

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Evaluation der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz Schlussbericht

Zürich, 16. Oktober 2020

Susanne Stern, Beatrice Ehmann, Christoph Petry, Bettina Rügge



Impressum

Evaluation der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz

Schlussbericht

Zürich, 16. Oktober 2020

INFRAS_Evaluation_Finanzhilfen_Gleichstellungsgesetz_Schlussbericht_final_extern.docx

Auftraggeber

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Autorinnen und Autoren

Susanne Stern, Beatrice Ehmann, Christoph Petry, Bettina Rügge

INFRAS, Binzstrasse 23, 8045 Zürich

Tel. +41 44 205 95 95

info@infras.ch

Titelbild

Keystone-SDA/Westend61/Bartek Szewczyk

Inhalt

Zusammenfassung	6
Evaluationsgegenstand, -ziele und -methodik	6
Gesuche und Bewilligungen	7
Projektergebnisse und -wirkungen	7
Beurteilung aus Evaluationssicht	9
Empfehlungen	10
1. Einleitung	11
1.1. Ausgangslage und Ziele der Evaluation	11
1.2. Evaluationsgegenstände und -fragen	12
1.3. Kontext der Finanzhilfen: Gleichstellung im Erwerbsleben	18
1.4. Methodisches Vorgehen	20
1.5. Aufbau des Berichts	22
2. Vergabep Praxis und Steuerung durch das EBG	23
2.1. Eingereichte und bewilligte Gesuche	23
2.2. Ablehnungen	32
2.3. Auflagen	33
2.4. Strategische Überlegungen des EBG bei der Vergabe	34
2.5. Bedeutung der Finanzhilfen aus Sicht der Projektleitungen und Zielgruppen	36
2.5.1. Sicht Projektleitungen	36
2.5.2. Sicht der Zielgruppen	37
3. Breite Analyse der unterstützten Projekte	38
3.1. Laufzeit und Finanzhilf evolumen	38
3.2. Produkte	41
3.3. Zielgruppen	46
3.4. Inhaltliche Ausrichtung der Projekte (Wirkungsbereich)	48
3.5. Bezug zur Prioritätenordnung (ab 2017)	60
4. Vertiefende Analyse von ausgewählten Projekten	63
4.1. Projektergebnisse und Zielgruppenerreichung in der Übersicht	65
4.2. Die Projekte aus Sicht der Projektleitungen und Zielgruppen	70

4.2.1.	Sicht Projektleitungen _____	70
4.2.2.	Sicht der Zielgruppen _____	72
4.2.3.	Erfolgsfaktoren für die Projektumsetzung _____	74
4.3.	Direkte Wirkungen der Projekte _____	76
4.4.	Nachhaltigkeit und Transfer der Projektergebnisse _____	80
5.	Beurteilung durch das Evaluationsteam _____	84
5.1.	Beurteilung der Vergabepaxis (Input) _____	84
5.2.	Beurteilung der Projektergebnisse (Output) _____	87
5.3.	Beurteilung der Wirksamkeit (Outcome und Impact) _____	89
6.	Gesamtbeurteilung _____	91
7.	Empfehlungen _____	95
8.	Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben _____	97
Annex	_____	99
A1.	InterviewpartnerInnen _____	99
A2.	Portraits der vertieft untersuchten Finanzhilfeprojekte _____	101
	Girls only (neu: tüftlerin.ch) – Ausserschulische Technikbildung für Mädchen _____	102
	WomenWay – Das Netzwerk für Mentoring und Karriere _____	103
	Familienfreundliche Nutztierpraxen für Tierärztinnen und -ärzte _____	104
	AMELIA-Mentoringprojekt _____	105
	Développer la mixité professionnelle dans l'apprentissage : projet de sensibilisation et d'accompagnement aux parcours atypiques (ProAPP) _____	106
	WinPACE (Women in Process and Chemical Engineering) _____	107
	Lohnleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern _____	108
	GIOVANI – Promozione de pari opportunità professionali e famigliari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino _____	109
	Go-for-jobsharing _____	110
	Projet pour encourager et accompagner des PME genevoises à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement au travail (neu: PME Action+) _____	112
	Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit: Die Ausgestaltung weiblicher Karrieren ab 45+ _____	113
	Kultur-Wegweiser _____	114

Durchstarten. (neu: Easystep.) Erste Hilfe für den ersten Schritt in den Beruf in Gestaltung und Kunst _____	116
Fachstelle UND _____	118
KinderbetreuER – für einen höheren Männeranteil in der Kinderbetreuung _____	119
Impact E - Midi-conférences Equilimen _____	120
femInno Life Sciences – Aufbau eines Impulsprogramms: Zugang zu Innovationsökosystemen und Stärkung der Teilhabe von Akademikerinnen am privatwirtschaftlichen Innovationsprozess _____	121
DOIT-smart _____	122
St. Gallen Diversity Benchmarking und Mitarbeitendenumfrage mit Gleichstellungsfokus _____	123
Förderung der ICT-Berufswahl von Mädchen _____	125
Bündner KMU in Aktion: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor (neu: KMU Engiadina) _____	126
Coding Club des filles _____	128
Girls for MINT _____	129
Mise en œuvre du contrôle de l'égalité salariale au sein des marchés publics dans le canton de Vaud et des subventions de l'État de Vaud _____	130
Future.preneurship _____	131
Teilzeitbau. Teilzeitförderung im Maler- und Gipsergewerbe _____	132
Projekt Förderung Teilzeit "Bauplan Teilzeitklinik" _____	134
A3. Beurteilungsgrundlagen _____	136
A4. Teilnehmende Hearing _____	138
Abbildungsverzeichnis _____	139
Tabellenverzeichnis _____	140
Literatur _____	141

Zusammenfassung

Evaluationsgegenstand, -ziele und -methodik

Gegenstand der Evaluation sind die im Zeitraum 2015-2019 vergebenen Finanzhilfen an Programme und Projekte gemäss Art. 14 Gleichstellungsgesetz (GIG). Zuständig für die Vergabe der Finanzhilfen ist das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Von 2017 bis 2020 gilt für die Vergabe der Gelder die Prioritätenordnung des EDI, die zwei Förderschwerpunkte setzt: Zum einen die Entwicklung und Einführung von Produkten und Instrumenten für Unternehmen insbesondere zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Lohngleichheit (Schwerpunkt A) und zum anderen die Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel, in denen eines der Geschlechter untervertreten ist (Schwerpunkt B).

Die Prioritätenordnung des EDI läuft Ende 2020 aus und es ist über die Ausrichtung der Finanzhilfen ab 2021 zu entscheiden. Als eine der Grundlagen für diesen Entscheid hat das EBG das Forschungs- und Beratungsbüro INFRAS mit der Evaluation der Finanzhilfen in der Periode 2015 bis 2019 beauftragt. Die Evaluation verfolgt zwei Hauptziele:

- a) Rechenschaft ablegen über die von 2015-2019 mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte,
- b) Empfehlungen formulieren für die weitere Entwicklung der Vergabepaxis durch das EBG.

Methodisches Vorgehen

Die Datenbasis der Evaluation basiert im Wesentlichen auf vier Erhebungsschritten:

- **Breite Analyse der Gesuche und Projekte:** In einem ersten Schritt wurde basierend auf der Datenbank des EBG eine Übersicht über die 214 eingereichten Gesuche, die 138 geförderten und die 68 abgelehnten Projekte¹, die in den Projekten umgesetzten oder geplanten Massnahmen sowie die anvisierten Zielgruppen und Wirkungen erstellt.
- **Gruppeninterview mit Mitarbeitenden des EBG:** Im Rahmen eines Interviews wurden die strategischen Überlegungen des EBG bei der Vergabe der Finanzhilfen und die Umsetzung der in der Evaluation 2006 formulierten Empfehlungen besprochen.
- **Vertiefende Analyse zu ausgewählten Projekten:** Anhand einer repräsentativen Auswahl von 28 Projekten wurden die Projektergebnisse und -wirkungen vertieft untersucht. Dazu wurden Schluss- und Evaluationsberichte der Projekte ausgewertet und qualitative Interviews mit den Projektleitenden oder Trägerschaften geführt. Weiter wurden zu sechs der 28 Projekte Interviews mit VertreterInnen von Zielgruppen der Projekte geführt.
- **Hearing mit Stakeholdern:** Die Ergebnisse der Evaluation wurden an einem Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Erwerbsleben und Gleichstellung diskutiert.

¹ Im untersuchten Zeitraum wurden 8 Projekte von den Trägerschaften vor Entscheid des EBG zurückgezogen.

Gesuche und Bewilligungen

In den Jahren 2015-2019 wurden 138 Projekte mit rund 20 Mio. CHF unterstützt

Im Untersuchungszeitraum wurden Finanzhilfen im Umfang von 20 Mio. CHF an 138 Projekte vergeben, davon waren 24 Vorprojekte, 82 Erstdurchführungen und 32 wiederkehrende Projekte. Die Projektträgerschaften haben jeweils Eigenleistungen von knapp 16 Mio. CHF erbracht und Dritteleistungen im Umfang von 6.8 Mio. CHF akquiriert. Insgesamt wurden die mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte damit zu über 52% durch Eigen- oder Dritteleistungen finanziert. Die meisten Projekte wurden von Fachorganisationen (z.B. Verein oder Stiftung), Fachhochschulen, öffentlichen Verwaltungen und Berufsverbänden durchgeführt. Bei den eingereichten Gesuchen wie auch bei den bewilligten Projekten sind die französische und italienische Schweiz im Vergleich zu ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung leicht überrepräsentiert bzw. die Deutschschweiz leicht untervertreten.

Prioritätenordnung zeigt Wirkung

Seit Einführung der Prioritätenordnung im Januar 2017 bis Ende Dezember 2019 wurden 88 Projekte gefördert. Davon lassen sich 45% dem Schwerpunkt A (Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen) und 30% dem Schwerpunkt B (gleichwertige Vertretung der Geschlechter in bestimmten Berufen und Branchen) zuordnen. Insgesamt machen die bewilligten Finanzhilfen für Projekte in einem der beiden Schwerpunkte 88% der Gesamtsumme der Finanzhilfen 2017-2019 aus. Weniger als 2 Mio. CHF (12%) wurden in diesem Zeitraum an Projekte vergeben, welche nicht unter die Schwerpunkte A und B fallen, gemäss Prioritätenordnung jedoch unter «andere Projekte» mitfinanziert werden können.

Projektergebnisse und -wirkungen

Die unterstützten Projekte lassen sich in vier Wirkungsbereiche einteilen. In den Bereich der Gleichstellung im Unternehmen fallen die meisten der unterstützten Projekte. Diese machen rund 40% des gesamten vergebenen Finanzvolumens aus. Je rund ein Viertel der Finanzhilfen geht an Projekte zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Care-Arbeit sowie der Berufswahl. Im Bereich Berufliche Laufbahn werden mit rund 10% des Finanzvolumens am wenigsten Projekte unterstützt.

- Projekte in den Bereichen **Gleichstellung im Unternehmen und Vereinbarkeit** setzen bei den Organisationsstrukturen und Unternehmenskulturen an und versuchen durch konkrete Massnahmen die innerbetriebliche Gleichstellung zu fördern. AdressatInnen der Projekte sind in erster Linie Arbeitgebende. Allein in den 14 vertieft untersuchten Projekten aus diesen beiden Bereichen wurden mit umfassenden und spezifischen Analysen und Beratungen rund 350 Unternehmen mit bis zu 100'000 Mitarbeitenden erreicht. Die Projekte haben

nebst der Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten insbesondere strukturellen Veränderungen bewirkt, wie z.B. die Verankerung von Gleichstellungsthemen im Leitbild von Unternehmen, die Schaffung von Teilzeitstellen, die Anpassung von Lohnsystemen, die Erhöhung des Frauenanteils im Kader oder die gezielte Neuanstellung von Frauen.

- Projekte in den Bereichen **Berufswahl und berufliche Laufbahn** setzen sowohl auf der individuellen wie auch auf der strukturellen Ebene an, um die gleichwertige Teilhabe von Männern und Frauen in Berufen und Branchen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist, zu fördern. AdressatInnen der Projekte sind in erster Linie Bildungsinstitutionen, Berufsverbände und Unternehmen. In den vertieft untersuchten 14 Projekten zu diesen beiden Bereichen wurden über 100 Mentorings sowie rund 70 Workshops und weitere Events für Lernende, SchülerInnen und Lehrpersonen mit insgesamt über 2'000 Teilnehmenden durchgeführt. Darüber hinaus sind zusätzliche Produkte wie Webtools, Kursunterlagen und Leitfäden entstanden, die für den weiteren Gebrauch zur Verfügung stehen. Die Projekte in den Bereichen Berufswahl und berufliche Laufbahn trugen in erster Linie dazu bei, Kinder, Jugendliche oder Erwachsene für bestimmte Berufe, Fächer oder Karriereschritte zu ermutigen. Zudem haben sie zur Sensibilisierung von Lehrpersonen, Schulleitungen und Führungskräften in Unternehmen beigetragen und die Vernetzung von Lernenden oder Schulpersonal unterstützt.

Gemäss der überwiegenden Mehrheit der befragten Projektleitungen wären die Projekte ohne Finanzhilfen nicht zustande gekommen. Als wichtigster Erfolgsfaktor bei der Projektumsetzung wird die Motivation der Führungsebene für die Gleichstellungsförderung genannt. Bei 20 von 28 vertieft untersuchten Projekten werden Transfermassnahmen umgesetzt, d.h. die Projektergebnisse werden bei einem breiteren Kreis von Unternehmen und Personen bekannt gemacht und/oder die Projekte auf neue Zielgruppen und Regionen ausgeweitet. Die vertiefende Analyse zeigt weiter, dass elf von 28 Projekten nach Ende der laufenden Förderperiode mit erneuter Finanzhilfe weiterlaufen. Nur drei der untersuchten Projekte werden ohne Finanzhilfen fortgesetzt. Dies weist darauf hin, dass es für viele Projekte schwierig ist, ohne Finanzhilfen am Markt zu bestehen und ihre Produkte und Dienstleistungen kostendeckend zu vertreiben.

Beurteilung aus Evaluationsicht

Vergabep Praxis des EBG ist kohärent mit den Richtlinien und der Prioritätenordnung

Die Vergabep Praxis des EBG an Projekte gemäss Art. 14 GIG hat sich gestützt auf die Ergebnisse der vorliegenden Evaluation grundsätzlich bewährt. Das EBG hat den verschiedenen Empfehlungen aus der letzten Programmevaluation (Interface/evaluanda 2006) und der Evaluation der unternehmensinternen Projekte (Econcept 2015) umgesetzt und die Vergabekriterien und -praxis laufend weiterentwickelt. Die Vergabep Praxis ist kohärent mit den gesetzlichen Vorgaben, den Richtlinien und der Prioritätenordnung.

Unterstützte Projekte sind geeignet, die Ziele der Prioritätenordnung zu erreichen

Die unterstützten Projekte erbringen wichtige Leistungen zur Förderung der innerbetrieblichen Gleichstellung einerseits und der gleichwertigen Vertretung von Frauen und Männern in bestimmten Branchen und Berufen andererseits. Gemäss der Analyse aller im Untersuchungszeitraum unterstützten Projekte sprechen diese am häufigsten Unternehmen, Bildungsinstitutionen oder Mittlerorganisationen wie Verbände an. Einzelpersonen sind nur selten die alleinige Zielgruppe der Projekte. Die Ziele und Zielgruppen konnten gestützt auf die Ergebnisse der vertiefenden Analyse zu 28 Projekten zufriedenstellend erreicht werden. Dies bestätigen auch die befragten Zielgruppen der Projekte, welche durchwegs zufrieden sind und allesamt von den Projekten profitieren konnten.

Die Evaluation beurteilt den Output der unterstützten Projekte im Verhältnis zu den bewilligten Finanzhilfen angemessen. Die durchschnittlichen Finanzhilfen betrugen pro Projekt rund 130'000 CHF bis 280'000 CHF. Zusätzlich zu den Beiträgen des Bundes erbrachten die Projektträgerschaften Eigenleistungen und akquirierten Drittleistungen in einem ähnlichen Umfang wie die erhaltenen Finanzhilfen.

Nachhaltigkeit der unterstützten Angebote und Produkte stellt eine Herausforderung dar

Um einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben zu erzielen, ist zum einen wichtig, dass die mit den Finanzhilfen unterstützten Produkte und Instrumente möglichst viele Unternehmen, Branchen und weitere Zielgruppen erreichen. Zum anderen ist es aus einer Nachhaltigkeitsoptik wichtig, dass die Produkte und Angebote auch nach Ende der Finanzhilfen weiterhin zur Verfügung stehen. Dies erweist sich als Herausforderung: Viele der in den Projekten erstellten Produkte und Dienstleistungen können nur mit dauerhafter finanzieller Unterstützung bestehen und weiter vertrieben werden. Sie erreichen nur vereinzelt selbsttragenden oder gar gewinnbringenden Status, da die Unternehmen oder andere Zielgruppen meist nicht bereit sind, einen kostendeckenden Preis zu bezahlen. Dies erklärt sich dadurch, dass Fragen

der Gleichstellung in Unternehmen zwar zunehmend an Bedeutung gewinnen, bei der Ressourcenallokation jedoch selten prioritär behandelt werden. Nebst der finanziellen Anreizwirkung stellen die Finanzhilfen für die Projekte auch ein Qualitätssiegel dar, welches den Absatz der Produkte zusätzlich fördert. Bei einem Wegfall der Bundessubventionen ist zu befürchten, dass die Nachfrage nach den Produkten sinkt und diese wieder vom Markt verschwinden. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, braucht es deshalb eine langfristig angelegte Unterstützung der entwickelten Produkte und Dienstleistungen und deren Verbreitung.

Empfehlungen

Mit Blick auf die Weiterentwicklung der Finanzhilfen ab 2021 formulieren die Evaluatorinnen und Evaluatoren vier Hauptempfehlungen:

1. Finanzhilfen fortführen und insbesondere eine längerfristige Unterstützung von Projekten ermöglichen.
2. Projekte mit genügend Ressourcen für die Sensibilisierung und Motivation der Führungsebene ausstatten.
3. Branchen- und Berufsverbände noch gezielter ansprechen und stärker involvieren.
4. Prioritätenordnung beibehalten, jedoch die Richtlinien punktuell ergänzen.

1. Einleitung

1.1. Ausgangslage und Ziele der Evaluation

Jährlich vergibt der Bund Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG) im Umfang von rund 4.5 Millionen CHF für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Mit den Finanzhilfen werden Projekte gefördert, die möglichst konkret und nachhaltig zur tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben beitragen. Gesuche können von öffentlichen oder privaten nicht gewinnorientierten Organisationen eingereicht werden. Zuständig für die Vergabe ist das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG).

Von 2017 bis 2020 gilt für die Vergabe der Gelder eine Prioritätenordnung, die sich an den Zielen der Fachkräfteinitiative des Bundes orientiert:

- Schwerpunkt A: Entwicklung und Einführung von Produkten und Instrumenten für Unternehmen insbesondere zur Förderung der Lohngleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Schwerpunkt B: Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel, in denen eines der Geschlechter untervertreten ist.

Die Prioritätenordnung des Eidgenössische Departement des Innern (EDI) läuft Ende 2020 aus und es ist über die Ausrichtung der Finanzhilfen ab 2021 zu entscheiden. Als eine der Grundlagen für diesen Entscheid hat das EBG das Forschungs- und Beratungsbüro INFRAS mit der Evaluation der Vergabepaxis der Finanzhilfen in der Periode 2015 bis 2019 beauftragt. Die Evaluation verfolgt zwei Hauptziele:

1. Rechenschaft ablegen über die im Zeitraum 2015-2019 mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte,
2. Empfehlungen formulieren für die weitere Entwicklung der Vergabepaxis durch das EBG.

Gegenstand der Evaluation sind die im Zeitraum 2015-2019 vergebenen Finanzhilfen an Programme und Projekte gemäss Art. 14 GIG. Die im gleichen Zeitraum mit Finanzhilfen nach Art. 15 GIG unterstützten Beratungsstellen gehören nicht zum Evaluationsgegenstand. Die Finanzhilfen an Beratungsstellen wurden aufgrund eines Bundesratsbeschlusses im Rahmen der Staatsrechnung 2015 letztmalig im Jahr 2018 gewährt. Die Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte waren nach Abschluss einer Pilotphase (2009-2016) bereits Gegenstand einer Evaluation (econcept 2015) und wurden ebenfalls aufgrund eines Bundesratsbeschlusses im Rahmen der Staatsrechnung 2015 nicht weitergeführt.

Nachfolgend sind die Evaluationsgegenstände und -fragen (Kapitel 1.2) sowie der Kontext der Finanzhilfen (Kapitel 1.3) beschrieben.

1.2. Evaluationsgegenstände und -fragen

Finanzhilfen gemäss Art. 14 GIG

Gemäss Art. 14 GIG kann der Bund öffentlichen oder privaten, nicht-gewinnorientierten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Laut Gleichstellungsgesetz können nur Projekte mit Finanzhilfen unterstützt werden, deren Hauptziel die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben ist. Das Erwerbsleben ist mit bezahlter Arbeit gleichzusetzen; die vorgelegte Phase der Berufswahl gehört ebenfalls dazu. Das Projekt soll möglichst direkte, konkrete und breite Auswirkung auf die Gleichstellung im Erwerbsleben haben (EBG 2019). Mögliche Trägerschaften solcher Programme sind Arbeitgebenden- und Arbeitnehmenden-Organisationen, Fachorganisationen im Bereich der Gleichstellung, Bildungsinstitutionen sowie kantonale oder kommunale Gleichstellungsfachstellen. Die vom Bund unterstützten Förderprogramme sollen gemäss Gesetzesartikel folgenden Zielen dienen:

- a. die inner- oder ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung fördern;
- b. die Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen verbessern;
- c. die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben verbessern;
- d. Arbeitsorganisationen und Infrastrukturen am Arbeitsplatz fördern, welche die Gleichstellung begünstigen.

Verordnung und Richtlinien

Die Verordnung über Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz legt die Grundsätze für die Vergabe von Finanzhilfen fest². Die durch das EBG erlassenen Richtlinien präzisieren die Bedingungen für die Gewährung von Finanzhilfen an Projekte. Für die Vergabe der Finanzhilfen orientiert sich das EBG an den folgenden Kriterien (siehe EBG 2019):

² Art. 1 Beiträge für Förderungsprogramme:

1 Beiträge können insbesondere geleistet werden für Programme, die: a. einen starken Praxisbezug aufweisen; b. über die Dauer der Beitragszahlung hinaus wirken; c. in den Organisationen und Betrieben besonders gut verankert sind; d. die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen fördern; e. eine Verbindung mit anderen Programmen ermöglichen; oder f. experimentellen Charakter aufweisen.

