Monitoring und nationale Anlässe reserviert.

Die Mittel (9.2 Mio) für die Aktionspläne (Modul A) werden in einen Sockelbeitrag (50%, 4.6 Mio) und einen variablen Beitrag (4.6 Mio) unterteilt. Der variable Anteil wird nach Anzahl Studierenden inklusive Doktorierenden und Weiterbildung (analog Mitgliederbeitrag swissuniversities, Mittelwert 2012-2014) unter den Hochschulen verteilt.

Die pro eingereichtem Aktionsplan zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel umfassen:  
-den Sockelbeitrag der zu gleichen Teilen unter allen beteiligten Hochschulen aufgeteilt wird. Ausnahme: bei Hochschulen mit sehr geringen Studierendenzahlen ( $\leq 2000$ ) und bei ETH-Forschungsinstitutionen wird dieser Beitrag zur Hälfte reduziert.  
-den variablen Anteil nach Anzahl Studierenden. Ausnahme: die ETH-Forschungsinstitutionen werden den beiden ETH zugerechnet.

Die finanziellen Mittel werden, basierend auf einem entsprechenden Beschluss der SHK und unter Voraussetzung einer positiven Begutachtung der eingereichten Aktionspläne (Modul A), respektive Kooperationen (Modul B), vom SBFI dem GS swissuniversities überwiesen und von dort an die Hochschulen ausbezahlt (treuhänderische Verwaltung). Die Mittel für die Koordination, das Gender-Monitoring und nationale Anlässe werden ebenfalls dem Generalsekretariat swissuniversities überwiesen und dort verwaltet.

## 9 Aufteilung des projektgebundenen Beitrages auf die Projektpartner

Mit dem Einverständnis der betroffenen Partnerinstitutionen können 10% der angegebenen Aufteilung des projektgebundenen Beitrags auf die Projektpartner im Verlauf des Projektes verändert werden. Im jährlichen Reporting ist die tatsächliche Verteilung korrekt auszuweisen. Eine Verschiebung grösserer Beträge setzt die Zustimmung des Hochschulrats voraus.

Beim Ausstieg eines Projektpartners oder der Beteiligung eines neuen Projektpartners ist die SHK bzw. das SBFI vorgängig zu informieren.

*Kommentar swissuniversities :*

*Da für beide Module A und B je ein Call geplant ist, enthält die Tabelle lediglich eine Aufteilung zwischen Mitteln, die im Rahmen der Calls verteilt werden, und Mitteln, die für die Verwaltung / Koordination durch swissuniversities vorgesehen sind. Die effektive Mittelverwendung, sprich Aufteilung zwischen den einzelnen Hochschulen/Institutionen wird detailliert im jährlichen Reporting abgebildet.*

Hochschule / Institution	2017	2018	2019	2020	Total
Mittel Modul A Aktionspläne	2'300'000	2'300'000	2'300'000	2'300'000	9'200'000
Mittel Modul B Kooperationen		600'000	600'000	600'000	1'800'000
Verwaltung und nationale Anlässe	250'000	250'000	250'000	250'000	1'000'000
Total	2'550'000	3'150'000	3'150'000	3'150'000	12 Mio

Die **Auszahlung** der projektgebundenen Beiträge durch das SBFI erfolgt an die Projektleitung, die für die Verteilung an die Partnerinstitutionen besorgt ist.

## 10 Zugesicherte Eigenmittel der einzelnen Projektpartner

Die Hochschulen oder andere Institutionen erbringen einen minimalen Eigenmittel-Anteil von 50% der Gesamtprojektkosten. Davon ist mindestens die Hälfte als Real money zu erbringen. Die andere Hälfte kann als Virtual money ausgewiesen werden. In Ausnahmefällen kann bei Projektpartnern, die eine wesentliche Koordinationsleistung erbringen, auf eine Eigenleistung verzichtet werden; diese Entscheidung obliegt dem SBFI (vgl. Art. 59 Abs. 3 HFKG und das Vergabekonzept Projektgebundene Beiträge 2017-2020 vom 30. Januar 2014).

*Kommentar swissuniversities :*

*Da vorliegendes Projekt auf zwei Ausschreibungen beruht, ist es noch nicht möglich untenstehende Tabelle auszufüllen. Im Rahmen der Eingabe der Aktionspläne (Modul A) und Kooperationen (Modul B) legen die Gesuchstellenden die entsprechenden Zusicherungen und Angaben zu den Eigenmitteln vor (real money, virtual money). Die Selektionskriterien enthalten die entsprechenden Vorgaben des SBFI. Die Eigenmittel werden des Weiteren im jährlichen Reporting ausgewiesen.*

