



# **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen**

## **Aktionsplan für die Jahre 2004 bis 2007**<sup>1</sup>

### **1. Ausgangslage**

Das Bundesprogramm Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen läuft seit vier Jahren und tritt 2004 bis 2007 in die zweite Phase. Bereits heute zeigen sich erfreuliche Resultate. Die Gleichstellungsarbeit konnte institutionalisiert werden, indem an allen Fachhochschulen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen eingesetzt wurden. Die Konferenz der Fachhochschulen (KFH) hat eine Fachkommission Chancengleichheit eingesetzt, die sich aus den sieben für dieses Programm verantwortlichen Personen zusammensetzt. Zudem haben sich Personen, die sich an den Fachhochschulen mit dem Thema Chancengleichheit besonders befassen, zu einer gesamtschweizerischen Interessengemeinschaft zusammengeschlossen.<sup>1</sup>

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) konnte in den Jahren 2000 bis 2003 über 60 Projekte bewilligen. Dazu gehören Vorhaben, die junge Frauen für ein Fachhochschulstudium motivieren, Vernetzungsprojekte, neue Studiengänge, Bestrebungen zur Erhöhung des Dozentinnenanteils und die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen. All diese Projekte fördern das innovative Potenzial der Fachhochschulen, tragen zur stärkeren Vertretung von Frauen im Lehrkörper bei und bereichern die Lehre und Forschung.

Die Bilanz über die erste Programmphase 2000 bis 2003 zeigt aber auch, dass Frauen an den Fachhochschulen der Bereiche Technik, Wirtschaft und Informatik noch immer stark untervertreten sind. Beiträge zur Chancengleichheit in den Wissenschaften und an schweizerischen Fachhochschulen im Speziellen sind Versuche, einen gesellschaftlichen Reformprozess grossen Ausmasses anzustossen beziehungsweise in Gang zu halten. Schnelle Erfolge mit kurzfristigen Sofortmassnahmen können dabei kaum erzielt werden. Es geht vielmehr darum, in einem grösseren Zeitraum in vielen Teilbereichen des Fachhochschulsystems Fortschritte zu erzielen, die je für sich kleine, aber wirksame Beiträge im Hinblick auf das Gesamtziel darstellen.

Der Bund sieht in der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie (BFT) in den Jahren 2004 bis 2007 weiterhin besondere Massnahmen vor zur Sensibilisierung

---

<sup>1</sup> Die Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen ist am 11. März 2002 gegründet worden als Vereinigung der GleichstellungskoordinatorInnen, der Gleichstellungsbeauftragten und weiterer in der Gleichstellungsarbeit tätigen oder mandatierter Fachpersonen an schweizerischen Fachhochschulen.

für Gleichstellungsfragen, um die langfristige Reform voranzutreiben. Im Zentrum stehen folgende Absichten: Erstens ist die Chancengleichheit als Qualitätskriterium in den Strategien der Schulen zu verankern und mittels praxisorientierter Konzepte umzusetzen. Zweitens sollen mehr Frauen an den Fachhochschulen studieren, forschen und lehren.

Um diese Ziele zu realisieren, ist der vorliegende Aktionsplan ausgearbeitet worden. Zu seiner Umsetzung ist in der BFT-Botschaft ein Kredit mit dem Richtwert von zehn Millionen Franken bis ins Jahr 2007 vorgesehen. Ein Beratungsorgan wird die eingereichten Projekte begutachten und begleiten. Für die Universitäten wird 2004 bis 2007 ein Kredit von 22 Millionen Franken reserviert, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Gender Studies zu fördern.

Das BBT hat 2002 eine Evaluation des Bundesprogrammes «Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen» in Auftrag gegeben, um die erste Kreditperiode 2000 bis 2003 systematisch auszuwerten.<sup>2</sup> Die ersten Resultate dieser Studie flossen in den vorliegenden Aktionsplan mit ein.

## 2. Strategieziele bis 2007

Der Aktionsplan Chancengleichheit richtet sich an die 7 Fachhochschulen und auf die Studiengänge, die in der Regelungskompetenz des Bundes sind. Sobald die GSK-Bereiche in die Bundeskompetenz gelangt sind, wird der Geltungsbereich auch auf diese Studiengänge ausgedehnt. Für die Periode 2004 – 2007 gelten folgende Strategieziele:

1. Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.
2. Die Fachhochschulen sind bestrebt, den *Studentinnenanteil* in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu *erhöhen*.
3. Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Dozierende, Führungskräfte und Studierende entwickeln ihre *Genderkompetenz*. Sie lernen Resultate der Geschlechterforschung kennen und schärfen dadurch ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen zwischen Frauen und Männern.
5. Die Chancengleichheit ist ein *Qualitätskriterium* der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein wichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.
6. Die Schulleitungen setzen das *Gender Mainstreaming* als Teil der Führungsaufgabe um und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Fachhochschulreformprojekten.<sup>3</sup> Die

---

<sup>2</sup> Margrit Stamm, Charles Landert. Evaluation des Programms «Chancengleichheit an den Fachhochschulen»: Zwischenbericht. Zürich/Aarau 2002. Die Zusammenfassung der Zwischenergebnisse findet sich in Anhang 1 des Aktionsplanes.

<sup>3</sup> Das Gender Mainstreaming in Verwaltungen und Hochschulen ist heute von grosser Bedeutung. So sind z. B. die Mitgliederstaaten der EU zur Umsetzung dieses Konzeptes verpflichtet. Die Literatur zum Gender Mainstreaming ist sehr umfassend. Eine gute Übersicht bietet die Homepage des Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich: [www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg), Stichwort Projekte, Online Informationen zu Gendermainstreaming. Vgl. auch [www.gendermainstream.ch](http://www.gendermainstream.ch), [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org) und [www.gem.or.at/de](http://www.gem.or.at/de) sowie die Literaturliste in Anhang 2.

Fachhochschulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten *Gleichstellungscontrolling*.<sup>4</sup>

7. Die Fachhochschulen unterstützen die *Geschlechterforschung* und berücksichtigen deren Ergebnisse.

Bei den zwischen 2004 und 2007 vom BBT zu bewilligenden Projekten sind die Aspekte *Transfer* und *Nachhaltigkeit* von besonderer Bedeutung.<sup>5</sup> Beide zusammen garantieren, dass die Gleichstellungsmassnahmen auch nach 2007 Wirkung zeigen. Die Fachhochschulen sind angehalten, Gleichstellungsprojekte vermehrt aus Eigenmitteln zu finanzieren, beziehungsweise die Gleichstellungsarbeit als Teil ihres allgemeinen Leistungsangebotes zu definieren.

Das BBT fördert die Gleichstellungsarbeit in den Jahren 2004 – 2007 mit insgesamt zehn Millionen Franken. Eine besondere Förderung erfahren *teilschulübergreifende* oder gesamtschweizerische *Vorhaben*, die eine grosse Wirkung erwarten lassen.

Das BBT wird bis 2007 *Projektbeispiele* zu den verschiedenen Zielsetzungen des Aktionsplanes vorstellen, die modellhaften Charakter haben und sich gut auf andere Fachhochschulen übertragen lassen. Gegen Ende der Kreditperiode 2004 bis 2007 wird das BBT eine *Evaluation* in Auftrag geben, die den Stand der Gleichstellungspolitik an Fachhochschulen und die Wirkung der getroffenen Massnahmen untersucht und bewertet.

### **3. Konkrete Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an den Fachhochschulen in der Regelungskompetenz des Bundes<sup>6</sup>**

Der Aktionsplan umfasst fünf Bereiche, in denen Projekte vom BBT unterstützt werden. Im folgenden werden mögliche Massnahmen und Zielsetzungen für Projekte vorgestellt.

#### **Bereich 1: Vernetzung der Kompetenzen im Bereich der Chancengleichheit**

Die bisher gemachten Erfahrungen zeigen, dass es für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit ausserordentlich wichtig ist, die Kompetenzen zu vernetzen. Die Vernetzung hat sowohl Fachhochschul-intern zu erfolgen, als auch über die Fachhochschulen hinweg und zwischen Fachhochschulen und universitären Hochschulen.

Durch die Vernetzung über die Fachhochschulen hinweg lassen sich gesamtschweizerische Steuerungsaufgaben wahrnehmen, Synergien herstellen und hochschulübergreifende Vorha-

---

<sup>4</sup> Vgl. „Gleichstellungs-Controlling – eine konkrete Umsetzung des Gender Mainstreaming“ unter [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org). Christof Baitsch, Liliane Blume. Gleichstellungscontrolling im Unternehmen: Sechs Checklisten zum Selbsttest. Eine Initiative der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit. Zürich 2002. Download unter [www.stiftung-frauenarbeit.ch](http://www.stiftung-frauenarbeit.ch).

<sup>5</sup> Vgl. auch die folgende Broschüre: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Transfer von Projekten: Ein Leitfaden. Bern 2002.

<sup>6</sup> Das BBT ist bereit, sogenannte Verbundprojekte, d. h. Projekte, die gemeinsam von Fachhochschulen in kantonaler und solchen in bundesrechtlicher Regelungskompetenz eingereicht werden, zu unterstützen. Dieser Grundsatz gilt solange, bis das Fachhochschulgesetz vom 6. Oktober 1995 revidiert wird.

ben entwickeln. Dadurch können auch Doppelspurigkeiten vermieden und Fehlentwicklungen behoben werden.

Für die erfolgreiche Umsetzung der Chancengleichheit ist es wichtig, dass die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen im Schulorganigramm prominent positioniert und mit den notwendigen Kompetenzen versehen sind und dass ihre Existenz langfristig gesichert ist.

### *Mögliche Massnahmen /Zielsetzungen*

*1.1:* Die ProjektkoordinatorInnen im BBT beraten die Schulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Projektleitenden der Fachhochschulen. Sie übernehmen gesamtschweizerische Steuerungsaufgaben und fördern schulübergreifende Projekte. Sie unterstützen die Fachhochschulen beim Transferieren der Projektergebnisse sowie bei der Entwicklung von Indikatoren für das Gender Mainstreaming und das Gleichstellungscontrolling. Die KoordinatorInnen begleiten die Einzelprojekte von der Konzeption bis zur Evaluation.

*1.2:* Das Beratungsorgan des BBT, bestehend aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und mehreren ExpertInnen, begutachtet die von den Fachhochschulen eingereichten Projekte.

*1.3:* Die Fachhochschulen unterhalten weiterhin eine geeignete Organisation für die Verwirklichung des Gleichstellungsanliegens und die Umsetzung des Aktionsplanes (Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommissionen). Als Minimalstandards gelten dabei: Systematische Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Schulleitungen auf der Ebene Fachhochschulen, Gleichstellungsbeauftragte sind im Organigramm der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt, Positionierung ist im Organigramm geklärt, Kompetenzen sind festgelegt, Pflichtenhefte sind verabschiedet, Gleichstellungsbeauftragte haben Einsitz in Schulleitungs-, Berufungs- und Findungskommissionen.<sup>7</sup> Die Fachhochschulen entwickeln ein Konzept für die nachhaltige Implementierung des Gleichstellungsanliegens.

Die Stellen der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungskommissionen an Fachhochschulen werden vom BBT mitfinanziert.

*1.4:* Die Fachkommission Chancengleichheit KFH und die Interessengemeinschaft Gleichstellung von Frau und Mann an den Schweizer Fachhochschulen vernetzen gesamtschweizerisch die Gleichstellungsarbeit an Fachhochschulen mit geeigneten Massnahmen.