2 Ebenfalls mit Beiträgen unterstützt werden kann: a. die Entwicklung von Grundlagen für Programme; b. die Evaluation von bereits bestehenden Programmen; c. die Sensibilisierungsarbeit.

3 Die direkte Finanzierung von betriebseigenen Programmen ist ausgeschlossen.

- Trägerschaft: keine Gewinnorientierung, nötige Qualifikationen, Netzwerk, Eigenleistungen und zusätzliche Drittmittel
- Projektcharakter: klar definierter Anfang/Ende
- Struktureller Wirkungsansatz: überindividuell, Verbesserung von Rahmenbedingungen, Veränderung von bestehenden Prozessen/Strukturen und Organisationen, breite Wirkung, z.B. überregional oder Einbezug von verschiedenen AkteurInnen
- Innovation: neuartige Aspekte in Bezug auf Inhalte, Methoden oder Zielpublikum
- Effizienz: optimales Verhältnis von Aufwand und Ergebnis
- Nachhaltigkeit: Weiterführung/nachhaltige Wirkung über Beitragsperiode hinaus
- Zurverfügungstellen von Produkten und Dienstleistungen kostenlos oder zu einem angemessenen Preis
- Transfer: Bekanntmachung, Verbreitung und Verankerung der Projektergebnisse
- Evaluation

Prioritätenordnung

Im Rahmen der Staatsrechnung 2015 hat der Bundesrat beschlossen, die Finanzhilfen an Beratungsstellen gemäss Art. 15 GIG ab 2019 einzustellen³ und die dadurch freiwerdenden Mittel an Projekte gemäss Art. 14 GIG zu vergeben.⁴ Zudem hat das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) für die Vergabe der Finanzhilfen an Projekte gemäss Art. 14 in den Jahren 2017 bis 2020 eine Prioritätenordnung erlassen, die zwei Schwerpunkte setzt. Projekte sollen demnach prioritär in zwei Bereichen unterstützt werden:

- **Schwerpunkt A:** In Schwerpunkt A der Prioritätenordnung gehören Projekte, deren Zielgruppe Unternehmen sind. Diese Projekte bieten konkrete Produkte oder Dienstleistungen für möglichst viele Unternehmen an.

Mit Finanzhilfen kann die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen unterstützt werden. Daneben kann auch die Förderung des Einsatzes der Produkte und Dienstleistungen in weiteren Unternehmen oder Branchen mitfinanziert werden – also die Akquisition von Unternehmen und die Anwendung der Produkte und Dienstleistungen. Die Unternehmen beteiligen sich dabei finanziell angemessen. Die Produkte und Dienstleistungen haben das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen konkret und nachhaltig zu verbessern. Sie setzen bei den Strukturen des Unternehmens an oder zielen auf die Unternehmenskultur.

³ Siehe dazu die Prioritätenordnung 2017-2020 für die Vergabe von Finanzhilfen an Beratungsstellen nach Art. 15 des Gleichstellungsgesetzes (GIG).

⁴ Eidg. Finanzverwaltung (2016): Staatsrechnung 2015: Band 3 Zusatzerläuterungen und Statistik R2015.

- **Schwerpunkt B:** Die Projekte im Schwerpunkt B verfolgen das Ziel, die gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist und die vom Fachkräftemangel betroffen sind, zu fördern.

In Schwerpunkt B der Prioritätenordnung fallen Projekte, welche in den Branchen oder Berufen mit Fachkräftemangel einen Beitrag zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes leisten. Ziel ist es, gleiche Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten für Frauen und Männer in diesen Branchen und Berufen zu schaffen, dies in allen Funktionen und auf allen Hierarchiestufen. Die Projekte sollen konkrete Massnahmen vorsehen und auf eine strukturelle Wirkung zielen. Übergeordnete Zielsetzung ist es, der Untervertretung eines Geschlechts entgegen zu wirken. Die Projekte können sich an Arbeitnehmende, Organisationen (wie Bildungsinstitutionen) und Unternehmen richten. Oder sie können auf Kinder und Jugendliche zielen, wobei ein direkter Zusammenhang zur Berufswahl bestehen muss. Allerdings darf sich das Projekt nicht auf die Förderung einzelner Personen beschränken.

Schwerpunkt A der Prioritätenordnung leitet sich aus der Pilotphase zur Unterstützung von unternehmensinternen Projekten und der damaligen Evaluation ab (econcept 2015). Diese zeigte, dass die Nachfrage von Unternehmen für Finanzhilfen hinter den Erwartungen blieb und die Wirksamkeit der Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekt entsprechend begrenzt war. Da die Unternehmen für die Gleichstellung im Erwerbsleben jedoch zentrale Akteure sind, entschied sich der Bundesrat, die Finanzhilfen neu auszurichten und die Beiträge nicht mehr direkt an Unternehmen, sondern an die Anbieter/innen standardisierter Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen sowie an Mittlerorganisationen auszurichten.

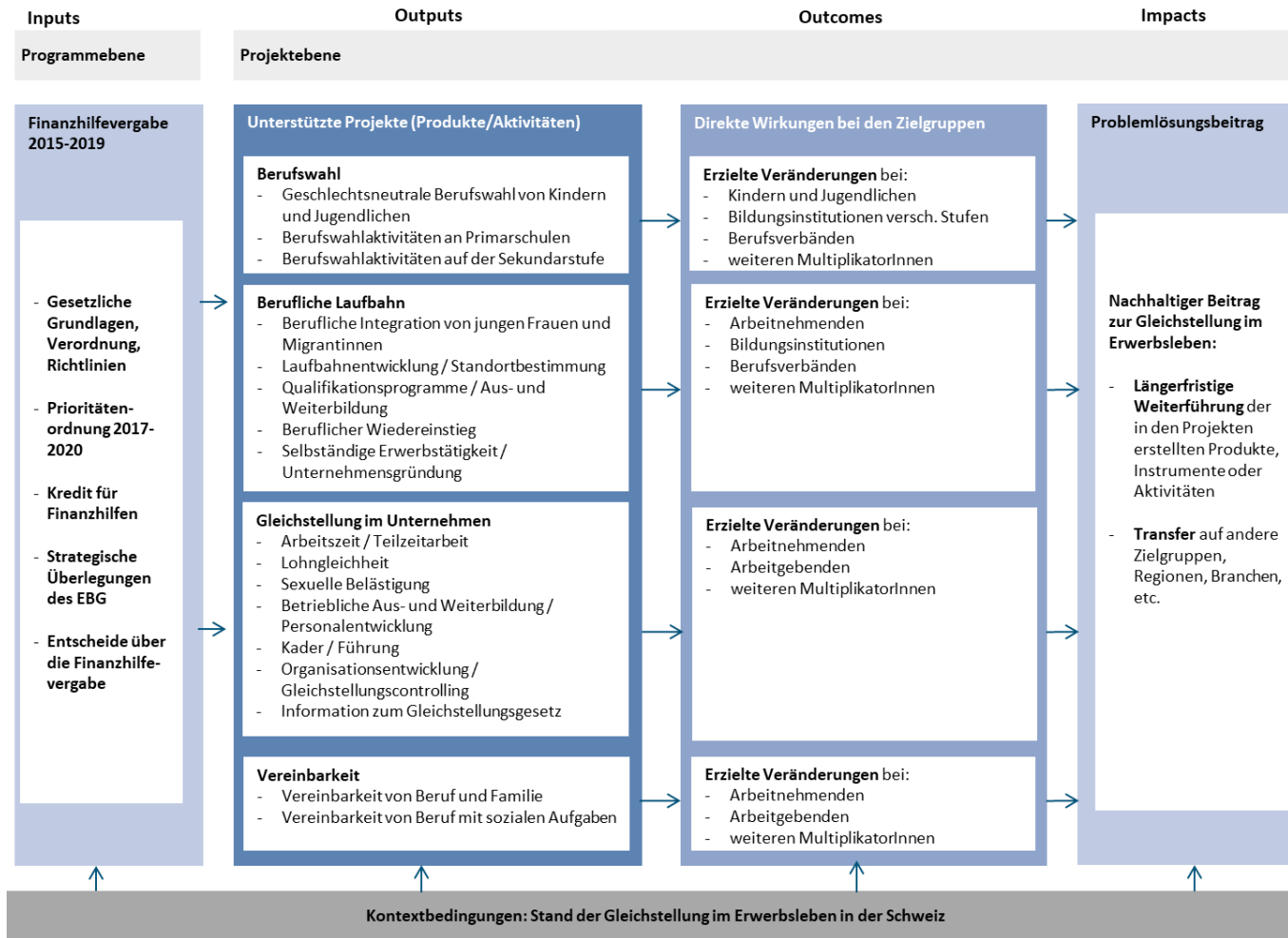
Schwerpunkt B der Prioritätenordnung basiert auf der Fachkräfteinitiative des Bundes (FKI). Die FKI ist 2011 vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung lanciert worden. Im Sommer 2018 hat der Bundesrat beschlossen, die zeitlich befristete Fachkräfteinitiative als Fachkräftepolitik ab 2019 unbefristet in die Regelstruktur des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung, Forschung (WBF) zu überführen. Ziel der Fachkräftepolitik ist es, das inländische Potenzial an Fachkräften verstärkt auszuschöpfen. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ist dazu ein wichtiger Ansatzpunkt.

Wirkungsmodell

Das nachfolgend abgebildete Wirkungsmodell zeigt die Evaluationsgegenstände im Überblick und bildet eine wichtige Grundlage der Evaluation. Wir unterscheiden dabei zwischen der Programm- und der Projektebene, wobei das Hauptaugenmerk der Evaluation auf der Projektebene – insbesondere bei den Outputs und Outcomes der mit den Finanzhilfen unterstützen Projekte – liegt.

- Auf der Ebene der **Inputs** werden hauptsächlich die strategischen Überlegungen des EBG bei der Vergabe der Finanzhilfen sowie die Steuerung der Projekte durch das EBG untersucht. Die detaillierten Verfahren und Prozesse der Finanzhilfevergabe gehören nicht zum Evaluationsgegenstand, da diese im Rahmen der ordentlichen Prüfung durch die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK 2018) untersucht wurden.
- Auf der Ebene der **Outputs** wird gezeigt, welche Art von Projekten bzw. Produkten, Massnahmen und Aktivitäten unterstützt wurden. Wir unterscheiden vier Hauptkategorien von Projekten (Projekte in den Bereichen Berufswahl, berufliche Laufbahn, Gleichstellung im Unternehmen und Vereinbarkeit).
- Auf der Ebene der **Outcomes** analysiert die Evaluation die bei den direkten Zielgruppen der Projekte eingetretenen Wirkungen bzw. Verhaltensänderungen. Zielgruppen sind in erster Linie Unternehmen (Arbeitgebende und Arbeitnehmende), Bildungsinstitutionen (Leitung, Lehrpersonen, SchülerInnen) sowie Mittlerorganisationen wie beispielsweise Berufs- und Branchenverbände.
- Auf Ebene der **Impacts** soll gezeigt werden, inwiefern die geförderten Projekte einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben zu leisten vermögen bzw. ob die mit den Projekten initiierten Massnahmen oder Produkte auch längerfristig bestehen bleiben und ob sie auf weitere Zielgruppen, Regionen, Branchen, etc. transferiert werden.

Abbildung 1: Wirkungsmodell



Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Evaluationsfragen.

Tabelle 1: Evaluationsfragen

Gegenstand	Evaluationsfragen
Inputs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie viele und welche Art von Finanzhilfesuchen wurden im Untersuchungszeitraum eingereicht, respektive bewilligt oder abgelehnt? ▪ Wie viele Projekte erhielten Auflagen? (inhaltliche, organisatorische, sonstige Auflagen) ▪ Sind die unterstützten Projekte kohärent mit der Prioritätenordnung und den Richtlinien für die Vergabe? ▪ Welches waren die wichtigsten strategischen Überlegungen des EBG bei der Vergabe? ▪ Wurden die Empfehlungen der Evaluation von Interface/evaluanda (2006) umgesetzt?
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wie viele und welche Art von Projekten wurden im Untersuchungszeitraum mit den Finanzhilfen unterstützt? ▪ Ist die Ziel- und Zielgruppenerreichung der unterstützten Projekte angemessen? ▪ Sind die Projektergebnisse (Produkte und Dienstleistungen) von einer angemessenen Qualität? ▪ Sind die mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte geeignet, die Zielsetzungen gemäss Gleichstellungsgesetz und Prioritätenordnung zu erreichen?
Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welche Veränderungen konnten bei den direkten Zielgruppen der Projekte erzielt werden? ▪ Wie sind die bei den Zielgruppen erreichten Wirkungen zu beurteilen?
Impacts	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Welchen langfristigen Beitrag leisten die Projekte zur Gleichstellung im Erwerbsleben? ▪ Welcher Anteil der geförderten Angebote kann/konnte nachhaltig implementiert werden? ▪ Bei welchem Anteil fand/findet ein Transfer zu anderen Zielgruppen Branchen/Regionen statt?
Gesamtbeurteilung und Empfehlungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewährt sich die Vergabep Praxis des EBG? ▪ Wie könnten die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Projekte und Massnahmen noch verbessert werden? ▪ Wie gut lassen sich die Erkenntnisse bezüglich der Wirksamkeit der Projekte verallgemeinern und was kann man für die Zukunft daraus lernen? ▪ Bedürfen die strategischen Grundlagen der Vergabe einer Anpassung? ▪ Wie ist die Vergabep Praxis in Zukunft auszurichten, um eine nachhaltige Wirksamkeit zugunsten der Gleichstellung im Erwerbsleben zu erzielen?

Tabelle INFRAS.

1.3. Kontext der Finanzhilfen: Gleichstellung im Erwerbsleben

Die Finanzhilfen nach dem GIG, die damit unterstützten Projekte und erzielten Wirkungen sind immer auch vor dem Hintergrund der generellen Entwicklung der Gleichstellung im Erwerbsleben zu betrachten. In den letzten Jahrzehnten und im Besonderen seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 konnten in vielen Bereichen Fortschritte erzielt werden. Dennoch bestehen nach wie vor Verbesserungspotenziale, wie u.a. in der Evaluation zum Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2005 zeigt (Stutz et al. 2005). Anhand der jüngsten Publikation des Bundesamts für Statistik «Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann» (BFS 2019) und dem Synthesebericht des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» (Leitungsgruppe des NFP60 2014) geben wir nachfolgend einen Überblick über zentrale Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben.

Bildung und Berufswahl

Die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern haben zwischen 1999 und 2018 deutlich abgenommen wie die Auswertungen des Bundesamts für Statistik (BFS) zeigen. So ist beispielsweise der Anteil Frauen ohne nachobligatorische Bildung zurückgegangen und Frauen haben in der höheren Berufsbildung zugelegt. Diese Tendenz zu einer Angleichung der Geschlechter bis hin zur Umkehrung der Verhältnisse bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung zeigt sich eindeutig in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen. Mittlerweile verfügen mehr Frauen als Männer dieser Altersgruppe über einen Abschluss einer Hochschule (BFS 2019).

Obwohl sich die Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen in den letzten Jahren angeglichen haben, bestehen bei der Berufs- und Studienwahl nach wie vor grosse Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Leitungsgruppe des NFP60 2014). Junge Männer wählen oft und häufiger als junge Frauen technische Berufe und Studiengänge, z.B. des Ingenieurwesens, des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes. Junge Frauen treten hingegen oft und häufiger als junge Männer in Berufsausbildungen und Studiengänge des Gesundheits- und Sozialwesens ein (BFS 2019). Der Synthesebericht des NFP60 ortet bei der Aufweichung von geschlechterspezifischen Prägungen bei der Berufs- und Studienwahl einen Handlungsbedarf. Eltern sowie Schulen aller Stufen sollen deshalb darauf hinwirken, dass berufliche Laufbahnentscheidungen nicht von Rollenbildern, sondern von persönlichen Interessen geleitet werden (Leitungsgruppe des NFP60 2014).

Berufliche Stellung, Erwerbspensen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Obwohl Frauen in Sachen Ausbildung deutlich aufgeholt haben, unterscheidet sich ihre Erwerbsbiographie in verschiedener Hinsicht weiterhin deutlich von jener der Männer. So sind

beispielsweise mehr Frauen als Männer Arbeitnehmende ohne Vorgesetztenfunktion. Demgegenüber nehmen Männer häufiger als Frauen Positionen in Unternehmensleitungen oder eine Vorgesetztenfunktion ein. Frauen sind auch weniger häufig als Männer selbständig erwerbend. Diese Verteilung hat sich seit 2011 nicht wesentlich verändert (BFS 2019).

Die Teilzeitbeschäftigung ist ein weiteres typisches Merkmal weiblicher Erwerbsarbeit. Von den erwerbstätigen Frauen gehen 59% einer Teilzeitarbeit nach. Bei den Männern sind es 18%. Teilzeitarbeit kann unter Umständen zu ungesicherten Arbeitsverhältnissen, schlechterer sozialer Absicherung (z.B. bei der Pensionskasse) sowie geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen führen. Andererseits bietet sie die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit noch andere Tätigkeiten auszuüben wie Aus- oder Weiterbildung, Kinderbetreuung, informelle Hilfeleistungen und Hausarbeit. Teilzeitarbeit ist denn auch bei Frauen mit Kindern besonders stark verbreitet. In Familienhaushalten wird heute am häufigsten ein Modell mit vollzeiterwerbstätigem Vater und teilzeiterwerbstätiger Mutter gewählt. Jedoch reduzieren deutlich weniger Mütter als früher ihr Erwerbsspensum oder verzichten (vorübergehend) auf eine Erwerbstätigkeit, wenn sie Kinder haben. Entsprechend stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für immer mehr Familien eine Herausforderung dar (BFS 2019).

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch gemäss NFP60 ein zentraler Ansatzpunkt für die Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben. Soll es für Männer und Frauen ohne nachteilige Folgen möglich sein, sich weiterzubilden und neben der Erwerbsarbeit Aufgaben zu übernehmen in Erziehung, Betreuung, Pflege und Freiwilligenarbeit, so brauche es Arbeitsbedingungen, die auf individuelle und familiäre Erfordernisse abgestimmt sind. Mit einer offenen betrieblichen Kultur können Arbeitgebende eine echte Wahlfreiheit für individuelle Familien- und Arbeitszeitmodelle ermöglichen (Leitungsgruppe des NFP60 2014).

Lohndisparitäten

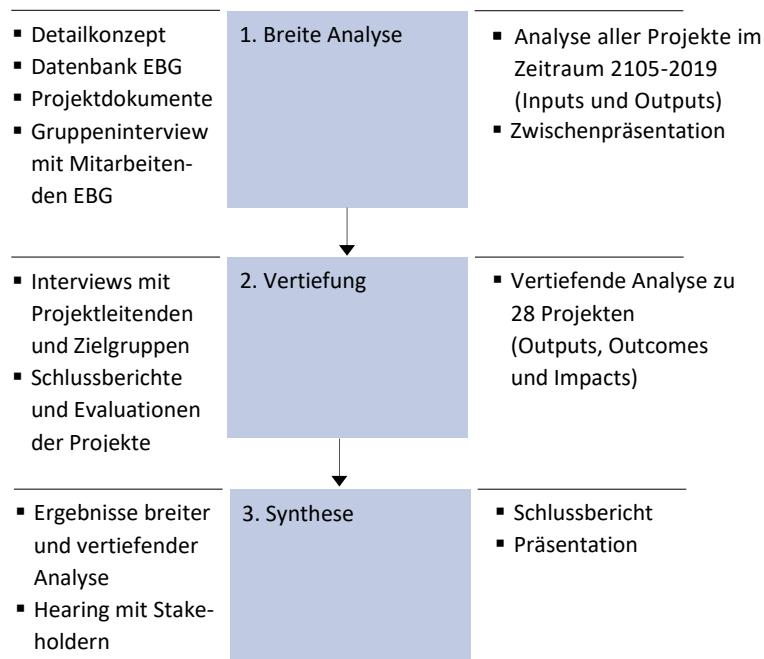
Handlungsbedarf zeigt sich weiterhin auch beim Thema Lohngleichheit von Frauen und Männern (siehe BFS 2019b). In der Gesamtwirtschaft beträgt der mittlere Lohnunterschied im Jahr 2016 auf Basis der logarithmierten Bruttolöhne 0.174 bzw. rund 17.4%. Gemäss den Ergebnissen der Lohnzerlegung kommen mehr als die Hälfte davon (56%) durch die berücksichtigten Erklärungsfaktoren wie Alter, Ausbildungsniveau, Branche usw. zustande, während 44% unerklärt bleiben. Somit beläuft sich die unerklärte Lohndifferenz in der Gesamtwirtschaft auf 0.077. Mit anderen Worten: Bei vergleichbaren, beobachtbaren Merkmalen verdienen Frauen im Schnitt somit rund 7.7% weniger als Männer.

1.4. Methodisches Vorgehen

Die Evaluation gliedert sich in drei Phasen (siehe Abbildung):

- In der ersten Phase erfolgte eine breite Analyse aller im Evaluationszeitraum eingereichten und bewilligten Gesuche und Projekte. Zudem führten wir ein Gruppengespräch mit Mitarbeitenden des EBG.
- In der zweiten Phase wurde eine repräsentative Auswahl von 28 Projekten mittels Interviews und Dokumentenanalysen vertieft untersucht.
- In der dritten Phase wurden die Ergebnisse der verschiedenen Analyseschritte synthetisiert und an einem Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben diskutiert.

Abbildung 2: Evaluationsphasen



Grafik INFRAS.

Die wichtigsten methodischen Elemente sind nachfolgend kurz beschrieben.

Breite Analyse der Gesuche und Projekte

Basierend auf Auswertungen der Datenbank des EBG und den zur Verfügung stehenden Projektdokumenten (Finanzhilfegesuche, Entscheide, Zwischen- und Schlussberichte) wurde eine Übersicht über die eingereichten Gesuche, die geförderten und die abgelehnten Projekte, die

in den Projekten umgesetzten oder geplanten Massnahmen sowie die anvisierten Zielgruppen und Wirkungen erstellt. Zudem wurde summarisch untersucht, wie oft und welche Art von Auflagen das EBG zu den bewilligten Projekten machte.

Gruppeninterview mit Mitarbeitenden des EBG

In Ergänzung zu den Datenbank- und Dokumentenanalysen fand in der ersten Phase auch ein Gruppeninterview mit den für die Finanzhilfen zuständigen Mitarbeitenden des EBG statt. Im Fokus standen dabei die strategischen Überlegungen des EBG bei der Vergabe der Finanzhilfen und die Umsetzung der in der Evaluation 2006 formulierten Empfehlungen.