*swissuniversities leistet im Rahmen des vorliegenden Projekts (sowie im Falle weiterer Projekte, für die projektgebundene Beiträge beantragt werden) eine bedeutende und wesentliche Koordinationsleistung. Diese Koordinationsleistung stellt namentlich die Koordination auf nationaler Ebene sicher und garantiert damit eine gesamtheitliche Information und den Einbezug sämtlicher Hochschulen. swissuniversities beantragt daher, von der Eigenmittelverpflichtung für diese Koordinationsleistungen entbunden zu werden – umso mehr, als dass sie nicht direkt von den Beiträgen profitiert, die im Rahmen der Calls vergeben werden. Die Kosten für die Koordination des vorliegenden Projekts sind in Kapitel 9 aufgeführt.*

Hochschule / Institution	Real money	Virtual money	Total	Der Anteil „Virtual money“ wird in der folgenden Form ausgerichtet
Modul A	4.6	4.6	9.2	
Modul B	0.9	0.9	1.8	
Total Eigenmittel	5.5	5.5	11 Mio	

## **Erklärung zum Ausdruck Eigenmittel (Real money und Virtual money):**

**Real money** umfasst finanzielle Mittel der Hochschule, die dem Projekt zur Verfügung gestellt werden und mit welchen die für dieses Projekt eingesetzten Mitarbeitenden<sup>7</sup> und externe Personen sowie für dieses Projekt notwendigen Anschaffungen finanziert werden. Die genannten Aufwendungen sind direkt dem Projekt zu verrechnen.

**Virtual money** umfasst den Wert der Nutzung von bereits vorhandener Infrastruktur sowie die Leistung der Mitarbeitenden der Hochschule, die für das Projekt gearbeitet haben, aber nicht aus diesem Projekt finanziert worden sind, ebenso Leistungen der Mitarbeitenden, die über nationale Förderprogramme (z.B. SNF) finanziert worden sind.

---

<sup>7</sup> Plausibler Nachweis erforderlich, dass die Personen für das Projekt eingestellt wurden (Stellenbeschrieb, Arbeitsvertrag, Vereinbarung)

## 11 Zusammenfassung Finanzierung

	2017	2018	2019	2020	Total
Projektgebundener Beitrag SBFi	<b>2'550'000</b>	<b>3'150'000</b>	<b>3'150'000</b>	<b>3'150'000</b>	<b>12 Mio</b>
Eigenleistungen der Projektpartner	2'300'000	2'900'000	2'900'000	2'900'000	11 Mio
Andere Beiträge des Bundes (z.B. BFE, BAK u.a.)					
Leistungen Dritter					
<b>Total</b>	<b>4'850'000</b>	<b>6'050'000</b>	<b>6'050'000</b>	<b>6'050'000</b>	<b>23 Mio</b>

## 12 Unterschriften

Die unterzeichnenden Rektor/innen, Präsident/innen und Direktor/innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, die unter Punkt 10 zugesicherten Eigenmittel zu erbringen.

### Für den Hauptantragsteller der projektgebundenen Beiträge nach HFKG:

Ort und Datum:

Der Projektleiter

Bern, den 29. Februar 2016

Prof. Dr Yves Flückiger, Präsident DeIDiv



Ort und Datum:

Der/die Rektor/in  
Der/die Präsident/in  
Der/die Direktor/in

### Für die Projektpartner:

Ort und Datum:

Der Präsident swissuniversities

Bern, den 29. Februar 2016

Prof. Dr. Michael Hengartner

Ort und Datum:

Der/die Rektor/in  
Der/die Präsident/in  
Der/die Direktor/in



Der Antrag ist **durch swissuniversities** einzureichen bis spätestens **Montag, 29. Februar 2016** an folgende Adresse (auf Papier und in elektronischer Version):

- Schweizerische Hochschulkonferenz, Ressort SHK, Einsteinstrasse 2, 3003 Bern
- shk-cshe@sbfi.admin.ch