## **Bereich 2: Verankerung von Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling**

Die Gleichstellungsarbeit ist in den Jahren 2000 bis 2003 an den Fachhochschulen etabliert worden. Auf diesen Konstituierungsprozess folgt nun eine Konsolidierungsphase, die mittels Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen strukturell verankert und langfristig garantiert.

---

<sup>7</sup> Vgl. dazu auch Stamm, Landert. Evaluation: Zwischenbericht. S. 11.

Die Fachhochschulen setzen Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling als Management- und Planungsinstrumente ein. Diese Aufgabe ist auf der Ebene ihrer Gesamtstrategie angesiedelt.

#### *Mögliche Massnahmen /Zielsetzungen*

2.1: Die Schulleitungen implementieren zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten ein Modell des Gender Mainstreaming, das den Gegebenheiten der jeweiligen Fachhochschule gerecht wird.<sup>8</sup>

2.2: Die Fachhochschulen verbinden die Qualitätssicherung mit einem gezielten Gleichstellungscontrolling. Sie beziehen den Aspekt Chancengleichheit bei der Qualitätssicherung und beim Controlling der Fachhochschulen mit ein.<sup>9</sup>

2.3: Die Statistiken, die an den Fachhochschulen erhoben werden, beinhalten Daten zu Frauen, Männern und Gleichstellungsfaktoren. Es werden differenzierte Indikatoren zur Erfassung der geschlechterspezifischen Situation an den Fachhochschulen entwickelt.

2.4: Die Fachhochschulen integrieren geschlechterspezifische Kennziffern in ihre bestehenden Budgetanalysen.

2.5: Innerhalb der allgemeinen Weiterbildungsangebote an Fachhochschulen erhalten Führungskräfte und Dozierende die Gelegenheit, sich in den Bereichen Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik zu qualifizieren.<sup>10</sup>

2.6: Das BBT stellt bis 2007 eine Übersicht mit modellhaften Projektbeispielen zusammen, die von Interessierten adaptiert und an verschiedene Fachhochschulen transferiert werden können.

### **Bereich 3: Günstige Rahmenbedingungen**

Es ist ein anspruchsvolles Ziel, günstige Rahmenbedingungen für Frauen und Männer an den Fachhochschulen zu schaffen. Die Massnahmen und Projekte betreffen mit den Studierenden, Dozierenden, Forschenden, Verwaltungsangestellten und Führungskräften ganz unterschiedliche Zielgruppen. Sie haben oft einen langfristigen Wandel der Mentalität und Alltagskultur an den Fachhochschulen zur Folge. In der Kreditperiode 2000 bis 2003 sind erste Projekte durchgeführt worden, die Bestrebungen bedürfen in der gegenwärtigen Phase einer Steigerung.

Die Schulleitungen machen es sich zur Aufgabe, bei den anstehenden Reformprozessen in den Fachhochschulen den Aspekt der Chancengleichheit systematisch zu integrieren. Die Massnahmen, die sie zu diesem Zweck ergreifen und die Projekte, die sie implementieren, sind praxis- und umsetzungsorientiert.

---

<sup>8</sup> Vgl. auch das folgende Dokument: Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter. Handbuch zur Gleichstellung. Brugg 2003.

<sup>9</sup> Christof Baitsch, Liliane Blume. Gleichstellungscontrolling im Unternehmen. Zürich 2002.

<sup>10</sup> Vgl. auch die Massnahmen 3.9 und 3.10 im Aktionsplan.

## **A. Für StudentInnen**

### *Massnahmen /Zielsetzungen*

3.1: Anbieten flexibler Ausbildungs- und Weiterbildungsgänge an den Fachhochschulen (Teilzeitstudium, Module, Fernunterricht). Unterstützung der Möglichkeit, einzelne Module bis zum Diplom über einen langen Zeitraum zu verteilen. Öffnung der Mobilitätsbarrieren zwischen den Fachhochschulen und zwischen Fachhochschule und Universität. Entwicklung und Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge (z. B. Kombination von technischen und sozialwissenschaftlichen Fächern).

3.2: Erleichterung der Wiederaufnahme des Studiums nach einem Unterbruch aus familiären oder anderen Gründen (eventuell durch Vergabe von Stipendien und Ausbildungskrediten durch die Fachhochschulen). Aufhebung von Altersgrenzen.

3.3: Entwicklung von Pilotprojekten in zukunftssträchtigen Fächern mit neuen methodischen und didaktischen Vorgehensweisen, die Anliegen der Geschlechtergleichstellung besonders berücksichtigen.<sup>11</sup>

## **B. Für DozentInnen, AssistentInnen, ForscherInnen und Führungskräfte**

3.4: Durch vermehrte Anstellung von Frauen soll in den verschiedenen Fachbereichen eine Erhöhung des Frauenanteils in Lehre und Forschung angestrebt werden. Die Qualifikationen sollen jedoch immer ausschlaggebend sein.<sup>12</sup>

3.5: Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Personalentwicklung. Konzepte ausarbeiten für das Mentoring von Fachhochschuldozentinnen. Die Stellenplanung soll für die Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper genutzt werden.

3.6: Weiterentwicklung der geschlechtergerechten Personalpolitik. Geschlechtergerechte Standards entwickeln für Bewerbungsverfahren, bzw. diskriminierungsfreie Erfassung von Schlüsselkompetenzen.<sup>13</sup> Einsitznahme der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Findungskommissionen.

3.7: Unterstützung neuer Arbeitsformen: Aufwertung und Schaffung von Teilzeitstellen für beide Geschlechter in allen Angestelltenkategorien,<sup>14</sup> Förderung des Job-Sharing und Ausbau der Heimarbeit mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien.

3.8: In den wichtigen Gremien und Kaderpositionen der Fachhochschulen eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils anstreben.

3.9: Geschlechtergerechte Organisationskultur entwickeln. Gendertrainingsweiterbildung für leitendes und mittleres Führungspersonal anbieten.