Vertiefende Analyse zu ausgewählten Projekten

Um einen vertieften Einblick in die Projektergebnisse und -wirkungen zu erhalten wurden zu 28 Projekten qualitative Interviews mit den Projektleitenden oder Trägerschaften geführt. Zu vier dieser Projekte wurden Interviews mit zwei Personen geführt (Total 29 Interviews; siehe Interviewliste im Annex A1). Ergänzend und soweit verfügbar wurden auch die Schlussberichte der Projekte sowie projektinterne oder -externe Evaluationen herangezogen⁵. Bei der Auswahl der vertieft analysierten Projekte wurde auf eine ausgewogene Verteilung nach Projekttyp und -inhalt, Trägerschaft und Sprachregion geachtet. Dabei wurden sowohl Projekte ab dem Jahr 2017 (Gültigkeit der Prioritätenordnungen 2017-2020) als auch Projekte aus den Jahren 2015 bis 2016 (vor Inkrafttreten der Prioritätenordnungen 2017-2020) in die vertiefende Analyse einbezogen. Die Auswahl der Projekte wurde zusammen mit dem EBG vorgenommen.

Weiter wurden zu sechs dieser 28 Projekte zusätzliche, qualitative Interviews mit VertreterInnen von Zielgruppen der Projekte geführt (Total 22 Interviews, siehe Interviewliste im Annex A1). Dabei handelte es sich beispielsweise um Geschäftsleitungsmitglieder oder HR-Verantwortliche von Unternehmen und Organisationen, die Produkte oder Dienstleistungen der geförderten Projekte in Anspruch nehmen. Der Fokus dieser Interviews lag bei der Zufriedenheit mit den Projektergebnissen und mit den dadurch ausgelösten Wirkungen in der Organisation. Bei der Auswahl der sechs Projekte wurde darauf geachtet, Projekte aus verschiedenen Themenbereichen und Sprachregionen einzubeziehen.

Hearing mit Stakeholdern

Die Ergebnisse der Evaluation wurden zum Schluss an einem Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Erwerbsleben und Gleichstellung diskutiert. Teilgenommen haben VertreterInnen

⁵ Es wurden 19 Schlussberichte und 6 Evaluationsberichte gesichtet.

von Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenorganisationen, kantonale Gleichstellungsbeauftragte, Nichtregierungsorganisationen, die sich mit der Gleichstellung im Erwerbsleben befassen sowie VertreterInnen weiterer Bundesämter (siehe Teilnehmendenliste im Annex A4).

1.5. Aufbau des Berichts

Der Evaluationsbericht gliedert sich nach den Evaluationsgegenständen:

- Kapitel 2 gibt Einblick in die Vergabe der Finanzhilfen und die Steuerung durch das EBG (Inputs).
- Kapitel 3 stellt die Ergebnisse der breiten Analyse zu allen 138 im Untersuchungszeitraum unterstützten Projekten dar. Im Wesentlichen gibt das Kapitel einen Überblick über Laufzeit und Finanzhilfenvolumen, Produkte, Zielgruppen und Themen der Projekte (Outputs).
- In Kapitel 4 werden die Projektergebnisse und -wirkungen anhand der vertiefenden Analyse zu 28 Projekten vertieft beleuchtet und die Sicht der befragten Projektleitenden und Zielgruppen dargestellt (Outputs, Outcomes und Impacts)
- Kapitel 5 stellt die Beurteilung der einzelnen Evaluationsgegenstände aus Sicht des Evaluationsteams dar.
- In Kapitel 6 nehmen wir eine Gesamtbeurteilung vor, woraus anschliessend
- in Kapitel 7 Empfehlungen abgeleitet werden.
- Kapitel 8 zeigt die Ergebnisse des Hearings mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben.

2. Vergabepaxis und Steuerung durch das EBG

Nachfolgend wird die Vergabepaxis und Programmsteuerung des EBG beschrieben. Zunächst gibt Kapitel 2.1 eine Übersicht über die eingereichten und bewilligten Gesuche. Kapitel 2.2. analysiert die Gründe, weshalb das EBG einzelne Projekte abgelehnt hat und Kapitel 2.3 zeigt, wie viele und welche Auflagen das EBG den bewilligten Projekten auferlegt hat. Schliesslich werden in Kapitel 2.4 die strategischen Überlegungen des EBG bei der Vergabe und in Kapitel 2.5 die Bedeutung der Finanzhilfen aus Sicht der Projektleitenden näher beleuchtet.

2.1. Eingereichte und bewilligte Gesuche

Eingereichte und bewilligte Gesuche im Untersuchungszeitraum

Im Untersuchungszeitraum Januar 2015 bis Dezember 2019 wurden insgesamt 214 Finanzhilfegesuche für Projekte gemäss Art. 14 GIG beim EBG eingereicht (Tabelle 2)⁶. Über den gesamten Untersuchungszeitraum wurden 138 Gesuche bewilligt, 68 abgelehnt und 8 zurückgezogen. Die Anzahl eingereicherter Gesuche pro Jahr variiert zwischen 32 im Jahr 2016 und 50 im Jahr 2017. Die Anzahl der bewilligten Gesuche für Projekte liegt zwischen 23 im Jahr 2016 und 34 im Jahr 2019.

Tabelle 2: Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabegahr

Gesuche	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Eingereicht	38	32	50	46	48	214
Bewilligt	27	23	27	27	34	138
Abgelehnt	10	9	18	18	13	68
Zurückgezogen	1	0	5	1	1	8

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Im Untersuchungszeitraum wurden 24 Vorprojekte sowie 82 Projekte in Erstdurchführung und 32 in Weiterführung bewilligt (Tabelle 3).

⁶ Das EBG hat zwischen 2015-2019 insgesamt 285 Gesuche erhalten. Davon waren 214 Gesuche für Projekte gemäss Artikel 14 GIG. Die restlichen 71 Gesuche waren für Beratungsstellen und unternehmensinterne Projekte. Diese sind nicht Gegenstand der Evaluation.

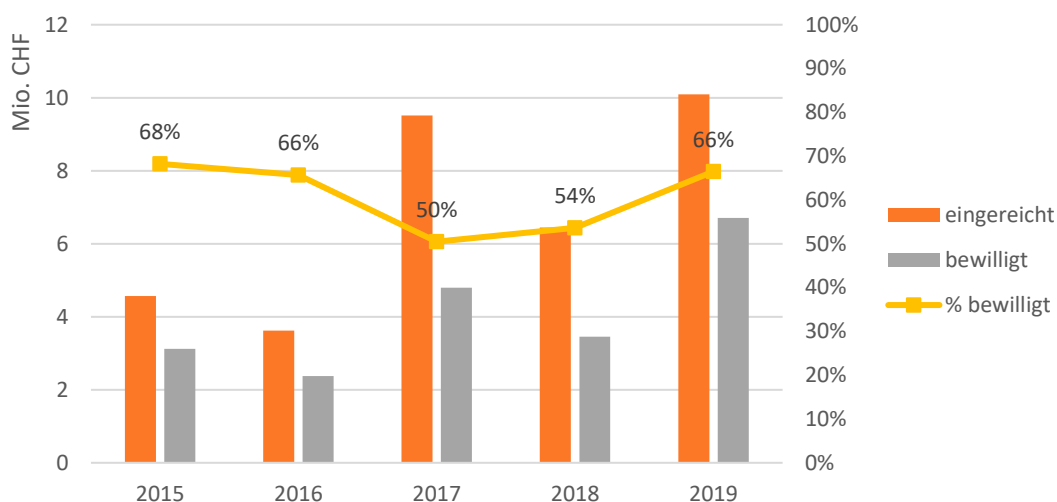
Tabelle 3: Projekttyp der bewilligten Gesuche 2015 – 2019 nach Eingabejahr

Gesuche	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Vorprojekt	5	5	6	4	4	24
Projekte, Erstdurchführung	14	14	15	16	23	82
Projekte, Weiterführung	8	4	6	7	7	32

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Finanzhilfenvolumen der eingereichten und bewilligten Gesuche

Insgesamt wurden für Projekte Finanzhilfen mit einem Volumen von rund 32 Mio. CHF beantragt, wovon rund 20 Mio. CHF bewilligt wurden. Im Jahr 2019 hat das EBG über das grösste Finanzhilfenvolumen (10 Mio. CHF) entschieden, gefolgt vom Jahr 2017 (9.5 Mio. CHF). In diesen beiden Jahren wurde auch das grösste Finanzhilfenvolumen bewilligt: mit 4.8 Mio. CHF im Jahr 2017 und 6.7 Mio. CHF im Jahr 2019. Der Anteil der bewilligten Finanzhilfen des Bundes macht im Schnitt 60% des gesamten beantragten Finanzhilfenvolumens aus. Dieser Anteil bewegt sich zwischen 50% im Jahr 2017 und 68% im Jahr 2015 (Abbildung 3).

Abbildung 3: Finanzhilfenvolumen der eingereichten Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr

N=214, Finanzhilfenvolumen exkl. Ergänzungsbeträge.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

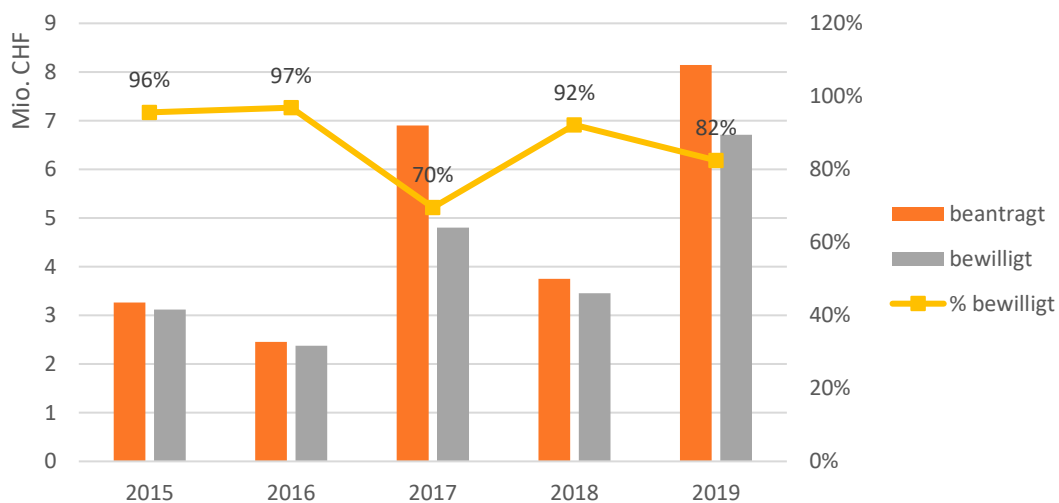
Das überdurchschnittlich hohe beantragte und bewilligte Finanzhilfenvolumen in den Jahren 2017 und 2019 ist hauptsächlich auf ein grösseres Projekt zurück zu führen, welches bereits

seit vielen Jahren unterstützt wird und ein weiteres Folgegesuch einreichte. Durch dieses Projekt wurde in den Jahren 2017 und 2019 in zwei Gesuchen Finanzhilfen in der Höhe von 1.4 (für 2017-19) bzw. 1.3 (für 2019-22) Mio. CHF beantragt. Nur ein Projekt («St. Gallen Diversity Benchmarking 4.0 mit Branchenfokus und vertieften Analysen») aus dem Jahr 2019, welches ebenfalls auf einem Projekt aus dem Jahr 2017 aufbaut, erhielt mit rund 1 Mio. CHF eine ähnlich hohe Finanzhilfe.

Beantragtes und bewilligtes Finanzhilfenvolumen der bewilligten Gesuche

Das EBG bewilligte oft nicht das gesamte beantragte Volumen der Finanzhilfen, sondern nur einen Teil. Bei den 138 bewilligten Gesuchen macht der Anteil der bewilligten Finanzhilfen im Schnitt 81% der beantragten Finanzhilfen aus. Dieser Anteil variiert zwischen 70% im Jahr 2019 und 97% im Jahr 2016 (Abbildung 4).

Abbildung 4: Finanzhilfenvolumen der bewilligten Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr



N=138, Finanzhilfenvolumen exkl. Ergänzungsbeiträge.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Das EBG hat die Möglichkeit, über Ergänzungsbeiträge für bereits unterstützte Projekte den Umfang der Finanzhilfen zu erhöhen. Solche Ergänzungsbeiträge werden hauptsächlich zur Erfüllung von Auflagen des EBG, so für externe Evaluationen oder bei einer Vergrößerung des Projekts (z.B. Ausdehnung des Projekts auf die Gesamtschweiz oder Erhöhung der geplanten Anzahl an Workshops) bewilligt. Im Untersuchungszeitraum hat das EBG bei 15 Projekten Ergänzungsbeiträge mit einem Finanzhilfenvolumen von insgesamt rund 740'000 CHF bewilligt (Tabelle 4). In einem Fall wurden im Nachhinein 5'000 CHF vom bewilligten Betrag abgezogen (das

Projekt «Vereinbarkeit Wallis» fiel kleiner aus als ursprünglich angenommen). Die Ergänzungsbeiträge pro Projekt liegen zwischen 3'295 CHF und 334'850 CHF. Ein Projekt, welches im Jahr 2016 erstmals eingereicht wurde, nimmt fast die Hälfte aller Ergänzungsbeiträge in Anspruch.

Tabelle 4: Ergänzungsbeiträge für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr

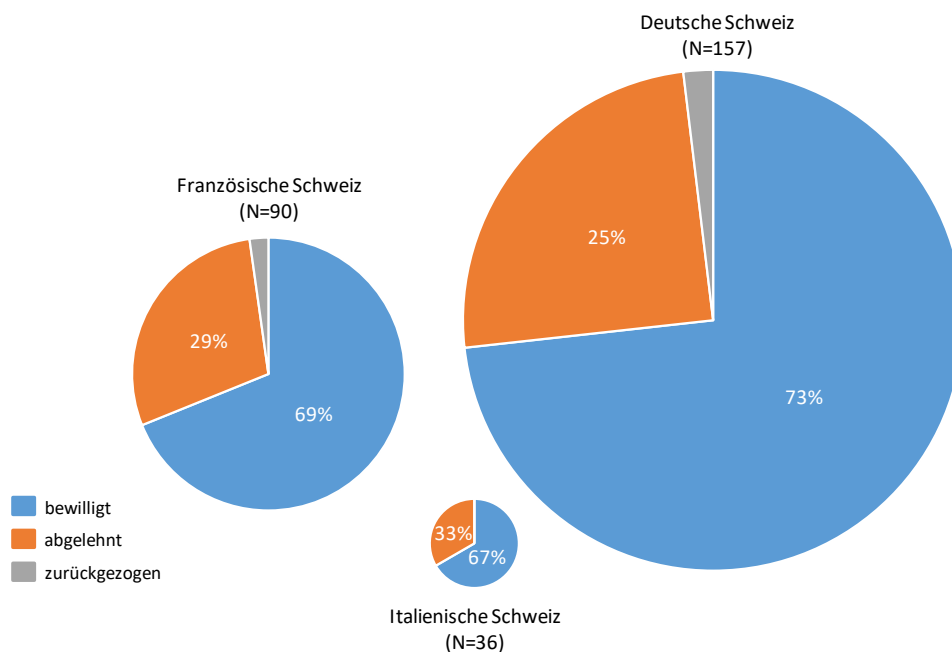
Ergänzungsbeiträge	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Anzahl Projekte	1	7	2	4	1	15
Umfang Ergänzungsbeiträge CHF	3'295	475'250	82'370	113'040	61'400	735'355

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Bewilligte und abgelehnte Gesuche nach Sprachregion

Für 197 von 214 Gesuchen ist in der EBG-Datenbank Syprof die Sprachregion angegeben (siehe Abbildung 5 und Tabelle 5). Manche Projekte sind Sprachregionen-übergreifend angelegt. Es gibt deshalb Doppelzählungen. Die meisten Gesuche (157 Gesuche) richten sich an Zielgruppen in der Deutschschweiz. 90 Gesuche betreffen die französische Schweiz, 36 die italienische und zwei die rätoromanische Schweiz. Im Vergleich zu den Bevölkerungsanteilen der Sprachregionen sind damit Gesuche für die Romandie und das Tessin leicht überrepräsentiert⁷. Die Verteilung bewilligter, abgelehnter und zurückzogener Gesuche verhält sich in den verschiedenen Sprachgebieten ähnlich: Die meisten Gesuche werden bewilligt, rund ein Viertel bis ein Drittel abgelehnt und nur sehr wenige zurückgezogen.

Abbildung 5: Bewilligte, abgelehnte und zurückgezogene Gesuche von Projekten nach Sprachregion



N=197, 17 fehlende Angaben, blau = bewilligt, orange = abgelehnt, grau = zurückgezogen.

Für die Rätoromanische Schweiz liegen die Anteile bei 100% bewilligt und 0% abgelehnt oder zurückgezogen.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Der Anteil bewilligter Gesuche liegt in der Deutschschweiz bei 73%, in der Romandie bei 69% und in der italienischen Schweiz bei 67%. In der rätoromanischen Schweiz wurden die zwei eingereichten Gesuche bewilligt. Auch in Bezug auf die bewilligten Gesuche sind die Romandie und das Tessin leicht über- bzw. die Deutschschweiz leicht unterrepräsentiert⁸.

Tabelle 5: Gesuche 2015–2019 nach Sprachregion

Gesuche	Deutsche Schweiz	Französische Schweiz	Italienische Schweiz	Rätoromanische Schweiz	Total Gesuche*
eingereicht	157	90	36	2	214
bewilligt	115	62	24	2	138
abgelehnt	39	26	12	0	68
zurückgezogen	3	2	0	0	8
Anteil bewilligt	73%	69%	67%	100%	64%
Umfang bewilligte Finanzhilfen CHF	18'691'620	10'709'810	2'428'700	304'800	20'465'070
Ø bewilligte Finanzhilfen pro Projekt CHF	162'536	172'739	101'196	152'400	148'298

N=214, 17 fehlende Angaben bzgl. Sprachregion, Finanzvolumen inkl. Ergänzungsbeträge.

*Aufgrund von Doppelzählungen der Gesuche, welche sich an Zielgruppen in mehreren Sprachregionen richten, stimmt die Summe der Sprachregionen nicht mit dem Total überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Da die meisten Projekte die Deutschschweiz betreffen, fliesst mit fast 19 Mio. CHF die meiste Finanzhilfe in diese Sprachregion.

Eingereichte und bewilligte Gesuche nach Aktionsradius

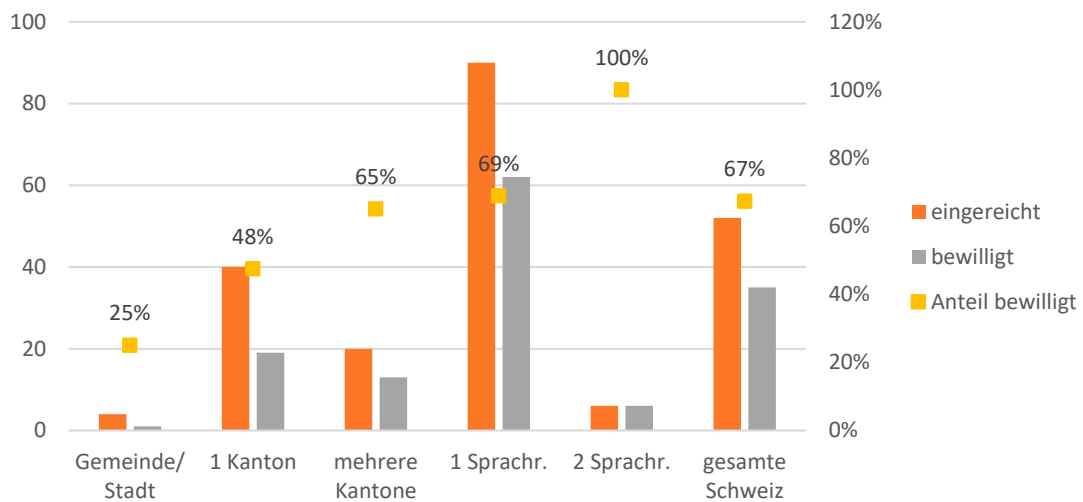
Am häufigsten beziehen sich die eingereichten Gesuche für Projekte auf einen Sprachraum (90 Gesuche). 52 Gesuche wirken in der gesamten Schweiz, 40 in einem und 20 in mehreren Kantonen. Vergleichsweise weniger Gesuche sind auf eine Gemeinde/Stadt (4 Gesuche) oder zwei Sprachräume (6 Gesuche) ausgerichtet (Abbildung 6).

Auffallend ist, dass der Anteil der bewilligten Gesuche mit einem breiteren Aktionsradius von mindestens zwei Kantonen gemäss dieser Auswertung vergleichsweise hoch ist. So wurde z.B. nur eines von vier Gesuchen, welches sich auf eine einzelne Gemeinde oder Stadt bezieht, bewilligt. Zudem wurden mit 48% deutlich weniger Gesuche mit einem Kanton als Aktionsradius bewilligt als Gesuche mit einem grösseren Aktionsradius (65%-100%).

⁷ In der Schweiz sprechen 66% der Bevölkerung Deutsch, 23% Französisch, 8% Italienisch und 0.6% Rätoromanisch. Bei den Gesuchen betragen die jeweiligen Anteile für die Deutschschweiz 55%, die französische Schweiz 32%, die italienische Schweiz 13% und die rätoromanische Schweiz <1%.

⁸ Bei den bewilligten Gesuchen belaufen sich die Anteile für die Deutschschweiz 57%, die französische Schweiz 31%, die italienische Schweiz 12% und die rätoromanische Schweiz <1%.

Abbildung 6: Gesuche von Projekten nach Aktionsradius



N=212, 2 fehlende Angaben.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Eingereichte und bewilligte Gesuche nach Trägerschaft

Bei 211 der 214 im Untersuchungszeitraum eingereichten Gesuche für Projekte konnte eine Auswertung nach der Art der Trägerschaft durchgeführt werden (Tabelle 6). Von diesen sind die meisten entweder von einer Fachorganisation⁹ (55 Gesuche, 26%), einer Fachhochschule (28 Gesuche, 13%) oder öffentlichen Verwaltung (24 Gesuche, 11%) eingereicht worden. Weitere Trägerschaften mit mehr als zehn Gesuchen sind Frauenorganisationen, Berufsverbände, ein Verbund bzw. mehrere Trägerschaften sowie (private) Bildungsinstitutionen und Universitäten. Bei den Fachhochschulen, Berufsverbänden und Universitäten liegt der Anteil bewilligter Gesuche mit 71%, 89% und 83% deutlich höher als der Durchschnitt (63%). Bei den Fachorganisationen (64%), der öffentlichen Verwaltung (67%) sowie einem Verbund bzw. mehreren Trägerschaften (67%) ist der Anteil bewilligter Gesuche ebenfalls leicht überdurchschnittlich und bei den (privaten) Bildungsinstitutionen (62%) leicht unterdurchschnittlich.