## Tableau synoptique CLP 7 « Égalité des chances et développement des hautes écoles » 2017-20

Délégation Diversity swissuniversities, décembre 2015

Domaines d'action	Instruments / mesures (exemples)	Activités / Produits concrets (exemples)	Objectifs / Résultats	Indicateurs de performance / Impact (attendus)
1 Assurance-qualité et pérennisation de la promotion de l'égalité des chances (aide à l'accréditation institutionnelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Institutionnalisation de l'égalité des chances dans la stratégie universitaire</li> <li>- Politique de l'égalité des établissements</li> <li>- Processus et instruments de généralisation de la thématique de l'égalité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition d'objectifs en matière d'égalité des chances</li> <li>- Mise en œuvre planifiée (Plan d'action Égalité des chances)</li> <li>- Suivi et évaluation</li> <li>- Reporting</li> </ul>	Intégration de l'égalité des chances comme critère de qualité dans l'exécution du contrat de prestations et dans le modèle organisationnel de l'établissement	Institutionnalisation durable du Plan d'action Égalité des chances au sein de l'établissement et de ses processus, pérennisation des structures et des ressources prévues dans le cadre des Plans d'action
<b>Module A: Plans d'action Égalité des chances (appel à projets 2016)</b>				
<i>Les hautes écoles établissent les mesures et initiatives à prendre selon une analyse de (l'écart entre) situation actuelle et souhaitée, et les inscrivent dans le cadre des Plans d'actions 2 à 4 (en plaçant l'accent en fonction de leur propre stratégie et politique)</i>			<i>Les hautes écoles définissent leurs propres objectifs (quantitatifs / qualitatifs)</i>	<i>Les hautes écoles définissent des indicateurs pour leurs objectifs</i>
2 Égalité des chances dans la promotion de la relève et dans les carrières <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions d'embauche et de travail</li> <li>- Gestion du personnel</li> <li>- Carrières</li> <li>- Chaires professorales ou postes d'enseignement avec responsabilités administratives, instances de direction et de décision</li> </ul>	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Prise en compte de l'égalité des chances dans les conditions d'embauche et de travail</i></li> <li>- <i>Le choix du personnel tient compte de la problématique des genres; sensibilisation aux chances inégales et aux conséquences des stéréotypes dans la gestion du personnel</i></li> <li>- <i>Soutien aux jeunes chercheuses et à la relève féminine</i></li> <li>- <i>Soutien à la relève scientifique lors des phases critiques de la carrière académique et</i></li> </ul>	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sensibilisation à propos des conditions de travail, des modèles de direction, de l'accès à la formation continue ou aux qualifications</i></li> <li>- <i>Sensibilisation dans le cadre des procédures de nomination et de recrutement, d'attribution des bourses, subsides et postes qualifiants</i></li> <li>- <i>Aide à la conciliation travail-vie privée, mesures d'allègement des charges familiales et solutions transitoires</i></li> <li>- <i>Postes de professeur ou d'enseignant invité, subsides de chercheur invité</i></li> <li>- <i>Formations à la prise de</i></li> </ul>	Amélioration des perspectives de carrière des femmes et mise à profit optimale de la relève potentielle dans le domaine de la recherche, de l'enseignement et de la gestion universitaire	Représentation équilibrée des genres dans les différentes catégories de personnel et aux différents échelons hiérarchiques

	<p><i>encouragement des couples à double carrière</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Intégration de la problématique de l'égalité des chances et d'initiatives-pilotes dans la conception des modèles de carrière et des parcours académiques et dans la définition des critères de promotion</i></li> <li>- <i>Objectifs chiffrés, instauration de mesures incitatives et de conditions adaptées concernant l'attribution à des femmes de chaires professorales, de postes de direction ou à responsabilité</i></li> </ul>	<p><i>responsabilité, séminaires de formation pour les commissions de nomination</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Approfondissement des compétences, conseil, accompagnement, programmes de mentorat et de planification de carrière</i></li> <li>- <i>Création de nouveaux profils de postes et de nouvelles perspectives pour les post-doctorants et le corps intermédiaire</i></li> <li>- <i>Assouplissement des modèles de carrière et prise en compte des parcours non linéaires</i></li> <li>- <i>Amélioration des passerelles entre hautes écoles et monde du travail ou secteur privé/public, et entre les hautes écoles elles-mêmes</i></li> </ul>		
<p>3 Égalité des chances dans le choix des études et des professions, réduction des déficits de personnel et déconstruction des stéréotypes</p>	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sensibilisation au choix des études et des professions (femmes dans les domaines MINT, hommes dans les disciplines de la santé, les sciences sociales et pédagogiques)</i></li> <li>- <i>Intégration durable de la population sous-représentée dans les diverses disciplines et professions</i></li> <li>- <i>Intégration durable des thématiques du genre et de la diversité dans les plans d'études, les programmes pédagogiques</i></li> </ul>	<p><i>Par ex.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Motivation aux études lors des interactions avec les élèves du secondaire (Par ex. séances d'informations et journées portes ouvertes, stages d'insertion)</i></li> <li>- <i>Transmission d'une image moderne des métiers, déconstruction des stéréotypes</i></li> <li>- <i>Encouragement à la conciliation entre vie professionnelle et privée</i></li> <li>- <i>Offres d'accompagnement, programmes de mentorat et aide à la planification de carrière pour les étudiants (par ex. au moment de l'entrée</i></li> </ul>	<p>Augmentation en proportion de la population sous-représentée et réduction du déficit de personnel dans les disciplines les plus touchées par ces phénomènes</p>	<p>Représentation équilibrée des genres parmi les étudiants, notamment dans les domaines MINT, de la santé et des sciences sociales</p>