---

<sup>11</sup> Vgl. dazu die modellhaften Vorhaben in Deutschland. Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (Hg.). Innovative Studienreformprojekte für Frauen: Informatik und IT, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld 2002.

<sup>12</sup> Grundlage für die Umsetzung dieser Massnahme bildet die Untersuchung von Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, die im Auftrag des BBT 2002/2003 durchgeführt worden ist. Marie-Louise Barben, Elisabeth Ryter. Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!: Empfehlungen und Handlungsvorschläge. Bern 2003.

<sup>13</sup> Es werden z. B. auch ausserberufliche Erfahrungen angerechnet. Vgl. Bernadette Kadishi. Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen: Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001. Christine Roloff (Hg.). Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002.

<sup>14</sup> Jürg Baillod (Hg.). Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche. Zürich 2002.

3.10: In den hochschuldidaktischen Angeboten die Thematik der geschlechtergerechten Didaktik berücksichtigen<sup>15</sup>. Entsprechende Pilotprojekte entwickeln. Lehrinhalte und Stoffvermittlung auf Geschlechtergerechtigkeit überprüfen.

3.11: Interessengruppen aufbauen mit dem Ziel, Dozentinnen, Forscherinnen und weibliche Führungskräfte zu vernetzen. Adresslisten bei der Datenbank femdat einspeisen. Zusammenarbeit mit den beiden Projekten femdat und Gendercampus Switzerland.<sup>16</sup>

### C. Für beide Zielgruppen

3.12: Nutzung und Verstärkung von Synergien mit den bestehenden Gleichstellungsmassnahmen in der Berufsbildung und an den Hochschulen (z. B.: Studienberatung, Laufbahnberatung, Aufwertung und Erfassung ausserberuflich erworbener Qualifikationen und vorhandener Kompetenzen in einem Qualifikationsbuch, usw.).

3.13: Anbieten flexibler Modelle für die Kinderbetreuung.

Das BBT fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bezahlt als Anreiz zur Schaffung von professionellen Kinderbetreuungsangeboten für Angehörige der Fachhochschulen einen einmaligen Beitrag von Fr. 10'000.-- pro neuem vollzeitlich belegtem Krippenplatz.<sup>17</sup>

3.14: Die Fachhochschulen präsentieren sich gegenüber den verschiedenen Zielgruppen als Institutionen, die auf das Ziel der Gleichstellung hinarbeiten.

## Bereich 4: Sensibilisieren und motivieren für ein Fachhochschulstudium

In der Kreditphase 2000 bis 2003 sind viele Projekte in diesem Bereich durchgeführt worden. Die Teilnehmerinnenzahlen haben sich gut entwickelt und es zeichnet sich ab, dass sich mehr junge Frauen aufgrund der Motivationsprojekte<sup>18</sup> für ein Fachhochschulstudium entscheiden.

---

<sup>15</sup> Zur geschlechtergerechten Didaktik ist die Literatur umfangreich. Was fehlt, sind konkrete Umsetzungsvorschläge für die Fachhochschulen. Esther Baur, Madeleine Marti: Kurs auf Genderkompetenz; Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Bern 2000. Urs Lauer, Maya Rechsteiner, Annamarie Ryter (Hg.): Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur; Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer. Chur/Zürich 1997. Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik. Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. 2. überarb. Auflage. Bern 2000. Veronika Merz. Salto, Rolle und Spagat: Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual 1. Zürich 2001. Veronika Merz. Salto, Rolle, Pflicht und Kür: Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual 2. Zürich 2001. Annamarie Ryter, Kathrin Schafroth. Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich. Zürich 2001.

<sup>16</sup> Die Homepages der Projekte finden sich unter [www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch) und [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch).

<sup>17</sup> Merkblatt des BBT zur Finanzierung von Kinderbetreuungsangeboten an den Fachhochschulen vom 14. Juni 2001 sowie Ergänzungen vom 8. Januar und 18. November 2003. Für neue Einrichtungen können im Rahmen des Bundesgesetzes über Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung beim Bundesamt für Sozialversicherungen Projekte eingereicht werden. Vgl. [www.admin.ch/bsv/fam/aktuell](http://www.admin.ch/bsv/fam/aktuell).

<sup>18</sup> Erfahrungsberichte zu den Motivationsprojekten liegen v. a. aus Deutschland vor. Vgl. über den Bereich Ingenieurwissenschaften die Studie „Ingenieurinnen erwünscht!“ auf [www.wss.nrw.de](http://www.wss.nrw.de) (Stichworte: Publikationen, gemeinsame Kommissionen).

Die Projektkoordinatorinnen arbeiten seit 2002 auf gesamtschweizerischer Ebene zusammen. Da die Projekte zu Bereich 4 bereits gut etabliert und systematisiert sind, wird sich der finanzielle Aufwand des Bundes 2004 bis 2007 gegenüber den Vorjahren reduzieren.

Die Fachhochschulen sind bestrebt, die Massnahmen zu Bereich 4 mittelfristig in das allgemeine Schulprogramm aufzunehmen. Sie stimmen ihre Aktivitäten auf die Angebote der Berufsberatungen und Berufsbildungsprojekte ab. Damit verpflichten sie sich einem Ansatz, der sämtliche biographischen Etappen der Schul- und Berufsausbildung von Mädchen und jungen Frauen berücksichtigt.

### *Mögliche Massnahmen / Zielsetzungen*

4.1: Information über die Bedeutung der tertiären Bildung auch für Frauen.

4.2: Organisation von getrennten Veranstaltungen an den Berufs-, Sekundar- und Mittelschulen für junge Frauen und Männer zur Präsentation der verschiedenen Fachhochschulstudiengänge.

4.3: Unterstützung und Durchführung von Sommerkursen bzw. Vorbereitungskursen im technischen sowie im Informatikbereich.

