

Zeitschrift: FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

Herausgeber: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Band: - (2011)

Heft: 26

Rubrik: Seitenblicke : feministisch = Regards féministes

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

.....
PATRIZIA MORDINI
.....

Aktionspläne zur Förderung der Gleichstellung - an der Tagung in Bern stand der Erfahrungsaustausch verschiedener Städte im Zentrum

Die Tagung «Aktionspläne Gleichstellung – lokal, vernetzt, innovativ» vom 1. September 2011 ermöglichte in Bern Einblicke in die laufende Umsetzung der Aktionspläne verschiedener Städte Deutschlands und der Schweiz. Die Stadt Bern beschreitet mit ihrem „Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009 – 2012“ Neuland innerhalb der Schweizer Gleichstellungspolitik – gefolgt seit kurzem von Zürich, wo gerade der erste Aktionsplan in Angriff genommen wird. Mit rund 80 Personen aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft war die Tagung sehr gut besucht.

Die Referate der Gleichstellungsbeauftragten Dörthe Domzig in Heidelberg, Dr. Gabriele Kämper in Berlin und Barbara Krattiger in Bern zeigten, dass die Herangehensweisen sehr unterschiedlich sein können. Verschiedene Wege führen zum Ziel. In der Stadt *Bern* wurde der Startschuss im Jahr 2006

gegeben. Mit einem parlamentarischen Vorstoss verlangten Frauen verschiedener Parteien - zu denen auch Natalie Imboden, ehemaliges Femwiss-Vorstandsmitglied und ich gehören - einen verbindlichen Aktionsplan, welcher die Schwerpunkte und Strategien für die Gleichstellungsarbeit der Stadt Bern der nächsten Jahre definieren sollte. 2007 unterzeichnete der Gemeinderat (Exekutive) die „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“, womit sich Bern zu einem Massnahmenplan innert zweier Jahre verpflichtete. Daraufhin wurde eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Massnahmenplans eingesetzt. Im März 2009 war Kick-off zur Umsetzung des Massnahmenplans und die Arbeitsgruppe wurde aufgelöst. Gegenwärtig sind 41 von 46 Massnahmen in Umsetzung. Beispiele für eine erfolgreiche Umsetzung sind der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, Gleichstellungscontrolling Personalbereich, Bekämpfung häuslicher Gewalt oder auch das Projekt zur beruflichen Integration junger Mütter ohne Ausbildung.

In *Berlin* ging dem Aktionsplan ein Jahr Arbeit in etwa 10 offenen Workshops voraus, um die Bürgerinnen und Bürger miteinzubeziehen. Darauf basierend entstand das sog. „gleichstellungspolitische Rahmenprogramm“. Als Erfolgsvariablen bezeichnet Kämper das Commitment/ Unterstützung von Parlament, Leitung und Fachebene, das Top-down-Prinzip, die Entwicklung von Genderkompetenz, die Bündelung von Fachkompetenz und Organisationswissen,

externe Expertise, Vernetzung der Akteurinnen und Akteure sowie Wertschätzung. Besonders wichtig erachtet sie Genderkompetenz, welche sie durch Angebote in der verwaltungsinternen Aus- und Weiterbildung und durch externe Beratung erhöhen will.

Heidelberg hat nach einem erfolgreich abgeschlossenen Aktionsplan bereits den zweiten in Umsetzung. Zum guten Starten waren die grundsätzliche Abstimmung mit der Verwaltungsspitze und der Aufruf zur Beteiligung an der Umsetzung der „Europäische Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ wichtig. Dann wurden alle verfügbaren Ressourcen zur Erarbeitung des Aktionsplans mobilisiert, was neben bestehenden Projekten der Verwaltung auch Frauenverbände umfasste. Der 2. Aktionsplan wurde neu entlang der laut europäischen Charta fünf zentralen gleichstellungspolitischen Handlungsbereiche gegliedert:

1. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen, 2. Teilhabe am Erwerbsleben, 3. Teilhabe an öffentlichen Ressourcen, 4. Wirksamkeit von Geschlechterstereotypen, 5. Gewalt im Geschlechterverhältnis.