Tabelle 6: Anzahl Gesuche von unterstützten Trägerschaften

Trägerschaft	Total	Anzahl bewilligt	Anzahl abgelehnt/ zurückgezogen	Anteil bewilligt
Fachorganisation	55	35	20	64%
Fachhochschule	28	20	8	71%
Öffentliche Verwaltung	24	16	8	67%
Frauenorganisation	19	8	11	42%
Berufsverband	18	16	2	89%
Verbund/mehrere	15	10	5	67%
(Private) Bildungsinstitution	13	8	5	62%
Universität	12	10	2	83%
Arbeitgeberorganisation	5	5	0	100%
Männerorganisation	3	3	0	100%
Hilfsorganisation	2	1	1	50%
Gewerkschaft	1	1	0	100%
Andere	16	2	14	14%
Total	211	135	76	63%

N=211, 3 fehlende Angaben

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof

⁹ Als Fachorganisation werden eine Vielzahl von Vereinen und Stiftungen bezeichnet, z.B. Agridea, der Verein Femmes-Tische und Männer-Tische oder der Verein Futurepreneurship.

Umfang der bewilligten Finanzhilfen nach Trägerschaft

Mit fast 7 Mio. CHF wurde den Fachorganisationen mit Abstand der grösste Umfang an Finanzhilfen zugesprochen (Tabelle 7). Je rund 3 Mio. CHF gingen an Fachhochschulen sowie an Verbände von Trägerschaften. Für Berufsverbände und Universitäten wurden 1.8 Mio. CHF respektive 1.7 Mio. CHF bewilligt. Die öffentlichen Verwaltungen erhielten insgesamt rund 1.5 Mio. CHF. Den restlichen Trägerschaften wurde weniger als 1 Mio. CHF bewilligt. Der durchschnittliche Umfang der Finanzhilfen pro bewilligtem Gesuch variiert zwischen 10'000 CHF bei Gewerkschaften und rund 280'000 CHF bei Verbänden.

Tabelle 7: Umfang der bewilligten Finanzhilfen von unterstützten Trägerschaften

Trägerschaft	Gesuche	Finanzhilfen CHF	Eigenleistungen CHF	Drittleistungen CHF	Ø Finanzhilfen pro Projekt CHF
Fachorganisation	35	6'808'460	4'212'716	1'967'870	194'527
Fachhochschule	20	3'099'770	1'860'957	180'500	154'989
Öffentliche Verwaltung	16	1'457'850	1'824'664	28'810	91'116
Berufsverband	16	1'851'680	721'913	360'380	115'730
Verbund/mehrere Träger	10	2'784'960	2'230'413	127'700	278'496
Universität	10	1'704'830	2'196'895	626'193	170'483
Frauenorganisation	8	685'200	609'373	78'000	85'650
(Private) Bildungsinstitution	8	754'350	1'094'940	933'700	94'294
Arbeitgeberorganisation	5	853'250	840'074	2'300'093	170'650
Männerorganisation	3	170'720	66'100	60'000	56'907
Hilfsorganisation	1	50'000	30'000	40'000	50'000
Gewerkschaft	1	10'000	14'910	0	10'000
Andere	2	94'000	113'506	40'000	47'000
Total	135	20'325'070	15'816'461	6'743'246	150'556

N=135, 3 fehlende Angaben, Finanzhilfevolumen exkl. Ergänzungsbeträge.

Ø = Durchschnitt.

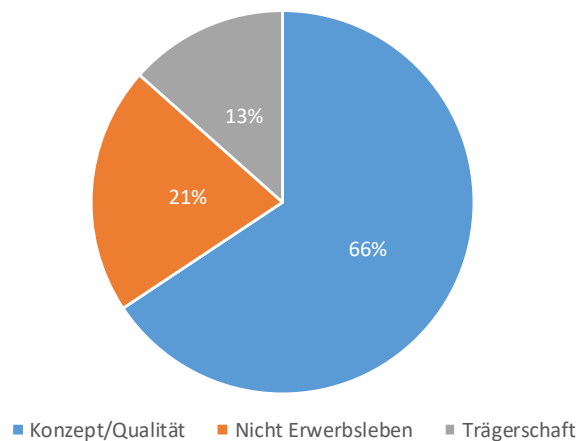
Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

2.2. Ablehnungen

Im Untersuchungszeitraum wurden – wie in Kapitel 2.1 ausgeführt – 68 Gesuche von Projekten abgelehnt. Nachfolgend werden die Ablehnungsgründe genauer angeschaut. Die zurückgezogenen Gesuche werden hier nicht berücksichtigt.

Die wichtigsten Gründe, weshalb ein Gesuch abgelehnt wurde, waren Gemäss der Datenbank Syprof des EBG konzeptionelle Mängel bzw. mangelhafte Qualität (44 Gesuche bzw. 66% der abgelehnten Gesuche, siehe Abbildung). Weitere Ablehnungsgründe waren, dass die jeweiligen Projekte nicht auf das Erwerbsleben ausgerichtet waren (14 Gesuche, 21%) oder die Trägerschaft als nicht geeignet oder rechtlich nicht eingabeberechtigt eingestuft wurde (9 Gesuche, 13%).

Abbildung 7: Anzahl abgelehnte Gesuche von Projekten nach Ablehnungsgrund



N=67, 1 fehlende Angabe.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Wenn ein Projekt aufgrund des Konzepts bzw. der Qualität abgelehnt wurde, lag dies gemäss EBG an Unklarheiten in der Konzeption, Lücken in der Projektbeschreibung oder fraglichen Erfolgsaussichten. Wenn das EBG dennoch den Eindruck hatte, dass das Projekt im Grundsatz unter den Förderbereich fallen könnte und Potenzial hätte, fragten die EBG-Mitarbeitenden bei der Trägerschaft nach. Wenn die Mitarbeitenden die Aussichten auf eine Gutheissung als gering einschätzten, wurde nicht weiter nachgehakt. Wenn das Gesuch aufgrund der Trägerschaft abgelehnt wurde, war laut dem Interview mit Mitarbeitenden des EBG vor allem ausschlaggebend, dass die betreffende Organisation keinen Bezug zur Branche hatte, die sie bearbeiten wollte, der Bezug zur Arbeitswelt überhaupt fehlte oder das fachliche Know-how der Trägerschaft als zu gering eingestuft wurde. Manchmal handelte es sich auch um Einzelpersonen, die

sich zu dritt zu einem Verein zusammenschlossen oder um gewinnorientierte Organisationen wie Aktiengesellschaften oder Start-ups, die aufgrund der gesetzlichen Vorgaben keine Finanzhilfen erhalten können. Die Fachkompetenz, die Vernetzung und die Branchenkenntnisse der Trägerschaft oder Projektleitung zählen gemäss dem Gruppeninterview mit Mitarbeitenden des EBG zu den wichtigsten Faktoren für ein erfolgreiches Projekt.

2.3. Auflagen

Aus Sicht des EBG sind Auflagen, d.h. Bedingungen, die für den Erhalt der Finanzhilfen im Entscheid formuliert werden, ein wichtiges Steuerungsinstrument. Durch Auflagen kann das EBG in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Grundlagen die Effizienz und Effektivität sowie die Wirkung der Finanzhilfen verstärken. Dazu zählt beispielsweise der Transfer der Instrumente in andere Landesteile oder die Mitwirkung von Personen mit Genderkompetenz oder guten Kenntnissen der Wirtschaft oder einer spezifischen Branche. Bei den Auflagen handelt es sich laut den Mitarbeitenden des EBG um punktuelle Eingriffe ins Projekt, die primär der Qualitätsverbesserung dienen. Die Form einer Auflage ist unverbindlichen Empfehlungen vorzuziehen. Die Erfüllung von Auflagen ist für den Erhalt der gesprochenen Finanzhilfen zwingend.

Im Rahmen der ersten Evaluationsphase wurden die Auflagen für Projekte, welche im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019 bewilligt wurden (N=124) näher analysiert¹⁰. Von diesen 124 Projekten wurden 55 (44%) ohne Auflagen bewilligt. Unter den 69 unterstützten Projekten mit Auflagen sind 30, welche mit einer Kombination verschiedener Auflagentypen bewilligt wurden. Dadurch weist Tabelle 8 Doppelzählungen auf. Fast die Hälfte aller Projekte mit Auflagen (49%) hatten formelle Auflagen. Ein weiterer grosser Anteil (42%) hatte organisatorische Auflagen. Deutlich weniger Projekten wurden inhaltliche Auflagen (23%) oder Auflagen zur regionalen Abdeckung (12%), zum Transfer (12%) sowie zu Evaluationen (14%) auferlegt.

¹⁰ Aus Gründen des Zeitplans der Evaluation wurden nur die Auflagen bis September 2019 und nicht bis Ende 2019 angeschaut.

Tabelle 8: Anzahl bewilligte Gesuche von Projekten nach Auflagentyp

Auflagentyp	Definition	Anzahl Gesuche
Formell	Informations-/Genehmigungspflicht, Pflichten zur Erbringung von Eigenkapital/Drittmittel, Projektbezeichnung, Finanzhilfe ausdrücklich (nicht) für bestimmten Teilaspekte innerhalb eines Projekts.	34
Organisatorisch	Änderungen in Besetzung der Trägerschaft oder Begleitgruppe, Stärkung der institutionellen Zusammenarbeit, Berücksichtigung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in Projektgruppen, Dauer des Projekts, Kosteneffizienz.	29
Inhaltlich	Fokuserweiterung/-verschiebung, Beachtung wichtiger inhaltlicher Aspekte, finanzielle Gleichstellung (Gratisabgabe, gleiche Kosten für Mitglieder und Nicht-Mitglieder), Nachfrageabklärung, Prüfung des Konzepts, Vergrößerung der Zielgruppe.	16
Regionale Abdeckung	Standortanalysen, Sprachversionen von Informationen, Einbezug von Betrieben aus anderen Sprachregionen.	8
Transfer	Veröffentlichung von Informationen/Resultaten, Entwicklung von Konzepten zur Weiterführung der Produkte, Einbezug von Personen/Organisationen für die Vereinfachung des Transfers.	8
Evaluation	Externe Evaluation	10
Total		69*

N=69.

*Aufgrund von Doppelzählungen stimmt die Summe der einzelnen Auflagen nicht mit dem Total überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG.

2.4. Strategische Überlegungen des EBG bei der Vergabe

Leitend für die Vergabe der Finanzhilfen sind die in den Richtlinien festgelegten Kriterien (siehe Kapitel 1.2). Der Spielraum bei der Ausgestaltung des Kriteriensets ist laut den befragten Mitarbeitenden des EBG relativ gering, da die Kriterien zu einem grossen Teil durch die allgemeinen Kriterien für die Vergabe von Bundessubventionen vorgegeben sind¹¹. Die Kriterien für die Finanzhilfen nach GIG wurden – im Rahmen der allgemeinen Vorgaben des Subventionsgesetzes – über die Jahre laufend revidiert und weiterentwickelt.

Laut dem Gruppeninterview mit Mitarbeitenden des EBG gibt es Kriterien, die zwingend erfüllt sein müssen wie z.B. die Anforderungen an die Trägerschaft (keine Gewinnorientierung, nötige Qualifikationen, Netzwerk, Eigenleistungen und zusätzliche Drittmittel). Bei anderen Kriterien hat sich deren Bedeutung im Laufe der Jahre etwas relativiert. Dies betrifft v.a. das Kriterium der Innovation: So muss laut EBG heute nicht mehr jedes Projekt innovativen Charakter haben. Manchmal sei es sinnvoller, etwas Bewährtes (z.B. ein standardisiertes Tool) zu übernehmen und dieses z.B. auf eine andere Region oder Zielgruppe zu übertragen (Kriterium Transfer). Dann stehe mehr der Wissenstransfer und weniger die Innovation im Vordergrund.

¹¹ Vgl. das Subventionsgesetz (SuG).

Auch könne es effizienter sein, etwas Bestehendes anzuwenden, als das Rad immer wieder neu zu erfinden (Kriterium Effizienz).

Auch die Prioritätenordnung ist laut EBG ein wichtiges Steuerinstrument. Sie kommt v.a. dann zum Zug, wenn die Gelder nicht für alle förderungswürdigen Projekte ausreichen. Im Untersuchungszeitraum hätten die Gelder zwar immer ausgereicht und es konnten auch Projekte ausserhalb der beiden Schwerpunkte unterstützt werden.¹² Die Wirkung der Prioritätenordnung entfaltete sich jedoch über eine klarere Kommunikation und als Signal, dass Projektgesuche primär in den beiden Schwerpunktthemen erwünscht sind.

Eine weitere Steuermöglichkeit besteht laut den befragten EBG-Mitarbeitenden im Vorfeld der Projekteinreichung: Das EBG kann bei (potenziellen) Trägerschaften anregen, ein bestehendes Produkt/eine bewährte Dienstleistung weiterzuentwickeln. Die für die Abwicklung der Finanzhilfen zur Verfügung stehenden Personalressourcen (125 Stellenprozente) seien jedoch knapp bemessen, sodass man sich im Wesentlichen auf die Vergabe konzentriere und eine breite Informationstätigkeit zu den Finanzhilfen sowie persönliche Kontakte zu Trägerschaften nur in einem beschränkten Umfang gepflegt werden könnten. Vor allem bei den Branchenverbänden bzw. Organisationen der Arbeitswelt sieht das EBG ein Potenzial, diese noch besser zu informieren und zu sensibilisieren. Es sei deshalb geplant, die Kommunikation zu den Finanzhilfen auszubauen und v.a. Branchenorganisationen mit gezielten, auf die jeweilige Branche zugeschnittenen Fallbeispielen besser abzuholen und den Weg von der Projektidee zum Gesuch aufzuzeigen. Es könne laut EBG aber ein langer Weg sein vom Erstkontakt zu einer (potenziellen) Trägerschaft bis zum Einreichen eines Projektgesuchs.

Noch wichtiger für die Steuerung sind laut den befragten Mitarbeitenden des EBG die Weiterführungen der Projekte. Da sei man mit den Projektträgerschaften bereits im Austausch und könne gezielt darauf hinwirken, dass die Trägerschaft ihr Produkt/ihre Dienstleistung weiterentwickelt oder auf eine neue Region/eine neue Zielgruppe transferiert. Diese Art von längerfristiger Finanzierung sei zentral, wenn man im Gleichstellungsbereich auf der strukturellen Ebene etwas verändern wolle. Im Gesetz sei deshalb auch explizit nicht von Projekten, sondern von Förderprogrammen die Rede.

Ein weiteres wichtiges Steuerungsinstrument sind für das EBG die Auflagen (siehe Kapitel 2.3): Diese zielen in erster Linie auf punktuelle Qualitätsverbesserungen.

¹² In früheren Vergabeperioden habe es schon Situationen gegeben, in denen mangels finanzieller Mittel nicht alle förderungswürdigen Gesuche unterstützt werden konnten.

2.5. Bedeutung der Finanzhilfen aus Sicht der Projektleitungen und Zielgruppen

In den Kapiteln 2.1 bis 2.4 wurde die Vergabep Praxis des EBG detailliert beschrieben. Doch was bedeutet es für die Projekte, wenn ihr Gesuch bewilligt wird? Welche Bedeutung haben die Finanzhilfen des Bundes für das einzelne Projekt? Dies haben wir bei den Projektleitungen und Zielgruppen der 28 vertieft untersuchten Projekte nachgefragt. Bei über 60% der vertieft untersuchten Projekte (18 von 28 Projekten) war bereits in früheren Jahren von der gleichen Trägerschaft ein Gesuch eingereicht und bewilligt worden. Bei 10 Projekten war vorher bereits ein Vorprojekt umgesetzt worden, oder das Projekt gehörte zu einer wiederkehrenden Projektreihe bzw. einem Programm. In acht Fällen hatte die gleiche Trägerschaft früher bereits einmal ein Projekt durchgeführt, jedoch zu einem anderen Thema¹³.

2.5.1. Sicht Projektleitungen

Waren die Finanzhilfen des EBG entscheidend für die Durchführung des Projektes?

Fast 90%, d.h. 24 der 28 vertieft untersuchten Projekte, hätten nach Angaben der Projektleitung ohne die Unterstützung durch das EBG nicht durchgeführt werden können. Für zwei weitere Projekte war die Finanzhilfe zumindest für Teile des Projektes entscheidend. Nur zwei InterviewpartnerInnen gaben an, dass das Projekt wahrscheinlich auch ohne die Finanzhilfe des EBG zustande gekommen wäre: Beide Projekte hätten laut den Befragten wohl auch vollständig durch die als Trägerschaft fungierenden Berufsverbände getragen werden können. Beide Projektleitenden waren jedoch überzeugt, dass die Unterstützung durch das EBG den Projekten beim Zielpublikum mehr Gewicht verliehen habe.

Wie beurteilen die Projektleitenden den Umfang der Finanzhilfen für ihr Projekt?/Waren die Finanzhilfen des EBG ausreichend?

Bei 23 Projekten wurde die genehmigten Finanzhilfen als ausreichend eingeschätzt. Dabei wurde meist angegeben, dass man die Vorgaben des EBG betreffend Eigenleistungen kannte und das Budget entsprechend den bei der Trägerschaft verfügbaren Mitteln ausgerichtet habe. In einem Projekt wurden bedeutende ehrenamtliche Leistungen erwähnt. Zwei InterviewpartnerInnen beurteilten die Finanzhilfen als eher zu niedrig. Bei einem Projekt lag dies daran, dass nur ein Teil des ursprünglich beantragten Betrags auch bewilligt wurde. Beim anderen Projekt

¹³ Bei zweien dieser Projekte basiert das Projekt laut der Datenbank des EBG zwar ebenfalls auf einem Vorprojekt. Die Befragten waren allerdings nicht selbst am Vorprojekt beteiligt, weshalb ihnen dies wohl nicht bekannt war.

lag es an unvorhergesehenen, personellen Wechseln, welche erhöhte Kosten mit sich brachten. Drei Projekte machten keine Angaben zu dieser Frage.

2.5.2. Sicht der Zielgruppen

Wie wichtig sind die Finanzhilfen für die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Zu sechs der vertieft angeschauten Projekte wurden insgesamt 22 Interviews mit Nutzniessenden bzw. Zielgruppen der aus den Projekten resultierenden Produkten und Dienstleistungen geführt. Diese wurden gefragt, wie sie die Bedeutung der Finanzhilfen einschätzen.

Die finanzielle Beteiligung des Bundes ist aus Sicht der befragten Zielgruppen ein wichtiger Grund für die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen der Projekte. Bei fünf der sechs vertieft untersuchten Projekte bekannten die Befragten, dass die Subvention des Bundes den Zielgruppen die Beteiligung am Projekt vereinfacht hätten. Zum einen verleihen die Finanzhilfen den Projekten Legitimation, zum anderen werden dadurch finanzielle Teilnahmehürden reduziert. Ohne die Unterstützung des Projekts durch den Bund hätten einige Vertretende der Zielgruppen wegen der höheren Kosten wohl nicht an den Projekten teilnehmen oder Dienstleistungen nur in reduziertem Ausmass in Anspruch nehmen können. Ein befragtes Unternehmen gab an, dass es das Thema wohl intern angegangen wäre, wenn es das Projekt nicht gegeben hätte. Dadurch wäre es allerdings im Vergleich zur jetzigen Situation zu Qualitätsverlusten gekommen.

Zu einem Projekt gaben beide befragten VertreterInnen der Zielgruppe an, dass die Finanzhilfen sinnvoll seien, da Bund und Gesellschaft schliesslich auch vom Projekt profitierten. Fünf befragte Zielgruppen-VertreterInnen von verschiedenen Projekten nannten die Förderung der Gleichstellung explizit als Aufgabe der Gesellschaft bzw. des Bundes und nicht nur der Wirtschaft. Die Schweiz sei noch keine Vorreiterin in diesem Thema, im Gegenteil es gebe hier grossen Nachholbedarf. Ein Befragter war sich nicht sicher, ob die Gleichstellungsförderung nicht doch eher Aufgabe der Wirtschaft sei.

3. Breite Analyse der unterstützten Projekte

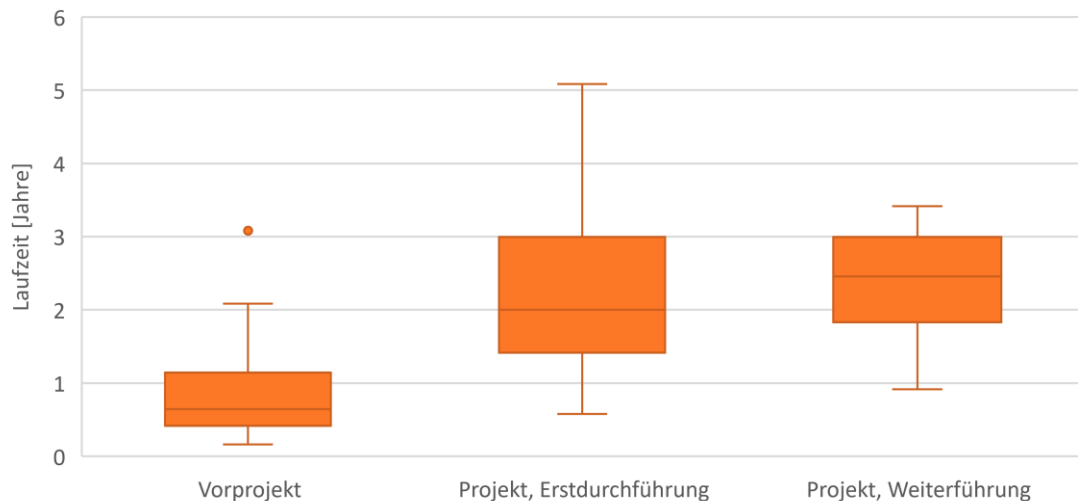
Die folgenden Analysen zu den mit den Finanzhilfen unterstützten Projekten basieren auf Daten zu allen Projekten, die zwischen Januar 2015 und Dezember 2019 bewilligt wurden: Die 138 bewilligten Gesuche beziehen sich auf 61 bis Ende 2019 abgeschlossene Projekte und 77 Projekte, die Anfang 2020 noch liefen. Wenn nicht anderweitig spezifiziert, beziehen sich die Analysen in den folgenden Kapiteln sowohl auf die Vorprojekte als auch auf die Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten.

3.1. Laufzeit und Finanzhilfevolumen

Laufzeit der Projekte

Die Laufzeit der Projekte variiert stark, von zwei Monaten bis über fünf Jahre (Abbildung 8). Im Durchschnitt beträgt die geplante Laufzeit eines Projektes fast zwei Jahre. Vorprojekte sind mit durchschnittlich elf Monaten im Vergleich zu Projekten (Erstdurchführungen und Weiterführungen) mit durchschnittlich etwas mehr als zwei Jahren deutlich kürzer.