4.4: Entwickeln von Marketing- und Werbemassnahmen, die gezielt Frauen als Fachhochschulstudentinnen ansprechen.

4.5: Verstärkte gesamtschweizerische Vernetzung und Koordination der Projekte, Entwicklung eines einheitlichen Leitfadens und eines Evaluationsstandards für die Durchführung von Schnuppertagen, Sommerkursen und Informationstagen.

4.6: Erarbeitung eines Konzeptes zur Frage, wie Motivationsprojekte nach 2007 auf regionaler und nationaler Ebene weitergeführt und in den normalen Studienbetrieb aufgenommen werden können.

## **Bereich 5: Geschlechterforschung und ihre Anwendung fördern**

Die Geschlechterforschung fördert interdisziplinäre und teilschulübergreifende Arbeitsweisen und ermöglicht das problemorientierte, ganzheitliche Forschen und Lehren.<sup>19</sup> Im Unterschied zu den Universitäten steht allerdings den Fachhochschulen 2004 bis 2007 für die Gender Studies aus dem Aktionsplan kein gesonderter Kredit zur Verfügung. Forschungsmittel sind über Forschungsförderungsprogramme (z.B. KTI, DORE, NF) geltend zu machen.

Die Fachhochschulen nehmen die Fragestellungen und Theorieansätze der Gender Studies in die Lehr- und Forschungspläne möglichst vieler Studiengänge auf. Die Förderung der Geschlechterforschung macht die Fachhochschulen zu einem attraktiven und inhaltlich spannenden Arbeits- und Studienplatz für Frauen.

---

<sup>19</sup> Eine gute, interdisziplinäre Einführung in die Gender Studies bieten folgende Werke: Christina von Braun (Hg.). Gender Studies: Eine Einführung. Stuttgart 2000. Helga M. Epp (Hg.). Gender Studies und Fachwissenschaften: Ein Forschungsfeld im Spiegel von Lehr- und Lernangeboten. Freiburg i. B. 2002. Metzler Lexikon Gender Studies – Geschlechterforschung: Ansätze, Personen, Grundbegriffe. Stuttgart 2002.

### *Mögliche Massnahmen / Zielsetzungen*

5.1: Dozierende aller Studienrichtungen für die Fragestellungen und Theorien der Gender Studies sensibilisieren. Resultate der Geschlechterforschung in einzelne Studiengänge, im allgemeinbildenden Unterricht und in Wahlfächern integrieren.

5.2: Angewandte Forschungsprojekte sowie Diplom- und Abschlussarbeiten im Bereich der Gender Studies anregen.<sup>20</sup> Zu diesem Zweck können auch Vortragsreihen, Seminare und Module zur Geschlechterforschung entwickelt werden.

5.3: Förderung des Transfers im Bereich der Gender Studies zwischen Universitäten, ETH und Fachhochschulen durch Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden.

5.4: Forschungsergebnisse, Veranstaltungen und Publikationen im Bereich der Gender Studies via Internet bekannt machen.<sup>21</sup> Zusammenarbeit mit den Geschlechterforschungsinstitutionen der Universitäten.

---

<sup>20</sup> Die Finanzierung von Forschungsprojekten ist im Rahmen des Bundeskredites Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen nicht möglich.

<sup>21</sup> Insbesondere via [www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch) und [www.femdat.ch](http://www.femdat.ch).

## 4. Anhang

### Anhang 1

#### **Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen 2000 bis 2003**

Die Evaluation des Programms «Chancengleichheit an schweizerischen Fachhochschulen» läuft von 2002 bis Ende 2003 unter der Leitung von Margrit Stamm (Institut für Bildungs- und Forschungsfragen IBF; Aarau) und Charles Landert (Landert Farago Davatz & Partner). Sie umfasst zwei Etappen, eine schriftliche Fragebogenerhebung bei Studierenden, Dozierenden, Schulleitungen, Gleichstellungsbeauftragten und Projektverantwortlichen und eine mündliche Befragung dieser Akteurguppen. Die hier vorgelegten Zwischenergebnisse ziehen nach der ersten Etappe eine Bilanz. Sie haben weder abschliessenden Charakter noch dürfen sie generalisiert werden. Vielmehr zeigen sie die Tendenz auf, in welcher Richtung und auf welchem Niveau sich die Umsetzung des Programms entwickelt. Nachfolgend werden fünf Hauptergebnisse und ein Zwischenfazit dargestellt.

#### **Gute Akzeptanz – aber hohe Erfolgserwartung**

Gewissermassen als Basisergebnis lässt sich festhalten, dass fast die Hälfte der befragten Dozierenden (47%) die Gleichstellungsarbeit kennt und sogar 74% sie als wichtig oder sehr wichtig erachten. 50% der Studierenden des dritten und vierten Studienjahres kennen die Inhalte der Gleichstellungsarbeit, 40% erachten sie auch als wichtig. Spiegelt man diese Ergebnisse in den Beurteilungen der Schulleitungen, die allesamt sehr gut ausfallen, so ergibt sich die erste, für die Weiterentwicklung der Umsetzungsarbeit wichtige Zwischenbilanz: Die Umsetzung des Programms kann in einem kontextuellen Umfeld erfolgen, das die Wichtigkeit der Arbeit mehrheitlich anerkennt.

Allerdings, und dies ist die andere Seite der Medaille, erachten vor allem die Dozierenden den erreichten Stand bereits als hochstehend, so dass sie die Dringlichkeit der zukünftigen Weiterentwicklung eher tief einschätzen. Die Dozierenden wünschen in den Zielen 1, 3, 4 und 5 eine deutlich weniger ausgeprägte Weiterentwicklung als die Schulleitungen und die Beauftragten für Chancengleichheit.