	<i>universitaires et spécialisés ainsi que dans l'organisation des cursus</i>	<i>dans le monde du travail)</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Conception et développement de formations tenant compte des problématiques du genre et de la diversité</i></li> <li>- <i>Formation continue des enseignants</i></li> <li>- <i>Assouplissement des conditions régissant les études</i></li> </ul>		
4 Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sensibilisation à la diversité en tant que mission pour les instances de direction, déconstruction des stéréotypes</i></li> <li>- <i>Soutien au développement des compétences en études appliquées du genre et de la diversité</i></li> <li>- <i>Mise en œuvre de mesures et projets-pilotes portant sur d'autres dimensions de l'inégalité des chances ou de la diversité dans les hautes écoles (âge, handicap, origine etc.)</i></li> </ul>	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mise en place de formations courtes ou continues pour les collaborateurs des hautes écoles (postes à responsabilité, chargés d'enseignement, instances de direction) et les étudiants à propos des genres et d'autres dimensions de la diversité</i></li> <li>- <i>Travail de fond et initiatives-pilotes innovantes (par ex. accessibilité, migration, origine, âge etc.</i></li> <li>- <i>Transmission des meilleures pratiques, du savoir-faire et des stratégies</i></li> </ul>	Approfondissement des compétences dans divers domaines ayant trait à l'égalité des chances ou à la diversité dans les hautes écoles	Mesures prises en vue du renforcement des compétences en matière de genre et de diversité, perçues comme faisant partie intégrante d'un modèle académique tourné vers l'avenir.
5 Aspects liés au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ajout de critères concernant le genre et la diversité dans les lignes directrices applicables au soutien aux projets de recherche</i></li> <li>- <i>Adaptation des structures d'enseignement et d'examen aux différents besoins, par ex. femmes / hommes, diversité</i></li> </ul>	<i>Par ex.</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Examen des implications / de l'utilisation des projets de recherches pour les femmes et les hommes avant l'octroi de tout subside</i></li> <li>- <i>Examen et intégration des aspects liés à la diversité dans la conception des cours et examens (méthodologie pédagogique)</i></li> </ul>	Résultats de recherches innovantes dans des domaines auparavant inexplorés.  Amélioration du taux de réussite des différents groupes de population au cours des études, et partant, augmentation de la motivation pour les études poursuivies	Amélioration de la pertinence et de la qualité de la recherche financée par des fonds publics. Augmentation de la motivation pour les études poursuivies et leur enseignement à long terme

**Module B: Projets coopératifs dans les Domaines d'action 2 à 5 (appel à projets 2017)**

6  
Création d'un potentiel  
d'innovation et de synergies  
pour la promotion de l'égalité  
des chances grâce au  
développement de la  
coopération interuniversitaire

Par ex.

→ cf. graphique « Thèmes / idées de projets coopératifs »

*Les hautes écoles définissent les objectifs et indicateurs liés à  
chaque projet*

# Orientierungsrahmen PgB 7 "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" 2017-20

Delegation Diversity swissuniversities, Dezember 2015

Handlungsfelder	Instrumente / Massnahmen (Beispiele)	Aktivitäten / Output (Beispiele)	Wirkungsziele / Outcome	Wirkungsindikatoren / Impact (Hypothese)
1 Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit in der Förderung von Chancengleichheit (Unterstützung institutionelle Akkreditierung)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verankerung der Chancengleichheit in Hochschulstrategie</li> <li>- Gleichstellungspolitik der Hochschule</li> <li>- Mainstreaming Prozesse und Instrumente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zielsetzungen im Bereich Chancengleichheit</li> <li>- Umsetzungsplanung (Aktionsplan Chancengleichheit)</li> <li>- Monitoring, Controlling</li> <li>- Reporting</li> </ul>	Integration von Chancengleichheit als Qualitätskriterium bei der Erfüllung des Leistungsauftrags sowie in der Hochschule als Organisation	Verankerung des Aktionsplans Chancengleichheit und Integration in die Hochschulsteuerung sowie Sicherung der vorgesehenen Strukturen und Mittel
<b>Modul A: Aktionspläne Chancengleichheit (Call 2016)</b>				
<i>Hochschulen definieren ihre Massnahmen und Aktivitäten auf der Basis einer Ist-Soll (gap) Analyse und verorten diese in den Handlungsfeldern 2-4 (Schwerpunkte gem. eigener Strategie und Politik)</i>			<i>Hochschulen definieren eigene Ziele (quantitativ / qualitativ)</i>	<i>Hochschulen setzen Indikatoren zu ihren Zielen</i>
2 Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung und in Laufbahnen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anstellungs- und Arbeitsbedingungen</li> <li>- Personalprozesse</li> <li>- Laufbahnen</li> <li>- Professuren resp. Dozierende mit Führungsverantwortung sowie Führungs- und Entscheidungspositionen</li> </ul>	z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen</li> <li>- Geschlechtergerechte Personalauswahl bzw. Sensibilisierung für Chancenungleichheit und Auswirkungen von Stereotypen in Personalprozessen</li> <li>- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Nachwuchskräften</li> <li>- Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in kritischen Phasen der akademischen</li> </ul>	z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisierung betreffend Arbeitsbedingungen, Führungskultur, Zugang zu Weiterbildung / Qualifikation</li> <li>- Sensibilisierung in Berufungs- und Rekrutierungsverfahren, Verfahren zur Vergabe von Grants, Stipendien und Qualifizierungsstellen</li> <li>- Unterstützung der Vereinbarkeit, Entlastungsmassnahmen und Brückenangebote</li> <li>- Gastprofessuren und -dozenturen, visiting scholarships</li> <li>- Leadership-Trainings, Weiterbildungen für Berufungskommissionen</li> <li>- Kompetenzerweiterung, Beratung, Coaching,</li> </ul>	Verbesserung der Karrierechancen für Frauen und optimale Nutzung vorhandener Nachwuchspotenziale für Forschung, Lehre und Hochschulmanagement	Ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Personalkategorien sowie auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen

	<p><i>Laufbahn und von Dual Career Couples</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Integration von Chancengleichheitsaspekten und Realisierung von Pilotvorhaben bei der Entwicklung von Karriere- und Laufbahnmodellen und bei der Ausgestaltung der Laufbahnanforderungen</i></li> <li>- <i>Zielvorgaben und Schaffung von Anreizen und geeigneten Rahmenbedingungen zur Besetzung von Professuren sowie von Führungs- und Entscheidungspositionen mit Frauen</i></li> </ul>	<p><i>Mentoring- und Laufbahnprogramme</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Schaffung neuer Stellenprofile und -perspektiven für post-docs / Mittelbau</i></li> <li>- <i>Flexibilisierung von Laufbahnmodellen und Berücksichtigung von nicht-linearen Karriereverläufen</i></li> <li>- <i>Förderung der Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und Berufswelt bzw. Wirtschaft/öffentlicher Sektor sowie der Durchlässigkeit unter den Hochschulen</i></li> </ul>		
<p>3 Chancengleichheit bei der Berufs- und Studienwahl und Reduktion Fachkräftemangel, Abbau von Berufsstereotypen</p>	<p><i>z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sensibilisierung für Berufs- und Studienwahl (Frauen in MINT, Männer in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Pädagogik)</i></li> <li>- <i>Nachhaltige Integration des jeweils untervertretenen Geschlechts in Studium und Arbeitswelt</i></li> <li>- <i>Nachhaltige Verankerung von Gender- und Diversitätsaspekten in Curricula, Hochschul- und Fachdidaktik sowie Studienorganisation</i></li> </ul>	<p><i>z.B.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Motivation an der Schnittstelle zu Schulen (z.B. Informations- und Schnupperangebote, Einstiegsprogramme)</i></li> <li>- <i>Vermittlung eines zeitgemässen Berufsbildes, Abbau von Stereotypen</i></li> <li>- <i>Unterstützung der Vereinbarkeit</i></li> <li>- <i>Begleitangebote, Mentoring- und Karriereprogramme für Studierende (z.B. beim Übergang in die Berufswelt)</i></li> <li>- <i>gender- und diversitysensible Konzeption / Weiterentwicklung von Bildungsangeboten</i></li> <li>- <i>Dozierendenweiterbildung</i></li> <li>- <i>Flexibilisierung Studienbedingungen</i></li> </ul>	<p>Erhöhung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Fachbereichen mit besonderem Handlungsbedarf bzw. Reduktion des Fachkräftemangels</p>	<p>Ausgewogenere Geschlechterverhältnis unter den Studierenden, insbesondere im MINT-, Gesundheits- und Sozialbereich.</p>