Abbildung 8: Laufzeit pro Projekt nach Projekttyp



Lesehilfe: Die orange Box zeigt die «Inter-Quartile-Range» (IQR) zwischen Quartil 2 und 3, d.h. 50% der Daten liegen innerhalb der Box. Die dunkle Linie innerhalb der Box zeigt den Median. Die «Whisker» reichen vom Minimum zum Maximum, sind aber höchstens 1.5x IQR lang. Die Punkte ausserhalb der Whisker sind statistische Ausreisser. N=138.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Finanzieller Umfang der Projekte

Gesamthaft wurden im Untersuchungszeitraum Finanzhilfen in der Höhe von rund 20 Mio. CHF bewilligt. Für dieselben Projekte liegen die Eigenleistungen bei knapp 16 Mio. CHF und Leistungen durch Dritte bei 6.8 Mio. CHF. Insgesamt wurden die Projekte zu über 52% durch Eigen- oder Drittleistungen finanziert.

Der Umfang der bewilligten Finanzhilfen pro Projekt liegt zwischen rund 7'000 CHF und rund 1.5 Mio. CHF (Abbildung 9). Insgesamt gingen etwas mehr als 330'000 CHF an Finanzhilfen, d.h. weniger als 2%, an Vorprojekte (Tabelle 9). Für Vorprojekte sind die Finanzhilfen auf maximal 15'000 CHF beschränkt. Bei den 24 Vorprojekten aus dem Untersuchungszeitraum wurde dieser Maximalbetrag meist (18 Mal) ausgeschöpft, sodass der Durchschnitt bei knapp 14'000 CHF liegt. Auffallend ist, dass die Eigenleistungen mit über 580'000 CHF deutlich höher sind als die Finanzhilfen.

Erstdurchführungen von Projekten wurden durchschnittlich mit rund 130'000 CHF unterstützt, Weiterführungen mit über 280'000 CHF. Insgesamt machen die Erstdurchführungen 54% und die Weiterführungen 45% des vergebenen Finanzhilfenvolumens aus.

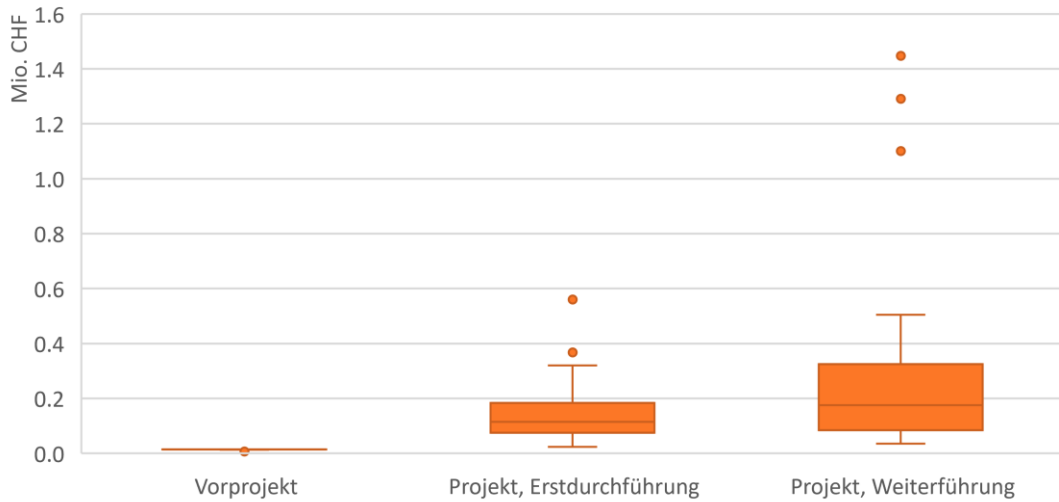
Tabelle 9: Finanzhilfenvolumen nach Projekttyp

Projekttyp	Anzahl Projekte	Finanzhilfen CHF	Eigenleistungen CHF	Drittleistungen CHF	Ø Finanzhilfen pro Projekt CHF
Vorprojekt	24	333'700	581'614	31'800	13'904
Projekt, Erstdurchführung	82	11'022'880	9'061'918	4'710'099	134'425
Projekt, Weiterführung	32	9'108'490	6'247'009	2'033'120	284'640
Total	138	20'465'070	15'890'541	6'775'019	148'298

N=138, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Abbildung 9: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Projekttyp

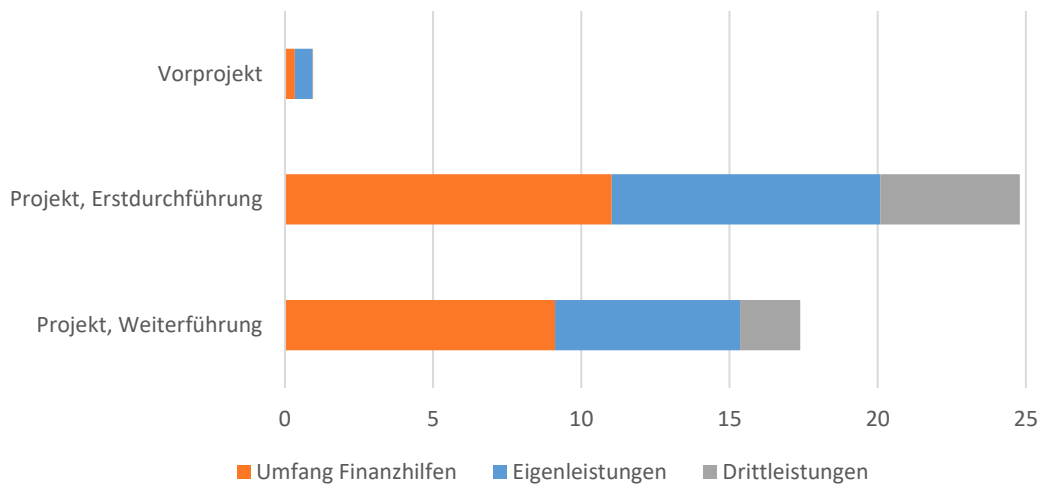


Lesehilfe: Die orange Box zeigt die «Inter-Quartile-Range» (IQR) zwischen Quartil 2 und 3, d.h. 50% der Daten liegen innerhalb der Box. Die dunkle Linie innerhalb der Box zeigt den Median. Die «Whisker» reichen vom Minimum zum Maximum, sind aber höchstens 1.5x IQR lang. Die Punkte ausserhalb der Whisker sind statistische Ausreisser. N=138, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Die folgende Abbildung zeigt das Finanzvolumen der unterstützten Projekte insgesamt sowie den Anteil von Finanzhilfen, Eigen- und Drittleistungen am Gesamtvolumen:

Abbildung 10: Finanzvolumen nach Projekttyp in Mio. CHF



N =138, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Im Untersuchungszeitraum machten die Finanzhilfen 35% des gesamten Finanzvolumens von Vorprojekten aus (Abbildung 10). Bei Erstdurchführungen von Projekten waren es 44% und bei Weiterführungen 52%. Insgesamt liegt das Finanzvolumen der Vorprojekte bei weniger als einer Million CHF. Für Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten ist das Finanzvolumen mit fast 25 Mio. CHF bzw. rund 17 Mio. CHF deutlich grösser.

3.2. Produkte

Für 114 Projekte (Erstdurchführungen und Weiterführungen zwischen Januar 2015 und Dezember 2019, ohne Vorprojekte) stellen wir in diesem Kapitel die geplanten Produkte vor. Einige Projekte generieren Produkte in mehreren Produkttypen. Dadurch kommt es in der nachfolgenden Tabelle zu Doppelzählungen. 68 Projekte generieren Produkte vom Typ Organisationsberatung (Tabelle 10). Das entspricht 60% aller untersuchten Projekte. Entsprechend fliesst auch der grösste Umfang an Finanzhilfen mit über 13 Mio. CHF an Projekte mit Produkten vom Typ Organisationsberatung. Für Informationsmaterialien sind es knapp 5.5 Mio. CHF, für Arbeitsinstrumente und Umsetzung 8.4 Mio. CHF und für Veranstaltungen rund 4.5 Mio. CHF.

Je etwa ein Drittel der Projekte stellt Produkte vom Typ Informationsmaterialien zur Verfügung (38 Projekte), entwickelt Arbeitsinstrumente oder setzt diese um (34 Projekte) oder organisiert Veranstaltungen, bei denen Austausch und Vernetzung im Vordergrund stehen (28 Projekte).

Tabelle 10: Projekte (Erstdurchführungen und Weiterführungen) nach Produkttyp

Produkttyp	Produkte	Anzahl Projekte	Finanzhilfen CHF	Eigenleistungen CHF	Drittleistungen CHF	Ø Finanzhilfen pro Projekt CHF
Organisationsberatung	Analysen, Beratungen, Weiterbildungen, Kurse, Coachings, Workshops	68	13'357'710	9'915'997	3'633'743	196'437
Informationsmaterialien	Merkblätter, Faktenblätter, Dokumentationen, Filmmaterial, Publikationen, Website (als Hauptprodukt), Informationskampagne, Messestände, Unterrichtsmaterial	38	5'459'770	3'543'404	2'690'373	143'678
Arbeitsinstrumente und Umsetzung	Handbücher, Leitfäden, Konzepte, Massnahmenkataloge, IT-/online-Tools, Online-Challenge, sowie Umsetzung von Konzepten in Betrieben (z.B.: Einführung Teilzeitarbeit, Durchführung Praktika und Mentoring-Programmen, Durchführung Familienfreundlichkeits-Checks, Einführung von Überwachungsmechanismen) und Labels.	34	8'402'870	6'091'654	1'899'950	247'143
Veranstaltungen	Einmalige Events, Informationsanlässe, Roundtables (Vernetzung steht im Vordergrund).	28	4'520'600	3'033'390	918'553	161'450
Total		114*	20'131'370	15'308'927	6'743'219	176'591

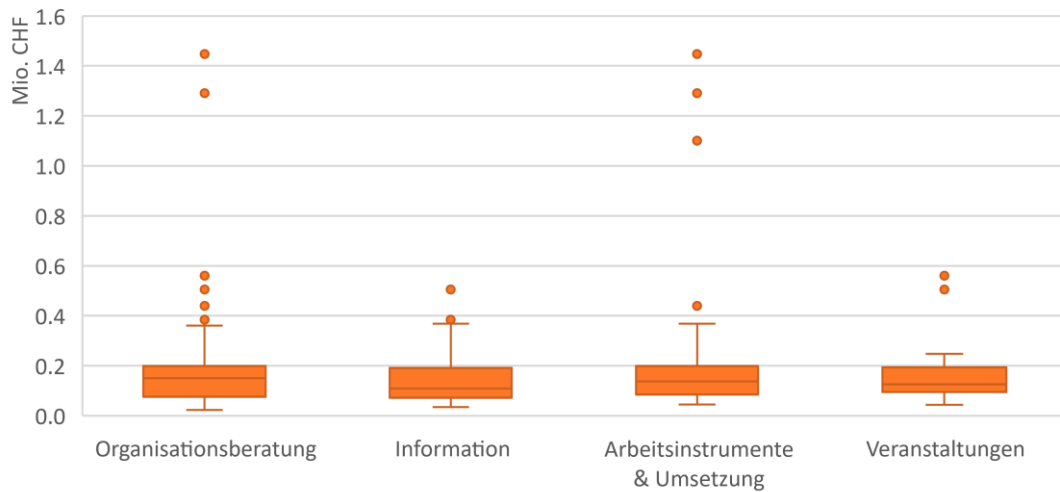
N=114, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Auswertung für Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten.

*Aufgrund von Doppelzählungen stimmen die Summen der Produkttypen nicht mit dem Total überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof und Projektsammlung.

Der durchschnittliche Umfang der Finanzhilfen pro Projekt bewegt sich zwischen etwas mehr als 140'000 CHF für Informationsmaterialien und fast 250'000 CHF für Arbeitsinstrumente und Umsetzung. Betrachtet man jedoch die Verteilung der Projekte, wird klar, dass einige wenige Ausreisser diese Durchschnittsangaben stark beeinflussen und sich der Grossteil der Projekte aller Produkttypen zwischen ca. 90'000 und 200'000 CHF befinden (Abbildung 11).

Abbildung 11: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Produkttyp

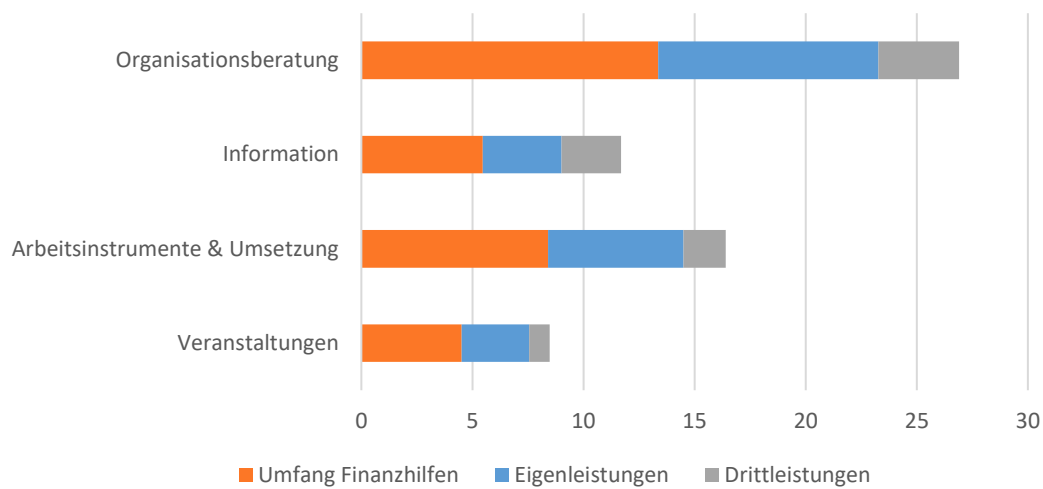


Lesehilfe: Die orange Box zeigt die «Inter-Quartile-Range» (IQR) zwischen Quartil 2 und 3, d.h. 50% der Daten liegen innerhalb der Box. Die dunkle Linie innerhalb der Box zeigt den Median. Die «Whisker» reichen vom Minimum zum Maximum, sind aber höchstens 1.5x IQR lang. Die Punkte ausserhalb der Whisker sind statistische Ausreisser.
 N=114, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Auswertung für Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Die folgende Abbildung zeigt das gesamte Finanzvolumen der Projekte nach Produkttyp sowie die jeweiligen Anteile von Finanzhilfen, Eigenleistungen und Drittleistungen am Gesamtvolumen. Der Anteil der Finanzhilfen reicht von 47% bei Projekten des Typs Informationsmaterialien bis 53% bei Veranstaltungen (Abbildung 12). Die Eigenleistungen variieren von 30% bis 37% und die Leistungen von Dritten von 11% bis 23%.

Abbildung 12: Finanzvolumen nach Produkttyp in Mio. CHF



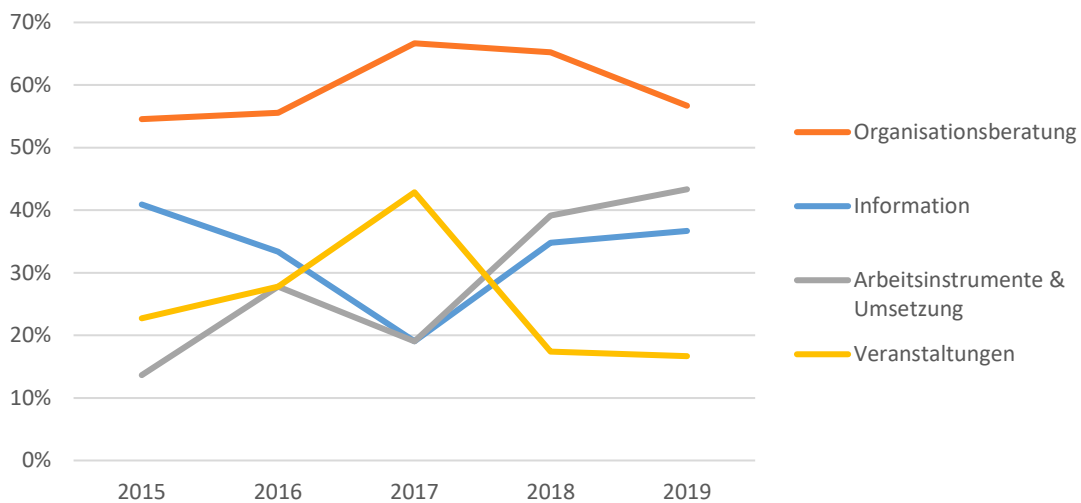
N=114, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Auswertung für Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Projekte nach Produkttypen im Zeitverlauf

Über alle Jahre des Untersuchungszeitraums war der Produkttyp Organisationsberatung unter den Finanzhilfeprojekten am stärksten vertreten (Abbildung 13). Der Anteil des Produkttyps Arbeitsinstrumente und Umsetzung steigt seit 2017 stark an, was eine Folge der Prioritätenordnung sein könnte (Schwerpunkt A). Generell scheint die Art der mit den Finanzhilfen unterstützten Produkttypen gewissen jährlichen Schwankungen zu unterliegen.

Abbildung 13: Anteil Förderprojekte 2015–2019 nach Eingabejahr & Produkttyp



N=114. Auswertung für Erstdurchführungen und Weiterführungen von Projekten.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

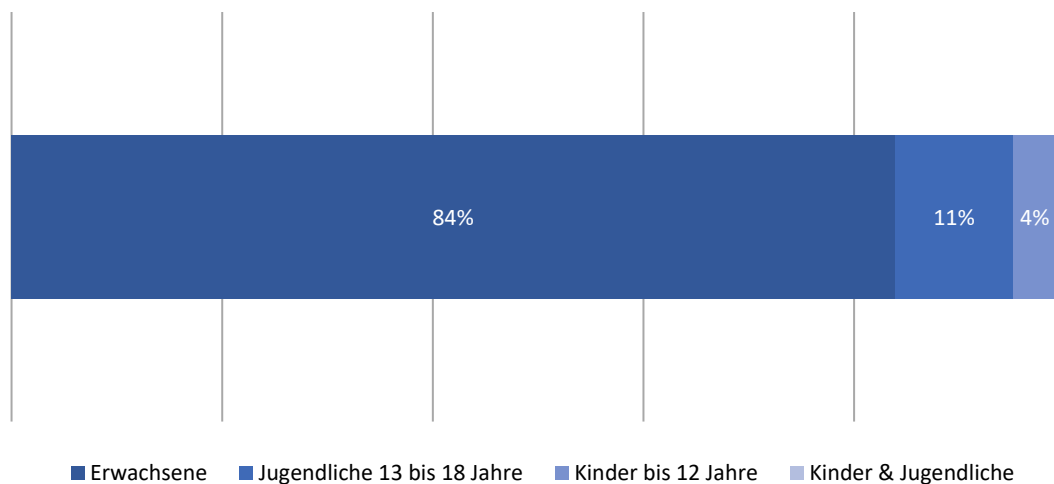
3.3. Zielgruppen

Die Datenbank des EBG erlaubt eine Auswertung nach der Zielgruppe der Projekte. Dabei kann nach den Kriterien Altersgruppe, Geschlecht und AdressatInnen der Massnahmen ausgewertet werden. Diese Auswertung basiert auf 124 Projekten, welche zwischen Januar 2015 und September 2019 bewilligt wurden.

Projektzielgruppen nach Alter

Der grösste Teil (104 Projekte, 84%) der in der Untersuchungsperiode unterstützten Projekte richtet sich an Erwachsene. Bei 20 von 124 Projekten stehen Kinder oder Jugendliche im Fokus. In 14 dieser Projekte (11%) sind es Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren, in sechs Projekten (4%) sind es Kinder bis 12 Jahre (Abbildung 14). Ein einzelnes Projekt hat sowohl Kinder als auch Jugendliche im Fokus.

Abbildung 14: Anzahl Projekte mit Fokus auf Kinder und Jugendliche



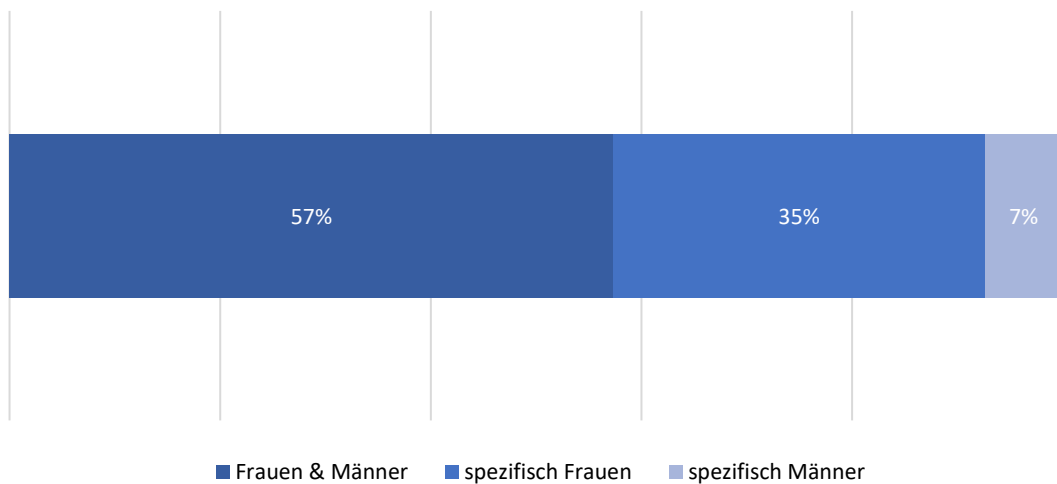
N=124. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Projektzielgruppen nach Geschlecht

Von den 122 Projekten mit bekannter geschlechterspezifischer Zielgruppe richten sich 70 Projekte (57%) sowohl an Frauen als auch an Männer (Abbildung 15). Weitere 43 Projekte (35%) sind frauenspezifisch. Die restlichen 9 Projekte (7%) sind spezifisch für Männer. Nur bei zwei Projekten wurde nicht genannt, welches Geschlecht im Fokus steht.

Abbildung 15: Projekte nach geschlechterspezifischer Zielgruppe



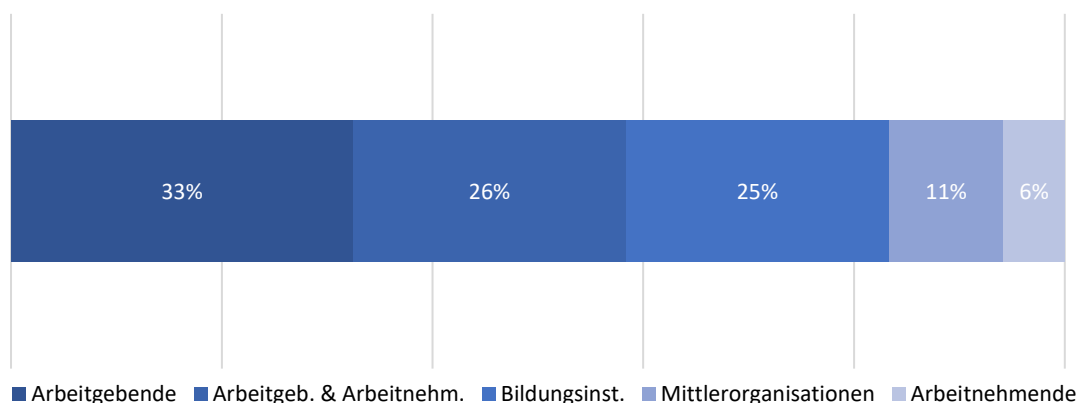
N=122, 2 fehlende Angaben. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Projektzielgruppen nach AdressatInnen der Massnahmen

Die unterstützten Projekte richten sich primär an Unternehmen (Arbeitgebende), Bildungsinstitutionen und Mittlerorganisationen wie z.B. Verbände. Nur ein geringer Teil der Projekte richtet sich direkt an Individuen bzw. Arbeitnehmende, wie die folgende Auswertung zeigt: Von 120 Projekten richten sich die Massnahmen von 39 Projekten spezifisch auf Arbeitgebende (33%) (Abbildung 16). 31 Projekte wirken sowohl auf Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende (26%) und 30 Projekte auf auf Bildungsinstitutionen (25%). Zudem sind 13 Projekte auf Mittlerorganisationen (11%) und sieben Projekte spezifisch auf Arbeitnehmende ausgerichtet (6%). Bei vier Projekten sind die AdressatInnen der Massnahmen nicht bekannt.