Vor allem Schulleitungen haben grosse Erwartungen in unmittelbare und schnell sichtbare Umsetzungsleistungen. Hierin sehen sie auch die Legitimation des Programms. Dadurch geraten allerdings die Gleichstellungsverantwortlichen unter Erfolgsdruck, müssen sie doch in sehr kurzer Zeit und mit wenig Ressourcen versehen nicht nur die Gleichstellungsarbeit aufbauen, sondern auch Projekte umsetzen und sich gleichzeitig eine Position im Gefüge der Fachhochschulstruktur verschaffen.

#### **Hohes Engagement, gute Zusammenarbeit**

Damit verbunden ist ein drittes Hauptergebnis dieser Zwischenbilanz: Die Gleichstellungsbeauftragten haben in sehr kurzer Zeit, trotz niedriger Ressourcen, viel erreicht und im Urteil der anderen Befragtengruppen auch sehr gute Arbeit geleistet. Ihr enormes Engagement beeindruckt. Allerdings sind damit Gefahren verbunden, wie beispielsweise Überidentifikation und Personalisierung, indem die Gleichstellungsarbeit auch als ‚persönliches Werk‘ verstanden werden kann, was bei den Beteiligtengruppen dann wiederum eher Ablehnung, zumindest jedoch Unverständnis auslöst. Bemerkenswert ist auch das Niveau der Vernetzung der Gleichstellungsverantwortlichen innerhalb der Fachhochschulen (FH) und die gute Zusammenarbeit, von der berichtet wird. Sie ist aber noch kaum systematisiert und strategisch abgestützt. Das erklärt sich daraus, dass Organigramme und Strukturen in der Mehrheit der Fälle noch nicht eindeutig geklärt sind. Ebenso sind die Positionen der Gleichstellungsbeauftragten noch unklar oder wenn, dann der Verwaltung und kaum der Schulleitung zugeordnet.

## **Das System neben dem System: Die Gefahr der Verinselung und der Personifizierung**

Die aktuelle Situation kann in ihrer Kombination – der Druck, Umsetzungserfolge direkt vorweisen zu müssen bei gleichzeitiger Delegation der Gleichstellungsarbeit an die verantwortlichen Personen und das grosse Engagement der Gleichstellungsverantwortlichen bei gleichzeitiger Tendenz zur Überidentifikation – auch unbeabsichtigte Nebenwirkungen erzeugen: dass aufgrund der unbefriedigenden strukturellen Integration die Gefahr der Verinselung wächst und gleichzeitig der Konkurrenzdruck zwischen den einzelnen Gleichstellungsbeauftragten steigt. Dann wird neben dem System FH ein System Gleichstellung aufgebaut – verinselt und gekoppelt mit grosser, personengebundener Erfolgserwartung, das der dauerhaften Weiterentwicklung des Programms abträglich werden könnte. Unbeantwortet bleiben muss in dieser Zwischenbilanz noch die Frage, ob dezentrale (verschiedene Gleichstellungsbeauftragte an den Teilschulen oder Departementen) oder zentralisierte Modelle (eine Gleichstellungsbeauftragte, welche für die gesamte FH verantwortlich zeichnet) solche Gefahren eher minimieren können.

## **Gleichstellungsmassnahmen: Verstärkung integrativer Strategien**

In Bezug auf die Akzeptanz der Gleichstellungsmassnahmen lässt sich folgendes Bild zeichnen: Sowohl Dozierende als auch Studierende wünschen verstärkt integrierte Massnahmen, vor allem Studentinnen betonen, als ‚normale Menschen‘ behandelt werden zu wollen. Studierende erachten die Gleichstellung als selbstverständlich und die Chancengleichheit an ihren FH als bereits recht gut verwirklicht. Sie identifizieren sie deshalb kaum als ‚grosses‘ Thema und bekunden entsprechend Mühe, ausgeprägten Handlungsbedarf zu orten. Auch seitens der Dozenten – und vereinzelt auch der Dozentinnen – wird nicht selten die Meinung vertreten, frauenspezifische Anliegen würden zu auffällig kommuniziert, so dass sie in der Folge eher unangenehm, künstlich aufgesetzt und deshalb kontraproduktiv wirkten. Während Studierende vor allem Massnahmen im Bereich der Zubringerinstitutionen (Abschluss der Sekundarstufe I, Berufsschulen) empfehlen, so sprechen sich die Dozierenden vor allem für Bemühungen zur Erhöhung des Anteils der Dozentinnen in technischen Studiengängen und zur Erhöhung des Anteils an Studentinnen aus. Zudem befürworten sie explizit den Ausbau frauenorientierter Berufungsverfahren.

## **Projektarbeit: Grosse Herausforderung in einem schwierigen Umfeld**

Die zu unterschiedlichen Zeitpunkten angelaufenen Projekte – sie sind aufgrund fehlender Verfügbarkeit von entsprechendem Personal mit Kapazität für das Verfassen ausgereifter Projektentwürfe und die nachmalige Leitung bewilligter Projekte häufig an der Gleichstellungsbeauftragten ‚hängengeblieben‘ – zeigen in der Tendenz, dass sie überwiegend planmässig ablaufen und die Beteiligtegruppen zu erreichen vermögen. Heterogen ist das Bild betreffend die Erreichbarkeit der Zielgruppen. Einzelne Projekte stossen hier offenbar an Grenzen. Mit Blick auf die zusätzlichen kontextuellen Schwierigkeiten (unterschiedliche Mentalitäten in den Fachbereichen, zeitliche Überbeanspruchung durch die aktuelle Gesamtentwicklung der Schweizer FH, mässig motivierbare Dozierende und Angestellte, fehlende oder unsichere Finanzen für die Weiterführung, Abbruch der Unterstützung auf halbem Weg) wird die Projektarbeit allgemein als grosse Herausforderung empfunden. Mit Blick auf solche Schwierigkeiten bei Projektstart scheint verständlich, dass in dieser ersten Programmphase noch relativ wenig schulübergreifende respektive grosse Projekte initialisiert worden sind.