<p>4 Kompetenzerweiterung Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen</p>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sensibilisierung für Diversity als Führungsaufgabe, Abbau von Stereotypen</i></li> <li>- <i>Unterstützung der Kompetenzentwicklung in der angewandten Geschlechter- und Diversityforschung</i></li> <li>- <i>Umsetzung von Massnahmen und Pilotprojekten zu weiteren Dimensionen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen (Alter, Behinderung, Herkunft etc.)</i></li> </ul>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Entwicklung von Weiterbildungs- und Trainingsangeboten für Hochschulangehörige (Entscheidungsträger/innen, Personen mit Lehrverantwortung, Führungspersonen, Studierende) zu Gender und weiteren Dimensionen der Diversität</i></li> <li>- <i>Grundlagenarbeiten und innovative Pilotvorhaben (z.B. hindernisfreie Hochschulen, Migration, Herkunft, Alter etc.)</i></li> <li>- <i>Transfer Best Practice, Knowhow und Strategien</i></li> </ul>	<p>Kompetenzerweiterung in verschiedenen Bereichen der Chancenungleichheit bzw. Diversität an Hochschulen</p>	<p>Massnahmen zum Aufbau von Gender- und Diversity-Kompetenz als Bestandteil einer zukunftsorientierten Hochschulkultur haben stattgefunden.</p>
<p>5 Gender und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre</p>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Erweiterung von Richtlinien für die Unterstützung von Forschungsprojekten um Gender-/Diversitätskriterien</i></li> <li>- <i>Orientierung von Lehr- und Prüfungsstrukturen an den unterschiedlichen Bedürfnissen z.B. Frauen und Männer, Diversität</i></li> </ul>	<p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Forschungsprojekte werden intern in der Regel nur dann unterstützt, wenn Implikationen /Anwendungen für Frauen und Männer untersucht werden</i></li> <li>- <i>Ermittlung und Einbezug von Diversitätsaspekten bei der Konzeption von Prüfungs- und Lehrangeboten (Fachdidaktik)</i></li> </ul>	<p>Innovative Forschungsergebnisse für Bereiche, die bisher „blinde Flecken“ waren.  Bessere Erfolgsquoten für die verschiedenen Gruppen während des Studiums und dadurch stärkere Motivation für das entsprechende Studium</p>	<p>Höhere Relevanz und Qualität der mit öffentlichen Geldern finanzierten Forschung. Höhere Motivation für das jeweilige Studium und nachhaltige Lehre</p>
<p><b>Modul B: Kooperationsprojekte in den Handlungsfeldern 2-5 (Call 2017)</b></p>				
<p>6 Schaffung von Innovationspotenzial und Synergien in der Förderung der Chancengleichheit durch Entwicklung der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit</p>	<p>z.B.</p> <p style="text-align: center;">→ siehe Grafik "Themen / Ideen für Kooperationsprojekte"</p>		<p style="text-align: center;"><i>Hochschulen definieren projektbezogene Ziele und Indikatoren</i></p>	

<b>Module A</b> CHF 9'200'000 = 75%	<b>Module B</b> CHF 1'800'000 = 16%	<b>Administration</b> CHF 1'000'000 = 9%
--	--	---

**Clé de répartition entre Hautes Ecoles pour le Module A**  
**Verteilschlüssel zwischen den Hochschulen für Modul A**

**Contribution fixe à 50% / Sockelbeitrag à 50%** CHF 4'600'000

**Contribution fixe par HE pour 4 ans**  
**Sockelbeitrag pro HS für 4 Jahre** CHF 200'000

**Contribution fixe par HE - moins de 2'000 étudiant·e·s**  
**Sockelbeitrag pro HS - weniger als 2'000 StudentInnen** CHF 100'000

**Contribution variable pour 4 ans sur la base du nombre d'étudiant·e·s (BA, Lic, Dipl, MA, Dr, FP)**  
**Variabler Beitrag für 4 Jahre gemäss Anzahl Studierende (BA, Lic, Dipl, MA, Dr, FP)**

HEU-HES-HEP / UH-FH-PH	Total 2012-2014 Etudiant·e·s / StudentInnen	Moyenne / Mittelwert	Contributions variables / Variable Beiträge CHF
Basel	13'162	6.1%	282'495
Bern	16'040	7.5%	344'265
Fribourg	10'289	4.8%	220'832
Genève	15'690	7.3%	336'753
Lausanne	13'553	6.3%	290'887
Luzern	2'743	1.3%	58'873
Neuchâtel	4'324	2.0%	92'806
St.Gallen	8'150	3.8%	174'923
USI	2'982	1.4%	64'002
Zürich	26'349	12.3%	565'527
BFH	6'843	3.2%	146'871
HES-SO	18'654	8.7%	400'370
FHNW	11'278	5.3%	242'059
FHZ	6'558	3.1%	140'754
SUPSI	4'464	2.1%	95'811
FHO	5'369	2.5%	115'234
ZFH	16'463	7.7%	353'344
HfH	1'045	0.5%	22'429
PH Bern	2'356	1.1%	50'567
PH St.Gallen	1'199	0.6%	25'734
ETHZ	17'689	8.3%	379'658
EPFL	9'123	4.3%	195'806
PSJ*	-	0.0%	0
WSL*	-	0.0%	0
EAWAG*	-	0.0%	0
EMPA*	-	0.0%	0
<b>Total</b>	<b>214'323</b>	<b>100.0%</b>	<b>4'600'000</b>