Abbildung 16: Anzahl unterstützte Projekte nach AdressatInnen der Massnahmen



N=120, 4 fehlende Angaben. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

3.4. Inhaltliche Ausrichtung der Projekte (Wirkungsbereich)

Im Folgenden zeigen wir die inhaltlich-thematische Ausrichtung der Finanzhilfeprojekte. Diese Auswertung basiert auf 124 Projekten, welche zwischen Januar 2015 und September 2019 bewilligt wurden.

Für 120 der 124 Projekte lässt sich die inhaltliche Ausrichtung näher beschreiben. Das EBG hat die Projekte in 15 Wirkungsdimensionen eingeteilt. Diese lassen sich wiederum vier übergeordneten Wirkungsbereichen zuordnen. Mit 58 von 120 Projekten (48%) zählen die meisten zum Wirkungsbereich «Gleichstellung im Unternehmen» (Tabelle 11). Einige Projekte fallen in zwei oder mehr Wirkungsbereiche. Deshalb gibt es Doppelzählungen. Das grösste Finanzvolu-

men wurde mit 8.5 Mio. CHF für Projekte zum Wirkungsbereich Gleichstellung im Unternehmen bewilligt. Für Projekte zu anderen Wirkungsbereichen wurde jeweils weniger als 5 Mio. bewilligt, für Projekte zur beruflichen Laufbahn weniger als 2.5 Mio. CHF.

Tabelle 11: Projekte nach Wirkungsbereich und Wirkungsdimension

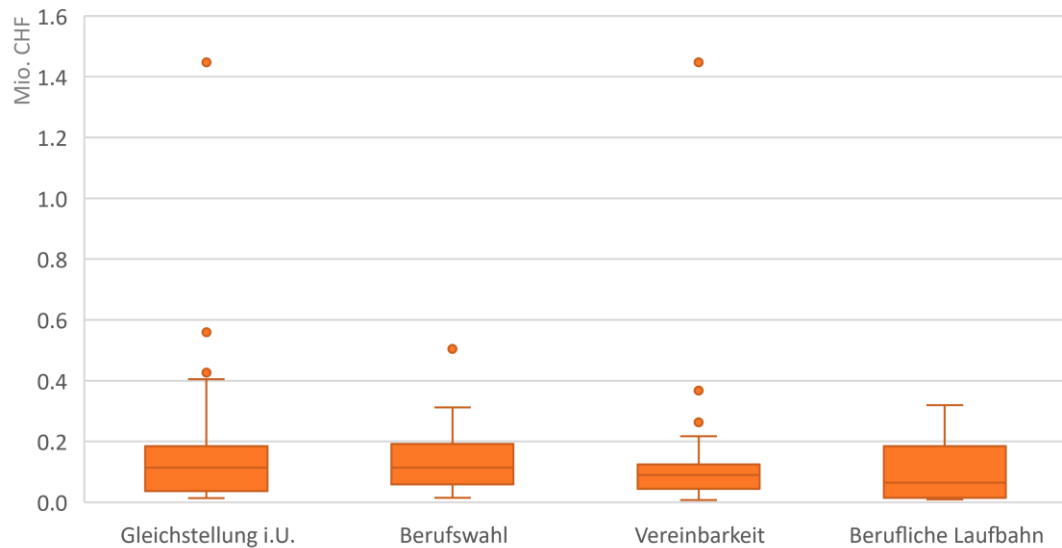
Wirkungsbereich	Wirkungsdimension	Anzahl Projekte	Finanzhilfen CHF	Eigenleistungen CHF	Drittleistungen CHF	Ø Finanzhilfen pro Projekt CHF
Gleichstellung im Unternehmen	Arbeitszeit/Teilzeitarbeit, Sexuelle Belästigung, Lohnungleichheit, Organisationsentwicklung/Kultur, Personalentwicklung, Betriebliches Controlling, Genderkompetenz, Information/Weiterbildung GIG, Kader/Führungspositionen, Personalrekrutierung.	58	8'503'847	6'521'101	876'583	146'618
Berufswahl	Berufswahl, Berufsbildung.	37	4'727'740	4'898'093	4'240'616	127'777
Vereinbarkeit	Vereinbarkeit Beruf/Familie	32	4'566'970	3'750'269	172'673	142'718
Berufliche Laufbahn	Beruflicher Wiedereinstieg, Selbständige Erwerbstätigkeit, Laufbahnentwicklung	23	2'190'620	1'158'045	413'100	95'244
Total		120*	15'195'757	12'776'086	5'325'999	126'631

N=120, 4 fehlende Angaben, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

*Aufgrund von Doppelzählungen der Gesuche, welche mehrere Wirkungsbereiche betreffen, stimmen die Summen der Wirkungsbereiche nicht mit dem Total überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Das Finanzvolumen pro Projekt unterscheidet sich nicht stark zwischen den Wirkungsbereichen (Abbildung 17). Im Durchschnitt liegt das Finanzvolumen zwischen rund 100'000 CHF pro Projekt des Wirkungsbereichs Berufliche Laufbahn und rund 150'000 CHF pro Projekt des Wirkungsbereichs Gleichstellung im Unternehmen. Dies liegt jedoch am Einfluss einzelner Ausreisser. Der Median liegt jeweils in etwa bei 100'000 CHF, wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich wird.

Abbildung 17: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Wirkungsbereich

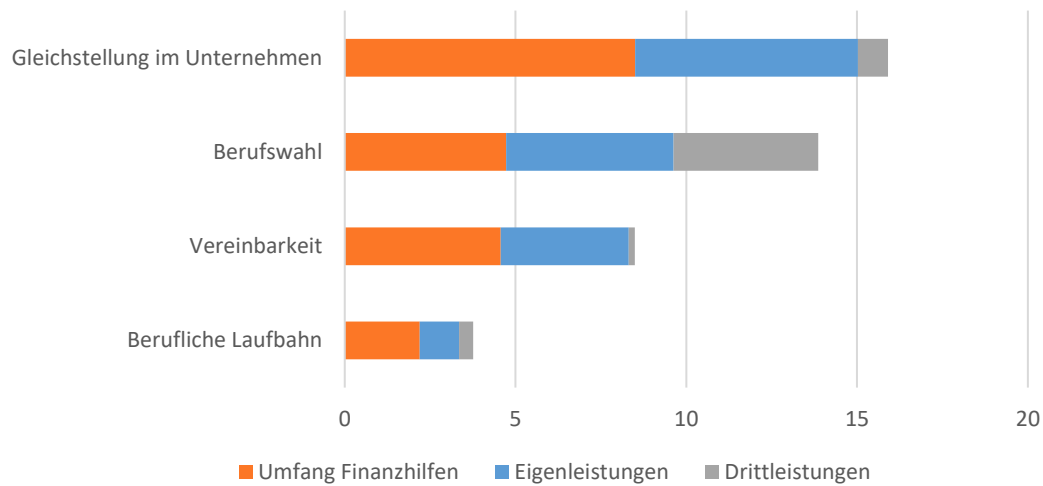
Lesehilfe: Die orange Box zeigt die «Inter-Quartile-Range» (IQR) zwischen Quartil 2 und 3, d.h. 50% der Daten liegen innerhalb der Box. Die dunkle Linie innerhalb der Box zeigt den Median. Die «Whisker» reichen vom Minimum zum Maximum, sind aber höchstens 1.5x IQR lang. Die Punkte ausserhalb der Whisker sind statistische Ausreisser.

N=120, Finanzvolumen inkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Der Anteil der Finanzhilfen, Eigen- und Dritteleistungen am gesamten Finanzvolumen variiert zwischen den Wirkungsbereichen. Auffallend ist, dass Projekte im Wirkungsbereich Berufswahl nur mit je einem Drittel durch Finanzhilfen, Eigen- und Dritteleistungen finanziert werden, während die Dritteleistungen bei den anderen Wirkungsbereichen einen deutlich geringeren Anteil ausmachen: 10% im Bereich berufliche Laufbahn, 6% bei Gleichstellung im Unternehmen und 2% bei Vereinbarkeit.

Abbildung 18: Finanzvolumen nach Wirkungsbereich in Mio. CHF



N=120, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Bei der beruflichen Laufbahn sowie der Gleichstellung im Unternehmen können zu den Wirkungsbereichen verschiedene Wirkungsdimensionen unterschieden werden (Tabelle 12).

Tabelle 12: Anzahl Projekte nach Wirkungsbereich und Wirkungsdimension

Inhaltliche Ausrichtung	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Gleichstellung im Unternehmen	10	12	12	14	10	58
Organisationsentwicklung/Kultur	2	4	7	3	4	20
Kader/Führungspositionen	3	1	4	2	3	13
Arbeitszeit/Teilzeitarbeit	1	1	3	3	1	9
Lohngleichheit	2	1	0	4	0	7
Genderkompetenz	0	3	1	1	1	6
Sexuelle Belästigung	1	2	0	1	1	5
Personalentwicklung	0	3	1	0	0	4
Betriebliches Controlling	1	1	1	0	0	3
Information/Weiterbildung GIG	1	0	0	1	0	2
Personalrekrutierung	0	0	0	0	1	1
Berufswahl	9	6	9	9	4	37
Berufswahl	9	6	9	9	4	37
Vereinbarkeit	6	5	10	7	4	32
Vereinbarkeit Beruf/Familie	6	5	10	7	4	32
Berufliche Laufbahn	6	7	4	2	4	23
Laufbahnentwicklung	5	5	2	0	2	14
Selbständige Erwerbstätigkeit	1	2	1	1	2	7
Beruflicher Wiedereinstieg	1	0	1	1	0	3
Total	25	23	26	27	19	120

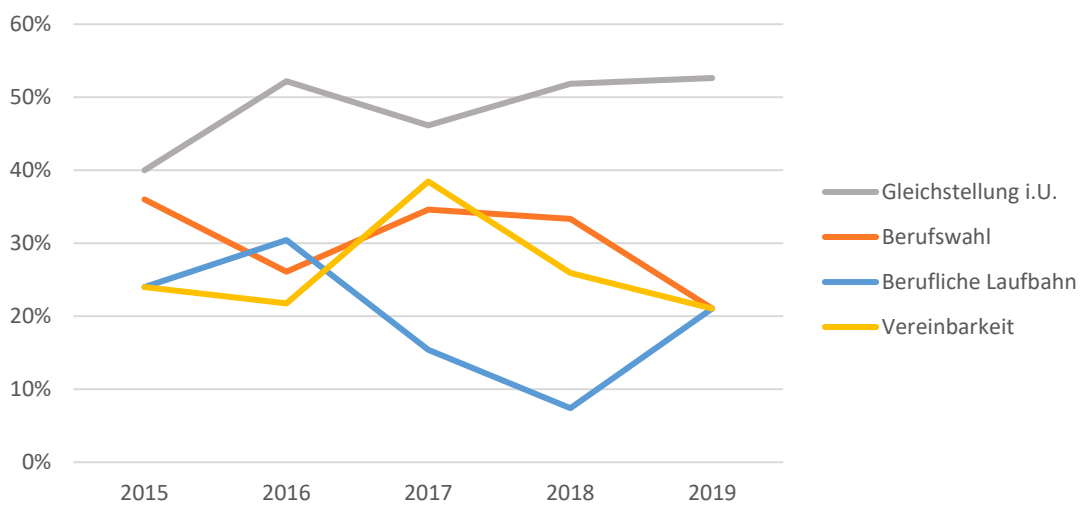
N=120, 4 Fehlende Angaben. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Im Wirkungsbereich Gleichstellung im Unternehmen ist die Wirkungsdimension Organisationsentwicklung/Kultur insgesamt am stärksten vertreten. Die Schwankungen zwischen 2 und 7 Projekten im Jahr scheinen keinem Muster zu folgen. Die Laufbahnentwicklung ist die grösste Wirkungsdimension im Bereich berufliche Laufbahn. Auffallend ist, dass seit 2017 die Anzahl Projekte in dieser Wirkungsdimension von 5 pro Jahr auf 0 bis 2 Projekte zurück ging, was eine Folge der Prioritätenordnung sein könnte.

Jährlich gehörten mindestens 10 Projekte zum Wirkungsbereich Gleichstellung im Unternehmen. Damit hat dieser Wirkungsbereich konstant die meisten Projekte (Abbildung 19). Die Verteilung der drei anderen Wirkungsbereiche scheint keinem eindeutigen Muster zu entsprechen, wobei jedoch der Wirkungsbereich Berufliche Laufbahn in den Jahren 2017 bis 2018 deutlich weniger stark vertreten war.

Abbildung 19: Anteil Projekte nach Wirkungsbereich



N=120, 4 Fehlende Angaben. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Aufgrund von Doppelzählungen der Projekte, welche mehrere Wirkungsbereiche betreffen, ergeben die Summen der Jahre mehr als 100%.

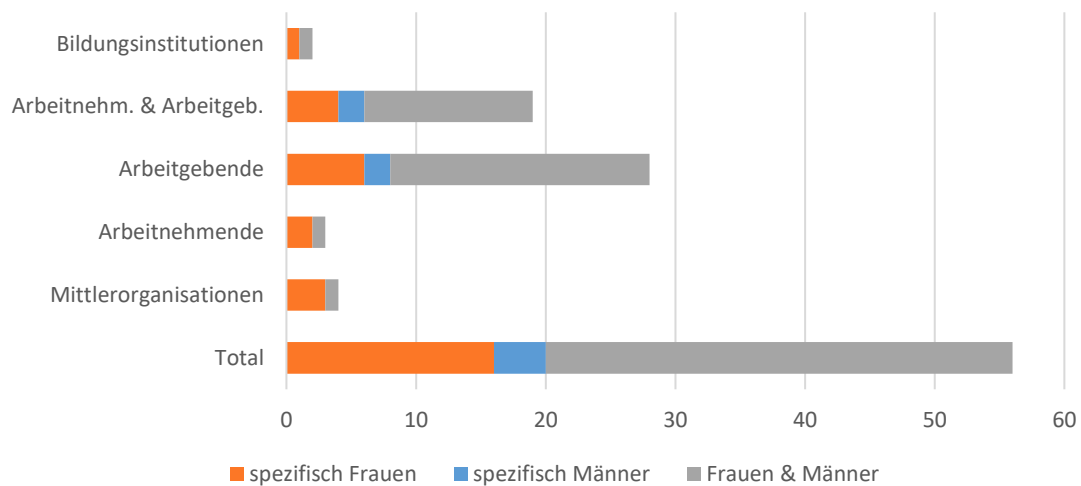
Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Nachfolgend werden die vier Wirkungsbereiche der Projekte im Detail analysiert.

Gleichstellung im Unternehmen

Für den Wirkungsbereich 'Gleichstellung im Unternehmen' sind zu 56 von 58 Projekten sowohl die AdressatInnen als auch die geschlechterspezifische Zielgruppe bekannt (Abbildung 20). Die Mehrheit der Projekte, d.h. 36 Projekte, sind nicht geschlechterspezifisch. Betreffend AdressatInnen sind 28 Projekte auf Arbeitgebende ausgerichtet, 19 auf Arbeitnehmende und Arbeitgebende, sechs auf Mittlerorganisationen und drei auf Arbeitnehmende. Von den vier männer-spezifischen Projekten richten sich zwei sowohl an Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende und zwei nur an Arbeitgebende. Insgesamt 16 Projekte sind frauenspezifisch.

Abbildung 20: Anzahl Projekte zur Gleichstellung im Unternehmen nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht



N=56, 2 fehlende Angaben. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Berufswahl

Die Projekte im Wirkungsbereich 'Berufswahl' zielen mehrheitlich darauf ab, mehr Frauen für besonders männerdominierte Berufe zu interessieren und umgekehrt. Dabei richten sich 30 der 37 Projekte zur Berufswahl gezielt an eine der folgenden Fachrichtungen: Bildung/Erziehung, Gesundheit, Informatik, Mathematik, Naturwissenschaften und Technik. Dabei gibt es einige Doppelzählungen. Mit 19 Projekten, bezieht sich über die Hälfte (63%) auf die Fachrichtung Technik (Tabelle 13). Je rund 40% beziehen sich auf Informatik (13 Projekte) und die Naturwissenschaften (12 Projekte).

Tabelle 13: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Fachrichtung

Technik	Informatik	Naturwissen- schaft	Mathematik	Bildung/ Erziehung	Gesundheit	Total*
19	13	12	8	8	3	30
63%	43%	40%	27%	27%	10%	100%

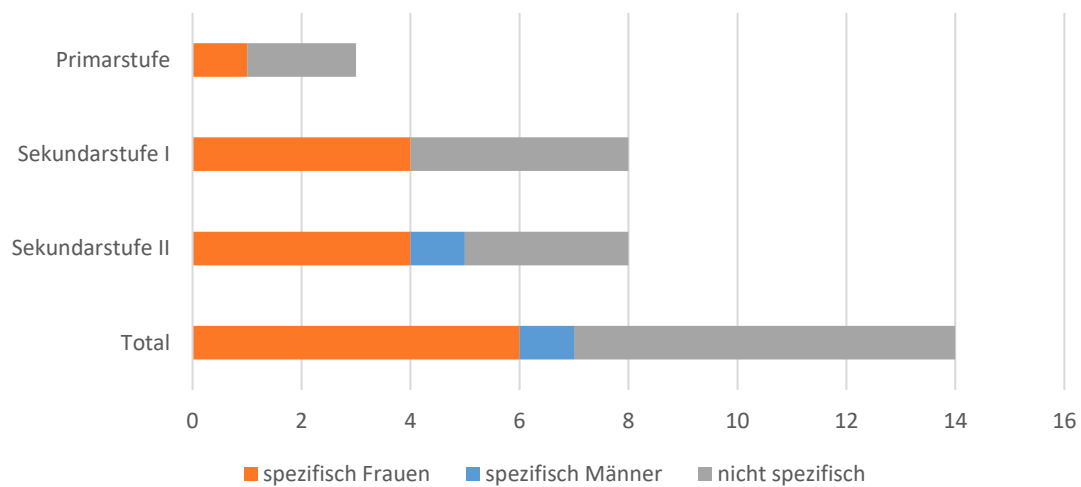
N=30, 7 Projekte zur Berufswahl sind nicht auf eine bestimmte Fachrichtung ausgerichtet. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

*Aufgrund von Doppelzählungen der Gesuche, welche sich an mehrere Fachrichtungen richten, stimmt die Summe der Fachrichtungen nicht mit dem Total überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Von den 37 Projekten zur Berufswahl sind 14 spezifisch auf eine Bildungsstufe ausgerichtet. Je 8 davon richten sich an die Sekundarstufe I bzw. II (Abbildung 21). Drei der Projekte für die Sekundarstufe I haben zusätzlich die Primarschule im Fokus, eines zielt auf Mädchen, zwei zielen auf Mädchen und Jungen.

Abbildung 21: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Bildungsstufe & Geschlecht

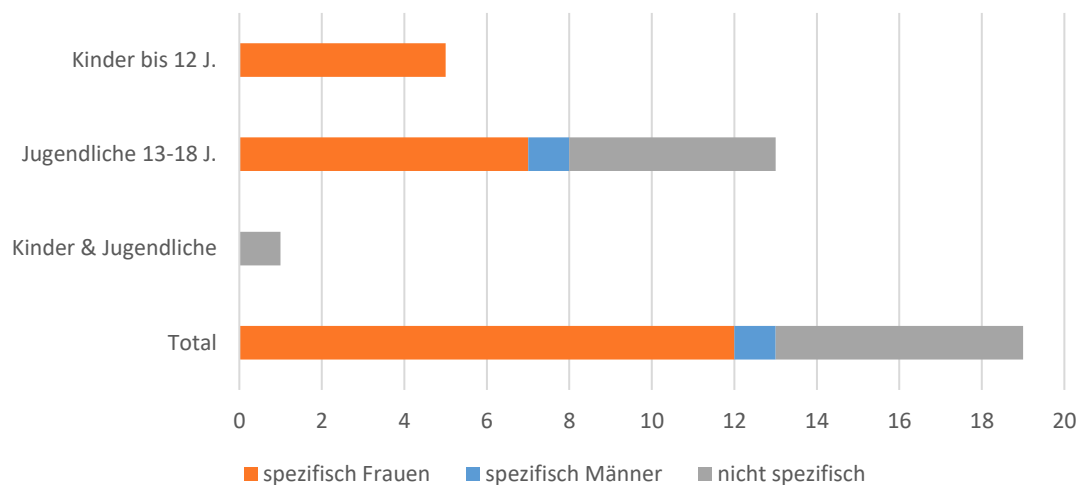


N=14, 23 Projekte zur Berufswahl sind nicht auf eine Bildungsstufe ausgerichtet. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

19 der 37 Projekte zum Wirkungsbereich 'Berufswahl' sind spezifisch auf Kinder und/oder Jugendliche ausgerichtet (Abbildung 22). Mit 13 Projekten sind die meisten dieser Projekte auf Jugendliche zwischen 13 und 18 Jahren ausgerichtet. Fünf Projekte richten sich an Kinder bis 12 Jahre und ein einzelnes Projekt richtet sich sowohl an Kinder als auch an Jugendliche. Die meisten Projekte sind spezifisch für Frauen (12 Projekte). Ein einzelnes ist spezifisch für Männer, genauer jugendliche Männer im Alter zwischen 13 und 18 Jahren. Die restlichen Projekte sind nicht geschlechtsspezifisch.