## **Fazit: Die vordringlichsten Entwicklungsschritte als Minimalstandards**

Die ersten Ergebnisse erlauben, eine positive Zwischenbilanz zu ziehen. Für eine erfolgreiche Implementierung des Programms, und um die oben erwähnten Fehlentwicklungen zu vermeiden, bedarf es verschiedener, *möglichst rasch* zu ergreifender Massnahmen. Im Mittelpunkt muss dabei die Unterstützung der Beauftragten durch die Schulleitungen in organisatorischer und struktureller Hinsicht stehen. Sechs Minimalstandards konturieren diese Forderung: (1) Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist systematisiert. (2) Die Zuständigkeiten sind in einem Pflichtenheft geregelt. (3) Chancengleichheit ist expliziter Teil der Gesamtstrategie der FH und nicht lediglich der Teilstrate-

gien der Teilschulen. (4) Die Beauftragten für Chancengleichheit haben Einsitz in die Rekrutierungs- / Wahl- / und Findungskommission. (5) Die offizielle Positionierung der Beauftragten für Chancengleichheit ist in der Organisationsstruktur geklärt. (6) Beauftragte für Chancengleichheit sind der Schulleitung und nicht der Verwaltung unterstellt.

## Anhang 2

### Literatur und Internetadressen

Die folgende Literaturliste mit deutschen und französischen Titeln stellt eine kleine Auswahl dar zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich und an Fachhochschulen. Die aufgeführten Artikel und Bücher enthalten Informationen zu einer oder mehreren Zielsetzungen des Aktionsplanes. Alle französischsprachigen Titel sind bei der Dokumentationsstelle des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann in Bern einsehbar.

Für Angaben zur projektspezifischen weiterführenden Lektüre und zu einzelnen Internetsites stehen die KoordinatorInnen im BBT sehr gerne zur Verfügung.

### Weiterführende deutschsprachige Literatur

Baillod, Jürg (Hg.). Chance Teilzeitarbeit: Argumente und Materialien für Verantwortliche. Zürich 2002.

Barben, Marie-Louise, Elisabeth Ryter. Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen!: Empfehlungen und Handlungsvorschläge. Bern 2003.

Batisweiler, Claudia, Elisabeth Lembeck, Mechtild Jansen (Hg.). Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen 2001.

Baur, Esther, Madeleine Marti. Kurs auf Genderkompetenz: Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Hg. vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Bern 2000.

Beiträge zur Lehrerbildung: Zeitschrift zu Theorie und Praxis der Grundausbildung, Fort- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern. 19. Jg. Heft 3/2001: Genderfragen in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung.

Braun, Christina von (Hg.). Gender Studien: Eine Einführung. Stuttgart 2000.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 87. Bonn 2000. Das Dokument ist abrufbar unter [www.blk-bonn.de](http://www.blk-bonn.de).

Burbach, Christiane u. a. (Hg.). Abenteuer Fairness: Ein Arbeitsbuch zum Gender-Training. Göttingen 2001.

Derichs-Kunstmann, Karin, Susanne Auszra, Brigitte Müthing. Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik: Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld 1999.

Döge, Peter. Gender-Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen: Ein Leitfaden für Frauen und Männer. Berlin 2002.

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen. Berufswahl und Berufsbildung von Frauen. Frauenfragen, 21. Jg, 2/1998.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Transfer von Projekten: Ein Leitfaden. Bern 2002. Die Broschüre kann bestellt werden unter [ebg@admin.ch](mailto:ebg@admin.ch).

European Commission, Research Directorate-General. Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality: A report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg 2000.

Frauen in der Informationsgesellschaft: Internationale Konferenz im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft. Dokumentation der Konferenz vom 17. April 1999 in Düsseldorf. Bielefeld 2000.

- Freiburghaus, Ruth. Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz: Kernziele und Qualitätsmerkmale. Ein Projekt der Fachhochschule Aargau Nordwestschweiz im Rahmen des Aktionsplanes zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen. Brugg 2002.
- Grünewald-Huber, Elisabeth. Koedukation und Gleichstellung: Eine Untersuchung zum Verhältnis der Geschlechter in der Schule. Unter Mitarbeit von Anita Brauchli Bakker. Chur/Zürich 1997.
- Honegger, Claudia, Caroline Arni (Hg.). Gender – die Tücken einer Kategorie: Joan W. Scott, Geschichte und Politik. Zürich 2001.
- Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Graz. Frauen an der Universität: Potenziale – Barrieren – Chancen. Personalentwicklungsprogramm zur Etablierung einer symmetrischen Geschlechterkultur an den Grazer Universitäten. Graz o. J. Die Broschüre kann bestellt werden bei ilse.wieser@uni-graz.at.
- Kadishi, Bernadette. Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen: Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001.
- Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie (Hg.). Innovative Studienreformprojekte für Frauen: Informatik und IT, Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bielefeld 2002.
- Lauer, Urs, Maya Rechsteiner, Annamarie Ryter (Hg.). Dem heimlichen Lehrplan auf der Spur: Koedukation und Gleichstellung im Klassenzimmer. Chur/Zürich 1997.
- Leemann, Regula Julia. Chancenungleichheit im Wissenschaftssystem: Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich 2002.
- Löther, Andrea, Lydia Plöger (Hg.). Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Bielefeld 2000.
- Madörin, Mascha. Geschlechterspezifische Budgetanalysen: Fragestellungen, Methoden und institutionelle Arrangements im Ausland und in der Schweiz. Eine Dokumentation zusammengestellt im Auftrag des Büros für Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich. Basel 2001.
- Merz, Veronika. Salto, Rolle und Spagat: Basiswissen zum geschlechterbewussten Handeln in Alltag, Wissenschaft und Gesellschaft. Gender Manual 1. Hg. in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Zürich 2001.
- Merz, Veronika. Salto, Rolle, Pflicht und Kür: Materialien zur Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Gender Manual 2. Hg. in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro Basel-Stadt. Zürich 2001.
- Mischau, Anina, Caroline Kramer, Birgit Blättler-Mink (Hg.). Frauen in Hochschule und Wissenschaft: Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Schriften des Heidelberger Instituts für Interdisziplinäre Frauenforschung (HIFI) e. V., Band 3. Baden-Baden 2000.
- Nohr, Barbara, Silke Veth (Hg.). Gender Mainstreaming: Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. Berlin 2002.
- Roloff, Christine (Hg.). Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld 2002.
- Ryter, Annamarie, Kathrin Schafroth. Gleichwertige Förderung von Mädchen und Knaben in der Volksschule im Kanton Zürich: Bericht der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich FFG zuhanden des Bildungsrates des Kantons Zürich. Zürich 2001.
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren. Dossier 22A: Mädchen – Frauen – Bildung: Unterwegs zur Gleichstellung. Bern 1992.
- Schweizerische Universitätskonferenz. Bundesprogramm „Chancengleichheit“ 2000-2003: Ein Programm des Bundes zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich gemäss der Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2000-2003. Bern 2003.

Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen und Schweizerisches Institut für Berufspädagogik. Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung. 2. überarbeitete Auflage. Bern 2000.

Scott, Joan W. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: American Historical Review, 91/1986, S. 1053-1075. (Deutsche Übersetzung: Gender: Eine nützliche Kategorie der historischen Analyse. In: Nancy Kaiser (Hg.). Selbst bewusst: Frauen in den USA. Leipzig 1994.)

Stamm, Margrit, Charles Landert. Evaluation des Programms „Chancengleichheit an den Fachhochschulen“: Zwischenbericht zuhanden des Beratungsorgans des Programms. Zürich/Aarau 2002.

Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen (Hg.). Ingenieurinnen erwünscht!: Handbuch zur Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen. Bochum 2000.

## Weiterführende französischsprachige Literatur

Bureau international du travail (éd.). Directives pour l'intégration des questions de genre dans la conception, le suivi et l'évaluation des programmes et des projets de l'OIT. Bureau international du travail. Genève 1995.

Chaponnière, Martine (éd.). Programme d'étude des rapports de sexes : Etudes – femmes et interdisciplinarité : Actes du cycle de conférences, mai 1992. Université de Genève. Genève 1993.

Collin, Françoise (éd.). Le sexe des sciences: Les femmes en plus. Editions Autrement. Paris 1992.

Commission européenne (éd.). Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre. Office des publications officielles des Communautés européennes. Emploi & affaires sociales: égalité entre femmes et hommes. Luxembourg 1998.

Centre européen pour l'enseignement supérieur CEPES de l'Unesco (éd.). Enseignement supérieur en Europe: Types de carrières masculins et féminins dans la recherche et le développement: Conditions et perspectives. Enseignement supérieur en Europe, Vol. XVII, No. 2, 1992. Paris 1992.

Conférence des déléguées à l'égalité et aux questions féminines auprès des universités et hautes écoles suisses CODEFUHES (éd.): Promotion de l'égalité et de la relève féminine dans les universités des Etats-Unis: Rencontre de déléguées à l'égalité et au mentorat Suisse-Boston/USA 16-20 mars 2002.

Gardey, Delphine, Illana Löwy (éds.). L'invention du naturel: Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin. Edition des archives contemporaines. Paris 2000.

Harding, Sandra, Elizabeth McGregor (et. al.). UNESCO (éd.). La place des femmes dans la science et la technologie: Extrait du rapport mondial sur la science. Editions UNESCO, 1995. Paris 1996.

Schweizerische Akademie der Naturwissenschaften SANW (Hg.). La femme dans la science. Berne 1999.

Piron, Françoise. Carrières de femmes: Passion d'ingénieures. Ecole polytechnique fédérale. Lausanne 1998.

Vision, le magazine suisse de la science et de l'innovation (éd.): Les femmes dans la recherche : Annexe à Vision 1/1997. Berne 1997.

## Nützliche Internetadressen

[www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch): Die Homepage des BBT informiert unter den Stichworten Fachhochschulen und Dossiers über das Bundesprogramm Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen.

[www.gendercampus.ch](http://www.gendercampus.ch): Dieses Portal bietet einen Überblick und Einstieg zu den Gleichstellungsmaßnahmen und zur Geschlechterforschung an schweizerischen Universitäten, Fachhochschulen und technischen Hochschulen. Die Links führen weiter zu den einzelnen Fachhochschulen.

[www.femdat.ch](http://www.femdat.ch): Der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz hat eine Expertinnendatenbank aufgebaut. In dieser Datei finden sich Fachfrauen und Kontakte für die verschiedensten Wissenschaftsdisziplinen.

[www.equality.ch](http://www.equality.ch): Diese Adresse ist das wichtigste schweizerische Portal für Gleichstellungslinks. Über 400 Adressen in Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch führen zu fachspezifischen Webseiten oder zu den Homepages von Frauen-/Männer- und Gleichstellungsorganisationen.

[www.gendemainstream.ch](http://www.gendemainstream.ch) / [www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org) / [www.gem.or.at/de](http://www.gem.or.at/de) / [www.stadt-zuerich.ch/bfg](http://www.stadt-zuerich.ch/bfg) (Stichwort Projekte, Online Informationen zu Gendermainstreaming): Auf diesen Internetseiten finden sich nützlich Hinweise zum Gender Mainstreaming und Gleichstellungscontrolling.

[www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de): Diese Adresse eignet sich für Projektleitende und Gleichstellungsbeauftragte, die sich über die Gleichstellungsprojekte an deutschen Fachhochschulen informieren möchten. Zahlreiche Links führen weiter zu den Projekten an einzelnen Fachhochschulen.