An der Tagung zeigte sich, dass das Commitment der Spitze und der Aufbau von Genderkompetenz zentral für das Gelingen sind. Der Aktionsplan funktioniert im Sinne des Gendermainstreamings: die verschiedenen Dienststellen bringen in ihren Projekten die Gleichstellungsaspekte ein, formulieren oft selbst die Handlungsfelder und entsprechenden

Massnahmen. Dies hat den Vorteil, dass Gleichstellungsarbeit nicht allein bei der Fachstelle verortet wird, sondern übergreifend ist und alle Beteiligten mitwirken und mitziehen (sollten). Dies birgt aber gleichzeitig die Gefahr, dass die wichtigen Gleichstellungsanliegen verwässert werden und die resultierenden Massnahmen weniger griffig sein könnten. Für die Gleichstellungsstellen ergeben sich daher neue Aufgaben und veränderte Rollen: Zur Umsetzung eigener Massnahmen im Rahmen des Aktionsplanes kommen die Begleitung und Beratung sowie die Bereitstellung von Instrumenten, beispielsweise für das Reporting, dazu.

.....
URSULA LIPECKI
.....

Aktionsplan an den Schweizer Universitäten

Nach drei Laufzeiten von jeweils vier Jahren Dauer und einem Budget von 16 Mio. Franken soll nun ein neues Bundesprogramm Chancengleichheit für die Hochschulen der Schweiz lanciert werden. Der seit Januar 2008 im Amt weilende Staatssekretär für Bildung und Forschung, Dr. iur. Mauro Dell'Ambrogio, hat früh signalisiert, dass er das bisherige Programm nicht in gleicher Form weiterführen möchte.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit für Frau und Mann an Schweizer Universitäten wurde aufgrund des Universitätsgesetzes mit den „projektgebundenen Beiträgen“ 1999 eingeführt. Erklärtes Ziel war eine „angemessene Präsenz“ und Mitarbeit von Frauen auf höchster hierarchischer Stufe in den Hochschulen zu erreichen. Konkret sollte sich der Professorinnenanteil von 7% (Stand 1998) auf 14% bis zum Jahr 2006 erhöhen. Dies wurde erreicht. Das aktuelle Ziel sind 25%. Anhand einem Ausführungsplan mit drei Modulen („Anreizgelder für die Neuanstellung von Professorinnen“, „Nachwuchsförderungsprojekte“ und „Vereinbarkeit akademische Karriere und Familie“) wurde in den letzten 11 Jahren die Gleichstellung vorangetrieben. Die Programmleitung ist seit 2008 bei der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS angegliedert.

Die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Universitäten und Fachhochschulen der Schweiz (KOFRAH) ist daran, die Kriterien für einen Aktionsplan aufzustellen, der nicht länger einzelne Projekte an den Hochschulen fördern soll, sondern vermehrt den Strukturwandel als Ganzes in den Blick nimmt. Ziel ist eine stärkere Implementierung der Gleichstellungsarbeit in der vorhandenen Hochschulstruktur. Die bis anhin erfolgreich durchgeführten geschlechtergerechten Angebote sollen somit in die Hochschule institutionalisiert werden. Bedingung des neuen Bundesprogramms Chancengleichheit ist, dass die Hochschulen vermehrt Eigenmittel investieren. Der nun anstehende Prozess der Ausarbeitung eines Aktionsplans bedingt die

Auseinandersetzung, was für eine Gleichstellungspolitik die jeweilige Hochschule in Zukunft fördern will.

Für die Gleichstellungsstellen heisst das, dass sie vermehrt mit den Fakultäten/Institutionen zusammenarbeiten werden. Gemeinsam gilt es herauszufinden, welche Angebote nötig sind, um die Unterrepräsentation eines Geschlechts zu beheben. Dies kann von Fakultät zu Fakultät variieren. Durch deren stärkeren Einbezug ist die Rolle der Gleichstellungsstellen zu klären, sowie deren Doppelfunktion als Beraterinnen und Kontrolleurinnen. Die Chance bei diesem Prozess ist die Nähe zu den jeweiligen Entscheidungsträgenden und ihrer spezifischen Situation. Einerseits wird dadurch Genderwissen vermittelt, andererseits für ganz bestimmte Zielgruppen Angebote und/oder Strukturanpassungen geschaffen.