Abbildung 22: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Altersgruppe & Geschlecht



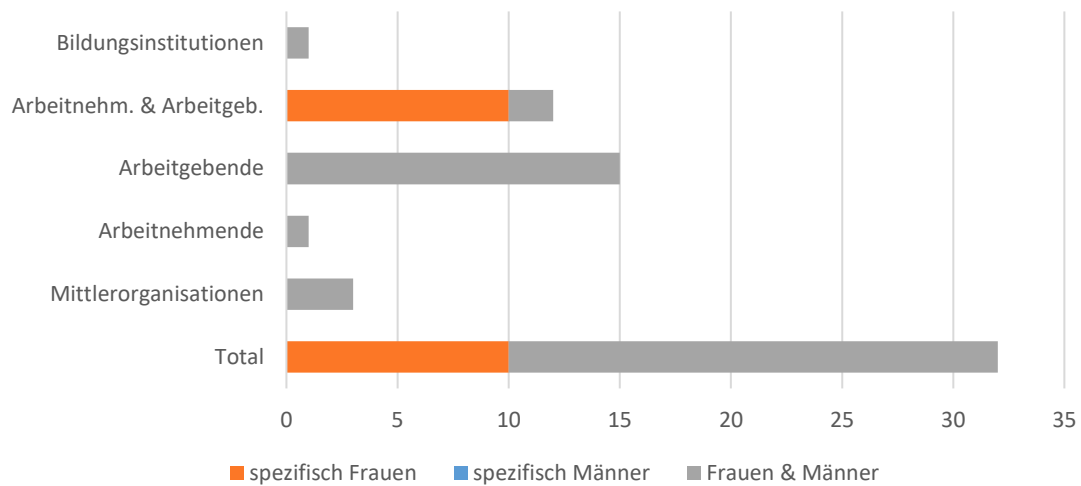
N=19; von 37 Projekten zur Berufswahl sind 18 Projekte sind nicht auf eine Altersgruppe ausgerichtet und in dieser Auswertung nicht enthalten. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die 32 Projekte des Wirkungsbereichs 'Vereinbarkeit' können die AdressatInnen der Massnahmen und das Geschlecht der Zielgruppe detailliert ausgewiesen werden (Abbildung 23). Davon richtet sich der Grossteil der Projekte an Arbeitgebende (15 Projekte) bzw. sowohl an Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende (12). 10 Projekte richten sich spezifisch an Frauen und 22 sind nicht geschlechterspezifisch.

Abbildung 23: Projekte zur Vereinbarkeit nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht



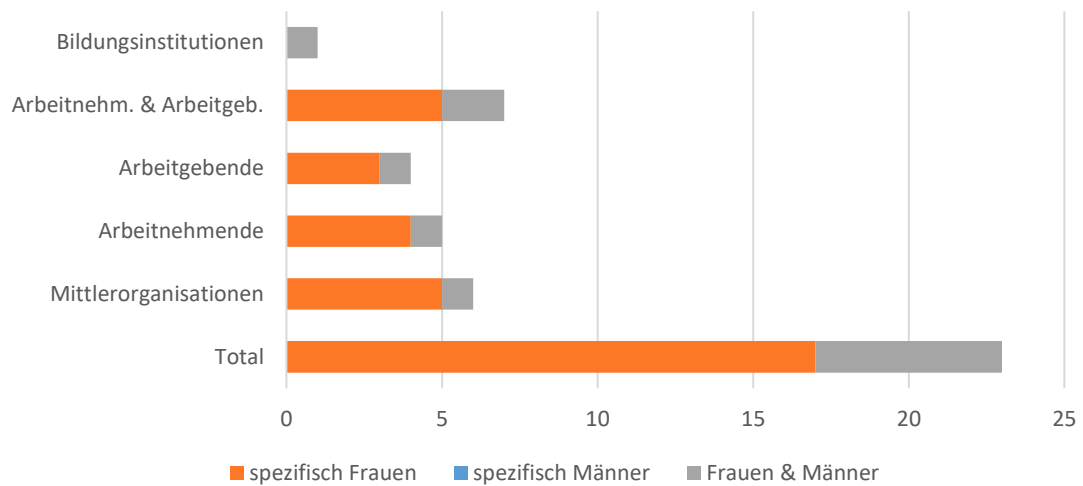
N=32. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Berufliche Laufbahn

Die 23 Projekte des Wirkungsbereichs 'Berufliche Laufbahn' lassen sich ebenfalls nach AdressatInnen der Massnahmen und geschlechterspezifischer Zielgruppe einordnen (Abbildung 24). 17 von 23 Projekten sind spezifisch für Frauen. Der Rest ist nicht geschlechterspezifisch. Die Projekte sind annäherungsweise gleichmässig auf die verschiedenen AdressatInnen-Gruppen verteilt.

Abbildung 24: Projekte zur beruflichen Laufbahn nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht



N=23. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2015 bis September 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

3.5. Bezug zur Prioritätenordnung (ab 2017)

Seit Einführung der Prioritätenordnung im Januar 2017 bis Ende Dezember 2019 wurden 88 Projekte gefördert. Davon lassen sich 40 (45%) dem Schwerpunkt A und 26 (30%) dem Schwerpunkt B zuordnen (siehe Tabelle 14). Dies entspricht über 9 Mio. CHF an Finanzhilfen für Schwerpunkt A und fast 4 Mio. CHF für Schwerpunkt B, was einem Prozentanteil von 88% der Gesamtsumme der Finanzhilfen 2017-2019 entspricht. Weniger als 2 Mio. CHF (12%) wurden in diesem Zeitraum an Projekte vergeben, welche nicht unter die Schwerpunkte A und B fallen, gemäss Prioritätenordnung jedoch unter «andere Projekte» mitfinanziert werden können.

Tabelle 14: Projekte nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung

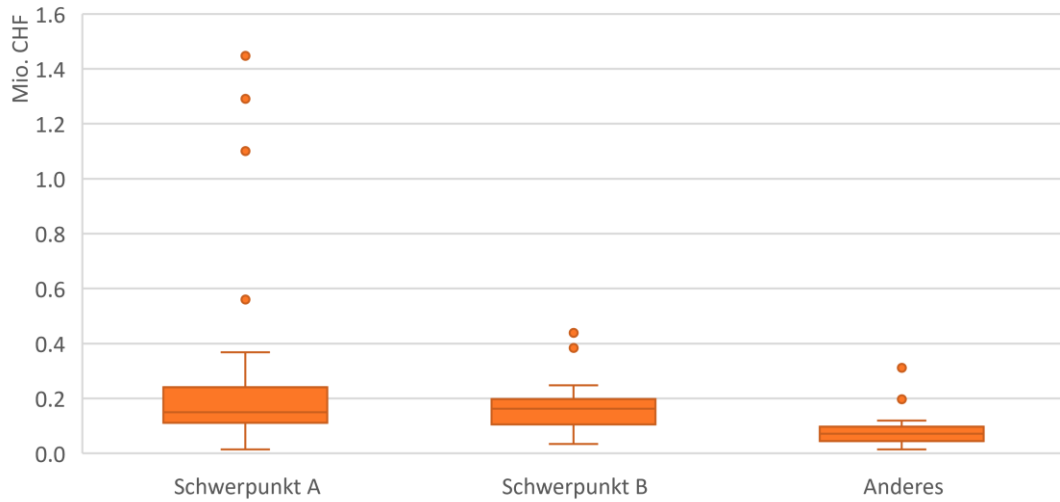
Schwerpunkt	Unterkategorie	Anzahl Projekte	Finanzhilfen CHF	Eigenleistungen CHF	Drittleistungen CHF	Ø Finanzhilfen pro Projekt CHF
Schwerpunkt A	Entwicklung und Einführung von Produkten und Instrumenten für Unternehmen insbesondere zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Lohngleichheit.	40	9'229'710	5'476'121	1'800'253	230'743
Schwerpunkt B	Förderung der gleichwertigen Teilhabe von Frauen und Männern in Berufen und Branchen mit Fachkräftemangel, in denen eines der Geschlechter untervertreten ist.	26	3'932'680	2'994'685	502'340	151'257
Andere	Projekte, die nicht unter Schwerpunkt A oder B fallen.	22	1'806'810	2'008'040	317'000	82'128
Total	Projekte seit 2017	88	14'969'200	1'0478'846	2'619'593	170'105

N=88, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2017 bis Dezember 2019.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Der durchschnittliche Umfang der Finanzhilfen pro Projekt liegt bei Schwerpunkt A mit 230'000 CHF und bei Schwerpunkt B mit 150'000 CHF deutlich höher als bei den restlichen Projekten mit rund 80'000 CHF. Der Median der Schwerpunkte A und B liegt bei ca. 150'000 CHF pro Projekt. Der Median der restlichen Projekte ist mit ca. 75'000 CHF nur halb so gross (siehe Abbildung 25).

Abbildung 25: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung



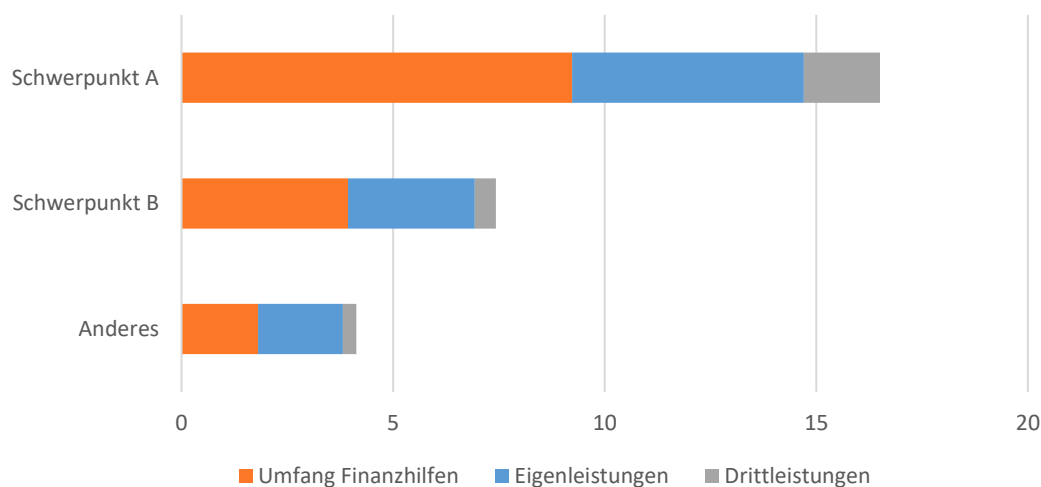
Lesehilfe: Die orange Box zeigt die «Inter-Quartile-Range» (IQR) zwischen Quartil 2 und 3, d.h. 50% der Daten liegen innerhalb der Box. Die dunkle Linie innerhalb der Box zeigt den Median. Die «Whisker» reichen vom Minimum zum Maximum, sind aber höchstens 1.5x IQR lang. Die Punkte ausserhalb der Whisker sind statistische Ausreisser.

N=88, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2017 bis Dezember 2019.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof.

Der Anteil der Finanzhilfen am gesamten Finanzvolumen der Projekte ist bei den Projekten von Schwerpunkt A und B mit 56% bzw. 53% jeweils leicht über der Hälfte, bei den anderen Projekten liegt der Anteil bei 44% (Abbildung 26). Bei Schwerpunkt A ist der Anteil an Drittleistungen mit 11% leicht höher als bei Schwerpunkt B (7%) und den anderen Projekten (8%).

Abbildung 26: Finanzvolumen nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung in Mio. CHF



N=88, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeträge. Bewilligte Projekte im Zeitraum Januar 2017 bis Dezember 2019.

Grafik INFRAS. Quelle: Syprof

4. Vertiefende Analyse von ausgewählten Projekten

Dieses Kapitel analysiert die unterstützten Projekte, deren Ergebnisse und Wirkungen anhand einer Auswahl von 28 Projekten. Zunächst geben wir eine Übersicht über die in diesen 28 Projekten erbrachten Leistungen und die damit erreichten Zielgruppen (4.1). Anschliessend zeigen wir, wie Projektleitende und Zielgruppen die Projektergebnisse und Zielgruppenerreichung beurteilen und welches aus ihrer Sicht wichtige Erfolgsfaktoren sind (4.2). Kapitel 4.3 beleuchtet die mit den Projekten erzielten Wirkungen. In Kapitel 4.4 ist abschliessend dargestellt, wie die Projekte nach Ende der Finanzhilfen weitergeführt werden und ob ein Transfer der erarbeiteten Produkte auf andere Unternehmen, neue Zielgruppen oder Regionen geplant ist.

Übersicht vertieft untersuchte Projekte

Die folgende Abbildung gibt eine Übersicht über die 28 vertieft untersuchten Projekte. In den folgenden Auswertungen sind die Ergebnisse und Wirkungen der vertieften Projekte jeweils in aggregierter Form dargestellt. Im Annex A2 sind die Projekte einzeln porträtiert.

Zu den vertieft untersuchten Projekten zählen ein Vorprojekt, 20 Erstdurchführungen von Projekten und sieben Weiterführungen. Sechs der Erstdurchführungen und zwei der Weiterführungen waren zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht abgeschlossen.

Bei der Auswahl der Projekte wurde auf eine möglichst repräsentative Abdeckung der Sprachregionen, Projektjahre, Projekttypen, Projektträgerschaften und Wirkungsbereiche geachtet (siehe Annex A2). In der folgenden Abbildung ist die Verteilung der ausgewählten Projekte auf die vier Wirkungsbereiche ersichtlich.

Abbildung 27: Übersicht über die 28 Projekte der vertiefenden Analyse

Berufswahl	Berufliche Laufbahn	Gleichstellung im Unternehmen	Vereinbarkeit
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Girls only - Ausserschulische Technikbildung für Mädchen ▪ Développer la mixité professionnelle dans l'apprentissage: projet de sensibilisation et d'accompagnement aux parcours atypiques (ProAPP) ▪ WinPACE (Women in Process and Chemical Engineering) ▪ GIOVANI - Promozione di pari opportunità professionali e familiari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino ▪ Förderung der ICT-Berufswahl von Mädchen ▪ Coding Club des filles – Workshops und virtuelle Plattform für Mädchen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie ▪ Girls for MINT – Förderung von weiblichen Nachwuchskräften in technischen Berufen ▪ Kinderbetreuer - für einen höheren Männeranteil in der Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WOMENWAY - Die Schweizer Mentoring Plattform, www.womenway.ch ▪ AMELIA – Mentoringprojekt ▪ SVIN Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser II« - Projekt zur Steigerung des Frauenanteils in technologiebasierten Unternehmen ▪ Durchstarten - Das multimediale Career Center für KünstlerInnen und GestalterInnen (neu: Easystep) ▪ FemInno Life Science - Aufbau eines Impulsprogramms: Zugang zu Innovationsökosystemen und Stärkung der Teilhabe von Akademikerinnen am privatwirtschaftlichen Innovationsprozess ▪ Futurepreneurship – Zugang zu unternehmerischen Karrierewegen und Kompetenzausbildung für Berufseinsteigerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lohnleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern ▪ Projet pilote pour encourager et accompagner des PME genevoises à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement au travail ▪ DOIT-smart - Standortbestimmungs- und Umsetzungsberatung für Unternehmen zur Steigerung von Gender-Diversität und Vereinbarkeit ▪ Entwicklung einer Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage mit Gleichstellungsfokus, weitere Verbreitung des Gender Diversity Cockpits und Entwicklung eines Trend-Reports ▪ Mise en place du système de contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics du canton de Genève ▪ Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit: Die Ausgestaltung weiblicher Karrieren ab 45+ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familienfreundliche Nutztierpraxen für Tierärztinnen und –ärzte ▪ Go-for-jobsharing, Phase II – Informationsplattform zum Job- und Topsharing in der Schweiz ▪ Impact E : Programme d'impulsion pour l'égalité en entreprise ▪ KMU Engiadina: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor – Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen ▪ Teilzeitbau. Teilzeitförderung im Maler- und Gipsergewerbe ▪ Projekt Förderung Teilzeit «Bauplan Teilzeitklinik» ▪ Fachstelle UND / Bureau UND (Aktivitäten 2017-2019) ▪ Progetto conciliabilità aziende Ticino (progetto preliminare)

Grafik INFRAS.

4.1. Projektergebnisse und Zielgruppenerreichung in der Übersicht

Basierend auf Interviews mit den Projektleitenden der 28 vertieft untersuchten Projekte sowie einer ergänzenden Auswertung der vorliegenden Schlussberichte (N=19) geben wir nachfolgend einen Überblick über die mit den Projekten erzielten Ergebnisse und erreichten Zielgruppen. Bei den acht Projekten, welche zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht abgeschlossen waren, beziehen sich die folgenden Auswertungen auf den Stand zum Zeitpunkt der Interviews.

Berufswahl

Vertieft untersuchte Projekte (N=8):

- **Girls only** - Ausserschulische Technikbildung für Mädchen
- Développer la **mixité professionnelle dans l'apprentissage**: projet de sensibilisation et d'accompagnement aux parcours atypiques (ProAPP)
- **WinPACE** (Women in Process and Chemical Engineering)
- **GIOVANI** - Promozione di pari opportunità professionali e famigliari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino
- Förderung der **ICT-Berufswahl von Mädchen**
- **Coding Club des filles** – Workshops und virtuelle Plattform für Mädchen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie
- **Girls for MINT** – Förderung von weiblichen Nachwuchskräften in technischen Berufen
- **KinderbetreuER** - für einen höheren Männeranteil in der Kinderbetreuung

Die acht vertieft untersuchten Projekte im Wirkungsbereich «Berufswahl» wurden mit Finanzhilfen im Umfang von rund 650'000 CHF unterstützt. Darüber hinaus erbrachten die Trägerschaften Eigenleistungen im Umfang von 430'000 CHF und erhielten rund 180'000 CHF Leistungen von Dritten. Die acht Projekte erbrachten zusammengefasst die folgenden Leistungen:

- Die Projekte veranstalteten 60 Workshops mit insgesamt rund 1000 teilnehmenden SchülerInnen, überwiegend Mädchen. Bei zwölf dieser Workshops erhielten die Teilnehmenden ein Zertifikat.
- Darüber hinaus gab es weitere 48 Events (Firmenbesuche, Foren, Netzwerk-Treffen, Informationsveranstaltungen) für 740 Lernende und Schülerinnen sowie 13 Events für 660 Lehrpersonen.
- Weitere Projektleistungen sind ein Web-Tool, diverse Webseiten, Kursunterlagen, Facebook-Einträge, Medienmitteilungen und Leitfäden. Es wurden über 4'000 AdressatInnen per Email erreicht, über 16'000 Flyer verteilt, Artikel mit 1'200 LeserInnen veröffentlicht und Newsletter an mehr als 11'000 Personen versendet.

Berufliche Laufbahn

Vertieft untersuchte Projekte (N=6):

- **WOMENWAY** - Die Schweizer Mentoring Plattform, www.womenway.ch
- **AMELIA** – Mentoringprojekt
- **SVIN** Impulsprogramm «Kultur-Wegweiser II» - Projekt zur Steigerung des Frauenanteils in technologiebasierten Unternehmen
- **Durchstarten** - Das multimediale Career Center für KünstlerInnen und GestalterInnen (neu: Easystep)
- **FemInno Life Science** - Aufbau eines Impulsprogramms: Zugang zu Innovationsökosystemen und Stärkung der Teilhabe von Akademikerinnen am privatwirtschaftlichen Innovationsprozess
- **Futurepreneurship** – Zugang zu unternehmerischen Karrierewegen und Kompetenzausbildung für Berufseinsteigerinnen

Die im Wirkungsbereich «berufliche Laufbahn» vertieft untersuchten Projekte wurden mit Finanzhilfen im Umfang von rund 900'000 CHF unterstützt. Darüber hinaus erbrachten die Trägerschaften Eigenleistungen von knapp 500'000 CHF und hatten über 280'000 CHF Leistungen von Dritten. Die sechs Projekte erbrachten zusammengefasst die folgenden Leistungen:

- Insgesamt kamen 109 Mentorings in verschiedenen Branchen und auf verschiedenen Karrierestufen zustande. Neben dem Mentor-Mentee Austausch gab es im Rahmen eines Mentoring-Programms u.a. Firmenbesuche und Mittagsevents.
- Weiter wurden in den Projekten auch fünf Führungskräfteworkshops für insgesamt 45 Teilnehmende sowie vier Programme, fünf Treffen und zwei Workshops für weitere 100 Teilnehmende organisiert sowie 26 Praktika vermittelt.
- Als zusätzliche Leistungen wurden Präsentationen gehalten, Leitfäden und Web-Tools entwickelt, Webseiten hochgeschaltet, Zeitungsartikel, Newsletter und LinkedIn-Beiträge verfasst sowie Newsletter und Flyer versandt.

Vereinbarkeit

Vertieft untersuchte Projekte (N=8):

- **Familienfreundliche Nutztierpraxen** für Tierärztinnen und –ärzte
- **Go-for-jobsharing**, Phase II – Informationsplattform zum Job- und Topsharing in der Schweiz
- **Impact E** : Programme d'impulsion pour l'égalité en entreprise
- **KMU Engiadina**: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor – Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen
- **Teilzeitbau**. Teilzeitförderung im Maler- und Gipsergewerbe
- Projekt Förderung Teilzeit «**Bauplan Teilzeitklinik**»
- **Fachstelle UND / Bureau UND** (Aktivitäten 2017-2019)
- **Progetto conciliabilità aziende Ticino** (progetto preliminare)

Die acht vertieft untersuchten Projekte im Wirkungsbereich «Vereinbarkeit» wurden mit Finanzhilfen im Umfang von rund 2.4 Mio. CHF unterstützt. Darüber hinaus erbrachten die Trägerschaften Eigenleistungen von über 2.1 Mio. CHF und erhielten knapp 80'000 CHF Leistungen von Dritten. Die acht Projekte erzielten zusammengefasst die folgenden Leistungen:

- 60 Unternehmen mit insgesamt rund 50'000 Mitarbeitenden haben sich gestützt auf einen ausführlichen Kriterienkatalog zur Umsetzung von vereinbarkeits- und gleichstellungsfördernden Massnahmen verpflichtet. Dazu wurde vorgängig eine Standortbestimmung durchgeführt, daraus das Verbesserungspotenzial abgeleitet und passende Massnahmen identifiziert. Die 60 Unternehmen haben Massnahmen u.a. in den Bereichen Arbeitszeitmodelle, Mitarbeitendengespräche, Homeoffice, Angehörigenbetreuung und Frauen in Kaderpositionen umgesetzt.
- Bei weiteren 143 Unternehmen mit über 11'000 Mitarbeitenden wurde eine Standortbestimmung vorgenommen. Daraufhin wurden die Unternehmen beraten und es wurden Empfehlungen für die Umsetzung von Massnahmen formuliert.
- Zudem wurden 85 Workshops und Beratungen mit über 1500 teilnehmenden Führungskräften und Mitarbeitenden sowie Round-Tables, Präsentationen, Kolloquien und weitere Veranstaltungen durchgeführt.
- Weitere Leistungen der Projekte umfassen neben Flyern, Newslettern und Zeitungsartikeln auch acht Kurzfilme, Umfragen mit fast 10'000 AdressatInnen und über 1100 Rückmeldungen sowie die Erarbeitung von Konzepten und Leitfäden zum Transfer von Massnahmen und eine Plattform für Dienstleistungen im Bereich Chancengleichheit.