## Contribution totale par HE pour les 4 ans et annuelle Gesamtbeitrag pro Hochschule für 4 Jahre und jährlich

	für 4 Jahre / pour 4 ans	jährlich / annuel		
Basel	482'495	120'624		
Bern	544'265	136'066		
Fribourg	420'832	105'208		
Genève	536'753	134'188		
Lausanne	490'887	122'722		
Luzern	258'873	64'718		
Neuchâtel	292'806	73'201		
St.Gallen	374'923	93'731		
USI	264'002	66'001		
Zürich	765'527	191'382	Total UH-HEU 4 J./ans	4'431'364 48.17%
BFH	346'871	86'718		
HES-SO	600'370	150'092		
FHNW	442'059	110'515		
FHZ	340'754	85'188		
SUPSI	295'811	73'953		
FHO	315'234	78'809		
ZFH	553'344	138'336	Total FH-HES 4 J./ans	2'894'443 31.46%
HfH	122'429	30'607		
PH Bern	250'567	62'642		
PH St. Gallen	125'734	31'434	Total PH-HEP	498'729 5.42%
ETHZ	579'658	144'914		
EPFL	395'806	98'952	Total ETHZ/EPFL	975'464 10.60%
PSI*	100'000	25'000		
WSL*	100'000	25'000		
EAWAG*	100'000	25'000		
EMPA*	100'000	25'000	Total ETH-Domain	400'000 4.35%
<b>Total</b>	<b>9'200'000</b>	<b>2'300'000</b>		<b>9'200'000 100.00%</b>

\* Forschungsanstalten des ETH-Bereich

\* Instituts de recherche du Domaine des EPF

UH-HEU/ETH-EPF	63.12%
FH-HES/PH-HEP	36.88%
<b>Total</b>	<b>100.00%</b>

# PgB 7 "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung" Modul B

## Mögliche Themen / Ideen für Kooperationsprojekte

Gender Mainstreaming Anstellungs- und Arbeitsbedingungen,  
Personalprozesse, Karriere- und Laufbahnentwicklung

z.B. Longitudinale Studie Karriereverläufe

### Nachwuchsförderung und Laufbahnen

Beratung, Information,  
Coaching, Kompetenzerweiterung

z.B. Mentoring-Netzwerk, Leitfaden für  
Mittelbauangehörige aller Hochschulen

### Fachkräftemangel und Berufsstereotypen

Vereinbarkeit von Beruf, Studium  
und anderen Lebensbereichen

z.B. Toolkit für Führungspersonen

Integration untervertretenes Geschlecht  
in Studium und Arbeitswelt

z.B. Begleitangebot für Studierende

Sensibilisierung  
Führungspersonen

z.B. Leadership-Trainings,  
Diversity-Controlling

Motivation und Sensibilisierung  
Berufs- und Studienwahl

z.B. Zusammenarbeit mit  
Berufs-/ Studienberatungen

Verankerung Gender und  
Diversity in der Lehre

z.B. in Curricula, Hochschul- und  
Fachdidaktik, Studienorganisation

### Erweiterung Diversity-Kompetenz

Vermittlung zeitgem. Berufsbild,  
Abbau von Stereotypen

z.B. Kommunikationskampagne,  
Film, Ringvorlesung

Unterstützung Kompetenzentwicklung Angewandte  
Geschlechter- und Diversityforschung

z.B. Transfer Good Practice und Knowhow, Plattformen

Grundlagenarbeiten,  
Pilotvorhaben, Innovation

z.B. hindernisfreie Hochschulen,  
Migration, Herkunft, Alter etc.



Rat der  
Eidgenössischen  
Technischen  
Hochschulen  
ETH-Rat

Conseil des  
écoles  
polytechniques  
fédérales  
Conseil des EPF

Consiglio  
dei  
politecnici  
federali  
Consiglio dei PF

Cussegl da las  
scolas  
politecnicas  
federalas  
Cussegl de las SPF

Board of the  
Swiss Federal  
Institutes of  
Technology  
ETH Board

Prof. Dr. Yves Flückiger  
Président de la Délégation Diversity  
Swissuniversities  
Effingerstrasse 15  
CH-3001 Berne

swissuniversities

11. Dez. 2015

Zurich, le 10 décembre 2015

**Participation des Institutions du Domaine des EPF au projet "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung"**

Monsieur le Président de la Délégation Diversity,

Nous vous remercions sincèrement pour le courrier de swissuniversities du 30 novembre 2015, indiquant la possibilité du Domaine des EPF à participer au module A du projet "Chancengleichheit und Hochschulentwicklung".

Comme demandé, et après avoir sondé les institutions du Domaine des EPF, nous sommes en mesure de vous indiquer que l'ETH Zurich, l'EPFL, le PSI et le WSL seraient intéressés à participer à ce module.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Michael Käppeli  
Directeur administratif

Copie à (par courriel):

Dr. Martina Weiss, secrétaire générale de swissuniversities  
Dr. Fritz Schiesser, président du Conseil des EPF

**Von:** Graf Stefanie PHSG Stefanie.Graf@phsg.ch  
**Betreff:** Aktionspläne Chancengleichheit  
**Datum:** 20. November 2015 15:26  
**An:** gabriela.obexer@swissuniversities.ch

---

Sehr geehrte Frau Obexer

Susanne Burren hat uns mitgeteilt, dass wir gebeten sind, bei Ihnen das Interesse im Rahmen des Pgb-Programms Chancengleichheit und Hochschulentwicklung Aktionspläne einzureichen bei Ihnen zu deponieren.

Die Pädagogische Hochschule St.Gallen ist interessiert, einen Aktionsplan einzureichen.

Danke für die Kenntnisnahme und freundliche Grüsse

Stefanie Graf  
Fachstelle Gender & Diversity

.....  
Pädagogische Hochschule St.Gallen  
Notkerstrasse 27  
CH-9000 St.Gallen  
Tel. +41 71 243 96 11

.....  
[stefanie.graf@phsg.ch](mailto:stefanie.graf@phsg.ch)  
[www.phsg.ch](http://www.phsg.ch)

swissuniversities

15. Dez. 2015

PHBern, Fabrikstrasse 2, CH-3012 Bern

Swissuniversities  
Dr. sc. ETZH Gabriela Obexer-Ruff  
Kordinatorin Programm Chancengleichheit/SUK P4  
Bereich Forschung & Entwicklung, Nachwuchsförderung  
Effingerstrasse 15  
Postfach  
3000 Bern 1

**Rektorat**  
Fabrikstrasse 2  
CH-3012 Bern  
T +41 31 309 20 11  
rektorat@phbern.ch  
www.phbern.ch

**Prof. Dr. Martin Schäfer**  
Rektor  
T +41 31 309 20 11  
martin.schaefer@phbern.ch

Bern, 14.12.2015

**Interessensbekundung**

**Projektgebundene Beiträge: Chancengleichheit und Hochschulentwicklung Modul A**

Sehr geehrte Frau Obexer-Ruff

Die PHBern bestätigt hiermit ihr Interesse sich im Rahmen der Projektgebundenen Beiträge „Chancengleichheit und Hochschulentwicklung“ um Mittel für einen Aktionsplan (Modul A) zu bewerben und sich an der Ausschreibung im Jahr 2016 zu beteiligen.

Die PHBern erklärt sich bereit, sowohl die zur Ausarbeitung eines Aktionsplanes benötigten Personalressourcen bereitzustellen, als auch die erforderlichen Eigenmittel (Matching Funds) für die geplanten Aktivitäten zu reservieren.

Die Rahmenbedingungen, wie sie in der Beilage zu Traktandum 9 der Sitzung Kammer PH vom 2. Dezember 2015 geschildert werden, wurden zur Kenntnis genommen.

Ich danke Ihnen für eine zeitnahe Information über die weiteren Verfahrensschritte.

Freundliche Grüsse



**Prof. Dr. Martin Schäfer**

14. Dez. 2015

## SUPSI

Dipartimento formazione e apprendimento

Piazza San Francesco 19, CH-6600 Locarno  
T +41 (0)58 666 68 00, F +41 (0)58 666 68 19

dfa@supsi.ch, www.supsi.ch/dfa  
N. IVA: CHE-108.955.570 IVA

Michele Mainardi  
T +41 (0)58 666 68 08  
michele.mainardi@supsi.ch

Manno, 14.12.2015

SUPSI, DFA, CH-6600 Locarno

Madame  
Dr. Gabriela Obexer-Ruff  
Swissuniversities  
Effingerstrasse 15  
Postfach  
CH-3001 Bern

### PgB Chancengleichheit und Hochschulentwicklung – participation des HEP au Module A

Madame Obexer-Ruff,

Nous désirons confirmer l'intérêt du Département de formation et d'apprentissage (DFA) - SUPSI à participer au Module A (Plan d'action) du *PgB Chancengleichheit und Hochschulentwicklung* 2017-2020 et à avoir accès aux financements correspondants.

Déjà dans les périodes cadres 2008-2012 et 2013-2016, la SUPSI a préparé des plans d'action pour l'égalité des chances qui incluaient aussi des mesures pour le DFA, financées par la SUPSI, vu qu'il n'existait pas, jusqu'à présent, de possibilité pour les Hautes Ecoles Pédagogiques (HEP) de bénéficier de financements fédéraux. Vu que cette opportunité existe maintenant, et en cohérence avec l'expérience des années passées, nous demandons que la SUPSI puisse présenter un seul plan d'action qui inclut aussi les mesures pour le DFA et non deux plans séparés (un pour la SUPSI sans l'HEP et un pour le DFA).

En restant volontiers à votre disposition pour d'éventuelles questions, nous vous prions d'agréer, Madame, nos meilleures salutations.

Prof. Ing. Franco Gervasoni

Directeur général

Prof. Michele Mainardi

Directeur DFA