Gleichstellung im Unternehmen

Vertieft untersuchte Projekte (N=6):

- **Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe** der Stadt Bern
- Projet pilote pour **encourager et accompagner des PME genevoises** à prendre des mesures pour **prévenir le harcèlement au travail**
- **DOIT-smart** - Standortbestimmungs- und Umsetzungsberatung für Unternehmen zur Steigerung von Gender-Diversität und Vereinbarkeit
- Entwicklung einer **Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage mit Gleichstellungsfokus**, weitere Verbreitung des Gender Diversity Cockpits und Entwicklung eines Trend-Reports
- Mise en place du **système de contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics** du canton de Genève
- **Späte Karrierereformen von Frauen** und Chancengleichheit: Die Ausgestaltung weiblicher Karrieren ab 45+

Die sechs vertieften Projekte aus dem Wirkungsbereich «Gleichstellung im Unternehmen» wurden mit Finanzhilfen im Umfang von knapp 1.4 Mio. CHF unterstützt. Darüber hinaus erbrachten die Trägerschaften Eigenleistungen von fast 950'000 CHF und hatten über 270'000 CHF Leistungen von Dritten. Die sechs Projekte erbrachten zusammengefasst folgende Leistungen:

- Bei 76 Unternehmen wurden Lohngleichheitsanalysen und Benchmarkings zum Thema Lohngleichheit durchgeführt, wofür Tools konzipiert und umgesetzt wurden. In diesem Zusammenhang wurden zudem Nachweise von Revisionsstellen kontrolliert, Mitarbeitendenumfragen durchgeführt, Webseiten unterhalten, diverse Artikel, Newsletter und LinkedIn-Beiträge publiziert und Tagungen veranstaltet.
- Bei 14 Unternehmen mit fast 32'000 Mitarbeitenden wurden umfassende Standortbestimmungen zu Gleichstellungsfragen durchgeführt und darauf aufbauend Massnahmen z.B. zur Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen umgesetzt.
- Bei weiteren 53 KMU wurden Massnahmen spezifisch zur Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt. Dazu zählt z.B. die Einführung von Führungskräfte trainings und Verhaltensregeln.
- Zudem wurden 14 Workshops mit insgesamt 600 Teilnehmenden aus Geschäftsleitung, Kadermitarbeitende und Belegschaft umgesetzt, Akquisitions-Tätigkeiten mit 274 Unternehmen inklusive 55 Erstgesprächen, 14 Netzwerkanlässe und eine Umfrage durchgeführt. Auch in diesen Projekten wurden Konzepte entwickelt, Handbücher, Artikel, Newsletter, Flyer und Webseitenbeiträge publiziert.

In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse der 28 vertieft untersuchten Projekte nochmals im Überblick zusammengestellt:

Tabelle 15: Projektergebnisse der 28 Projekte

Wirkungsbereich	Anzahl Projekte	Finanzhilfen CHF	Unternehmen: Umfassende Analyse	Unternehmen: Spezifische Analyse	Veranstaltungen	Mentorings	Beispiele von zusätzlichen Leistungen
Berufswahl	8	665'750	0	0	121 (mit ca. 2400 Teilnehmenden)	0	Kursunterlagen, Facebook-Einträge, Leitfäden, etc.
Berufliche Laufbahn	6	906'600	0	0	16 (mit über 145 Teilnehmenden)	109	Webtool, Zeitungsartikel, Newsletter, etc.
Vereinbarkeit	8	2'406'420	203 (mit ca. 61'000 Mitarbeitenden)	0	88 (mit ca. 1500 Teilnehmenden)	0	Kurzfilme, Flyer, Online-Plattform, etc.
Gleichstellung im Unternehmen	6	1'360'387	14 (mit ca. 32'000 Mitarbeitenden)	129*	28 (mit über 600 Teilnehmenden)	0	Umfrage, Handbuch, etc.

N=28, Finanzhilfen exkl. Ergänzungsbeiträge.

Veranstaltungen umfasst Workshops, Informationsveranstaltungen, Firmenbesuche, Netzwerkanlässe, Round-Tables, etc.

*Anzahl der Mitarbeitenden unklar.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof & Interviews.

4.2. Die Projekte aus Sicht der Projektleitungen und Zielgruppen

Nachfolgend sind die Ergebnisse der Interviews zu den 28 vertieft analysierten Projekten (29 Interviews mit Projektleitenden und 22 Interviews mit VertreterInnen der Zielgruppen der Projekte) zur Ziel- und Zielgruppenerreichung wie auch zur Zufriedenheit mit den Projektergebnissen zusammenfassend dargestellt.

4.2.1. Sicht Projektleitungen

Konnten die Projektziele erreicht und die geplanten Massnahmen umgesetzt werden?

Die Projektleitenden von 16 der 28 vertieft analysierten Projekte (57%) gaben an, dass die Ziele, welche bis zum Zeitpunkt des Interviews geplant waren, erreicht wurden. In zwei dieser Projekte wurden die Ziele aufgrund der sehr grossen Nachfrage sogar übererfüllt. Acht weitere gaben an, dass der Grossteil der Ziele erreicht werden konnte. Dabei gab die Mehrheit an, dass besonders die Hauptziele erfüllt werden konnten. In einem Projekt konnten zwar die ursprünglich angedachten Massnahmen aufgrund mangelnder Nachfrage nicht umgesetzt werden. Da dies jedoch schnell erkannt wurde, konnte das Projekt in Absprache mit dem EBG ein neues Konzept und neue Massnahmen umsetzen, wobei die entsprechenden Ziele sehr gut erreicht werden konnten.

Nur in drei Projekten konnten bedeutende Massnahmen nicht umgesetzt bzw. weniger Dienstleistungen als geplant erbracht werden. Dies lag bei zwei Projekten an der mangelnden Nachfrage (siehe weiter unten). Zum dritten Projekt wurden im Rahmen des Interviews keine näheren Angaben zu den Gründen für die nicht planmässige Umsetzung gemacht.

Entsprach die Nachfrage nach den Projekten und ihren Produkten den Erwartungen?

Die Nachfrage entsprach bei 13 der vertieft untersuchten Projekte (61%) in etwa den Erwartungen. In vier Fällen wurden die Erwartungen übertroffen. Dabei war bei zwei Projekten das Interesse der Unternehmen, am Projekt teilzunehmen, laut den Befragten unerwartet gross. Ein Projekt hat daraufhin eine Erweiterung beschlossen, die durch das EBG mit einer zusätzlichen Finanzhilfe unterstützt wurde. Bei den anderen beiden Projekten stiessen die angebotenen Workshops für Mädchen auf so grossen Anklang, dass teilweise Personen abgewiesen werden mussten.

Weitere sechs Projektleitende (21%) gaben an, dass die Erwartungen nicht erfüllt wurden. Bei einem Projekt haben sich zwar weniger Personen für die Impulsveranstaltungen beworben als erwartet. Da jedoch die meisten BewerberInnen die Anforderungen erfüllten, waren die geplanten Anlässe dann dennoch voll ausgebucht und es konnten gar mehr Durchgänge realisiert werden als geplant. Ein weiteres Projekt lief im ersten Durchgang sehr gut, aber im zweiten

Durchgang war die Nachfrage geringer. Die Projektleitung geht davon aus, dass das Nachfragepotenzial der Zielgruppe für den Moment ausgeschöpft ist und es deshalb eine Pause braucht. Bei einem anderen Projekt wiederum wurde das ursprünglich geplante Produkt wegen mangelnder Nachfrage abgeändert: Statt Coachings führte man Gleichstellungschecks durch. In einem anderen Projekt wird die mangelnde Nachfrage für die angebotenen Veranstaltungen mit dem hohen zeitlichen Aufwand für die Teilnehmenden erklärt.

Zu fünf Projekten wurden keine Angaben bezüglich Nachfrage gemacht, wobei in drei dieser Projekte diese Frage auch nicht beantwortet werden kann. Die Projekte hatten entweder keine direkte Zielgruppe oder ein verpflichtendes Produkt, welches nicht von einer Nachfrage abhängig ist.

Konnten die Projekte die avisierten Zielgruppen erreichen?

Laut den Interviews mit Projektleitenden konnten die Projekte ihre Zielgruppen mit den umgesetzten Produkten und Dienstleistungen grösstenteils erreichen (24 von 28 Projekten). In vier Fällen gelang dies nur teilweise. Bei zwei dieser Projekte hätte es laut den Befragten zusätzliche, spezifische Massnahmen oder Medien gebraucht, um auch Teile der Zielgruppe abzudecken, die bspw. besonders wenig Zeit haben oder wenig technologieaffin sind. In einem Projekt konnten die Zielgruppen trotz grossem Marketingaufwand mangels Interesses der Zielgruppe nicht erreicht werden. In einem der befragten Projekte haben noch keine Interaktionen mit Zielgruppen stattgefunden, da es sich erst um die Entwicklung eines Konzepts im Rahmen eines Vorprojekts handelt.

Waren die Zielgruppen mit den Projekten zufrieden?

In neun Projekten haben die Projektleitungen oder -trägerschaften selbst Daten zur KundInnen-Zufriedenheit erhoben. Dabei ging hervor, dass der Grossteil der Zielgruppen zufrieden bis sehr zufrieden war. Weitere Projekte hatten vereinzelte Rückmeldungen zur Zufriedenheit der Zielgruppen bekommen. Auch diese fielen durchgehend positiv aus. In sechs Projekten machten die Befragten zu dieser Frage keine Angaben, meist da es für eine solche Beurteilung im Projektverlauf noch zu früh war.

4.2.2. Sicht der Zielgruppen

Wie wurden die Organisationen auf das Projekt aufmerksam?

Zunächst wurden die 22 befragten VertreterInnen von Zielgruppen der Projekte gefragt, wie sie auf das Projekt aufmerksam geworden sind. Mehrere der befragten Organisationen (6) wurden vom entsprechenden Verband oder Mitgliedern der Projektträgerschaft angesprochen. Bei etwa der Hälfte der befragten Zielgruppen-VertreterInnen (11) wurde der Erstkontakt zum Projekt durch die Organisationen selbst initiiert. Zwei Organisationen haben zudem mitgeholfen, das Projekt aufzubauen. Weitere Organisationen sahen eine Notwendigkeit für Veränderungen in Sachen Gleichstellung oder wollten an langjähriges Engagement oder frühere Auszeichnungen zum Thema anknüpfen. In drei Fällen hatten die Zielgruppen bereits zuvor Kontakt zum Projekt, hatten z.B. Newsletter erhalten und wussten, an wen sie sich mit ihren Fragen wenden können. Weitere drei Organisationen haben online recherchiert oder sich bei Personen aus dem Metier informiert, wodurch sie auf das Projekt gestossen sind. Bei anderen kam die Zusammenarbeit mit dem Projekt eher zufällig zustande, z.B. über einen Messebesuch.

Unternehmensintern wurde die Zusammenarbeit mit dem Projekt meist durch die HR-Abteilung angeregt. Teilweise geschah dies direkt durch die HR Leitung (9), teilweise über Mitarbeitende im Bereich Personalentwicklung oder Diversity (5). In einigen Fällen kam die Anregung auch direkt aus der Führungsebene (7). Nur in einem Fall kann die Anregung über eine Mitarbeiterin von ausserhalb der HR-Abteilung, die mit der Trägerschaft des Projektes in Kontakt stand.

Welche Zielgruppen konnten innerhalb der Unternehmen erreicht werden?

Die Zielgruppen innerhalb der Unternehmen oder Organisationen unterscheiden sich stark zwischen den Projekten. Während einige der analysierten Projekte breite Kreise innerhalb der Organisation ansprachen, fokussierten andere auf ganz bestimmte Gruppen. Mehrere Projekte bezogen explizit alle Hierarchiestufen mit ein oder entwickelten Massnahmen, die für alle Mitarbeitenden des Unternehmens gelten. Andere Projekte hingegen fokussierten beispielsweise auf Fachkräfte aus dem MINT-Bereich, auf Führungskräfte bzw. Kader-Mitarbeitende, auf die Geschäftsleitung oder HR-Abteilung.

Ein wichtiger Aspekt ist gemäss den Interviews die Beteiligung von beiden Geschlechtern an den Projekten: InterviewpartnerInnen von verschiedenen Projekten gaben an, dass es wichtig sei, beide Geschlechter als Zielgruppe anzusprechen, damit alle am selben Strang ziehen und die Gleichstellung gemeinsam voranbringen könnten. Dazu gehöre zum einen, dass sich Dienstleistungen an Frauen und Männer richten. Zum anderen habe es sich bewährt, sowohl Frauen als auch Männer als Coach oder Vortragende zu nutzen, weil sich die Zuhörenden oft

besser mit Erfahrungen des eigenen Geschlechts identifizieren könnten und dadurch das Besprochene verständlicher werde.

Wie bewerten die Zielgruppen die Produkte und Dienstleistungen der Projekte?

Mit Ausnahme von zwei Befragten, bei denen sich das Projekt wegen der Covid-19 Pandemie verzögerte, waren alle befragten Zielgruppen mit dem jeweiligen Projekt sehr zufrieden bzw. in einem Fall eher zufrieden.

Ein Befragter kritisierte, dass das Projekt zu wenig auf die betreffende Branche ausgerichtet war. Dadurch konnte sein Unternehmen nur beschränkt Nutzen aus dem Projekt ziehen. Auch weitere Zielgruppen-VertreterInnen von unterschiedlichen Projekten fanden, dass der geringe Spezifizierungsgrad dazu führte, dass die betreffenden Projekte für manche Branchen nicht gleich gut geeignet sind wie für andere. Die Projektleitenden hätten sich jedoch Mühe gegeben, ihre branchenspezifischen Herausforderungen zu verstehen und diese anzugehen. Dies wurde von den Befragten sehr geschätzt.

Angeregt wurde weiter, dass die Projekte bspw. nach zwei Jahren nochmals nachhaken und eine erneute Standortbestimmung durchführen sollten. Projekte, welche Ausbildungen im Portfolio hätten, könnten diese zudem erneut anbieten. Somit könnten die Teilnehmenden auf dem neusten Stand bleiben. Bei einem Projekt wird bereits heute standardmässig in regelmäßigen Abständen mit den KundInnen Kontakt aufgenommen. Dies wurde von den Zielgruppen mehrfach positiv erwähnt.

4.2.3. Erfolgsfaktoren für die Projektumsetzung

Welche Faktoren sind letztlich entscheidend für eine erfolgreiche Projektumsetzung? Anhand der Interviews mit Projektleitenden (N=28) und Nutzniessenden einer Auswahl der vertieft untersuchten Projekte (N=22) haben wir nachfolgend die häufigsten genannten Faktoren zusammengetragen:

1. Motivation der Führungsebene

Inwiefern die Führungsebenen von Unternehmen und Organisation offen und motiviert sind, Gleichstellungsthemen anzugehen, trägt aus Sicht eines Grossteils der Befragten entscheidend zum Erfolg der Projekte bei. Ob ein Unternehmen bei einem Projekt mitmache und dessen Inhalte auch tatsächlich umsetze, hänge stark von den EntscheidungsträgerInnen innerhalb der Betriebe ab. Die Teilnahme an den Projekten sei schliesslich freiwillig. Wenn die Führungsebene nicht mitziehe, sei der Handlungsspielraum der Personen, die sich im Rahmen der Projekte einsetzen, beschränkt und die Wirksamkeit vermindere sich dadurch. Sowohl der Einsatz von Ressourcen für das Projekt (siehe nächster Punkt), als auch die Akzeptanz der Produkte und Massnahmen werden laut den Befragten durch die Führungsebene beeinflusst. Aus diesem Grund erachten es die Befragten als sehr wichtig, dass die Projekte die Führungskräfte für die Bedeutung von Gleichstellungsthemen sensibilisieren.

2. Ausreichend zeitliche und finanzielle Ressourcen

Wichtig sind laut den Befragten auch die zeitlichen und finanziellen Ressourcen der Projektverantwortlichen und Zielgruppen. Habe die verantwortliche HR-Abteilung wenig Zeit oder nur wenig finanzielle Mittel, sei es schwierig, Themen wie Gleichstellung oder Vereinbarkeit zu priorisieren. Auch wenn bestimmte Gruppen einen Kurs besuchen sollten, aber keine freien Kapazitäten dafür hätten, könne es für die Projekte schwierig werden. Die zur Verfügung stehenden Ressourcen seien häufig stark mit der Motivation der Führungsebene gekoppelt.

3. «Leidensdruck» in Wirtschaft und Gesellschaft

Weiter sehen die Befragten im «Leidensdruck» der Wirtschaft und der Gesellschaft einen relevanten Erfolgsfaktor: Ist der Fachkräftemangel in einer Branche beispielsweise deutlich zu spüren, haben die Unternehmen ein starkes Eigeninteresse, ihre Mitarbeitenden auch bei Elternschaft und Betreuungsaufgaben zu halten oder vermehrt Frauen zu rekrutieren. Nicht nur der Fachkräftemangel, sondern auch gesellschaftliche Bewegungen wie der Frauenstreik und Vorstösse in der Politik wie die Diskussionen zum Vaterschaftsurlaub können den Druck auf die Unternehmen erhöhen. Die Befragten haben den Eindruck, dass künftig nicht nur einzelne, son-

dern die breite Masse an Unternehmen diesen Druck spüren werden. Ist dieser Druck gross genug, ändert sich möglicherweise die Einstellung auf der Führungsebene, welche für Gleichstellungsmassnahmen wiederum mehr Ressourcen zusprechen könnte.

4. Gute Selektion der Zielgruppe

Gemäss den Befragten ist es zentral, die Zielgruppe (Einzelpersonen, Personengruppen, Unternehmen) gezielt auszuwählen, damit das Produkt oder die Dienstleistung des Projekts spezifisch zur Zielgruppe passen. Je nach Projekt können beispielsweise die bestehenden Massnahmen bei mittelgrossen Unternehmen besser wirken als bei Kleinstunternehmen. Auch die persönlichen Zielsetzungen der Teilnehmenden sind von besonderer Bedeutung: So funktionieren etwa bestimmte Workshopangebote nur bei Personen, die gerade einen Karriereschritt beabsichtigen oder kurz vor der Berufswahl stehen. In solchen Fällen kann sich eine Vorselektion der Zielgruppe positiv auf den Projekterfolg auswirken.

5. Netzwerke und Synergien nutzen

Weiter wurden Netzwerke und Networking als Erfolgsfaktor für die Projektarbeit genannt wie auch die Nutzung von Synergien zwischen verschiedenen Projekten. Einzelne InterviewpartnerInnen regten an, den Austausch zwischen den Projekten zu stärken, z.B. mit Veranstaltungen oder Übersichten zu Best Practice-Beispielen.

4.3. Direkte Wirkungen der Projekte

Auf der Ebene der Wirkungen untersucht die Evaluation, welche Verhaltensänderungen bei den direkten Zielgruppen der Projekte erzielt werden konnten (Outcomes). Basierend auf den Interviews mit Projektleitungen und Zielgruppen lassen sich fünf Arten von direkt beobachtbaren Veränderungen bei den Zielgruppen der Projekte unterscheiden:

- **Sensibilisieren (N=18):** Am häufigsten leisten die Projekte einen Beitrag zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen wie Vereinbarkeit, sexuelle Belästigung, Lohnungleichheit, untypische Berufswahl. Dabei wurden verschiedene Zielgruppen erreicht: Kinder und Jugendliche, Mitarbeitende von Unternehmen, HR-Personen und Führungskräfte.
- **Strukturen verändern (N=11):** In verschiedenen Projekten werden Veränderungen auf struktureller Ebene in Unternehmen und Organisationen eingeleitet, z.B.
 - die Verankerung von Gleichstellungsthemen im Leitbild,
 - die Schaffung von Teilzeitstellen bzw. die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen,
 - die Anpassung von Lohnsystemen bzw. Erhöhung der Löhne von Frauen,
 - Veränderungen der Beförderungspraxis bzw. die Erhöhung des Frauenanteils im Kader
 - Anpassungen im Bereich der Rekrutierung, z.B. die Umstellung auf geschlechterneutrale Stellenausschreibungen und gezielte Neuanstellungen von Frauen.
- **Ermutigen (N=11):** Verschiedene Projekte ermutigen ihre Zielgruppen für bestimmte Fachrichtungen oder Karriereschritte, z.B. indem sie Mädchen für MINT-Berufe interessieren, wichtige Skills vermitteln, das Selbstbewusstsein von Frauen stärken oder Frauen auf Führungspositionen vorbereiten.
- **Vernetzen (N=6):** Manche der Projekte fördern die Vernetzung bestimmter Personengruppen in oder zwischen Unternehmen oder Organisationen, z.B. von Frauen auf verschiedenen Karrierestufen oder zwischen Lernenden aus unterschiedlichen Betrieben.
- **(Re)präsentieren (N=5):** Einige Projekte tragen auch dazu bei, Unternehmen oder Organisationen ein neues Image zu geben, z.B. durch ein Prädikat/eine Zertifizierung. Dies als Zeichen gegenüber den bestehenden Mitarbeitenden, aber auch gegenüber Stellenbewerbenden und potenziellen Arbeitnehmenden.

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die beobachteten Wirkungen auf die vier Wirkungsbereiche verteilen. Dabei wird deutlich, dass Projekte in den Bereichen Berufswahl und berufliche Laufbahn primär ermutigend und sensibilisierend wirken, während Projekte in den Bereichen Vereinbarkeit und Gleichstellung im Unternehmen eher vernetzen, Strukturen verändern und diese Veränderungen auch gegen aussen (re)präsentieren. Nachfolgend werden die Wirkungen pro Bereich etwas detaillierter erörtert.

Tabelle 16: Direkte Wirkungen bei den Zielgruppen der 28 Projekte

Wirkungsbereich	Anzahl Projekte*	Ermutigen	Sensibilisieren	Vernetzen	Strukturen (Re)präsentieren verändern	
Berufswahl	8	6	5	2	0	0
Berufliche Laufbahn	6	5	3	2	2	0
Vereinbarkeit	8	0	5	2	6	3
Gleichstellung im Unternehmen	6	0	5	0	5	2
Total	28	11	18	6	11	5

N=28.

*Aufgrund von Doppelzählungen stimmen die Summen der direkten Wirkungen nicht mit dem Total der Projekte überein.

Tabelle INFRAS. Quelle: EBG Syprof & Interviews.

Berufswahl

Acht der vertieft untersuchten Projekte fallen unter den Wirkungsbereich «Berufswahl». Die Massnahmen sind vor allem auf Bildungsinstitutionen und Mittlerorganisationen ausgerichtet. Die meisten der von den Projektleitungen beschriebenen Wirkungen fallen in die Kategorien «Ermutigen», «Sensibilisieren» und «Vernetzen». So berichten die Befragten z.B., dass sie das Interesse von Mädchen für bestimmte Branchen wecken und ihnen bestimmte Fähigkeiten mit auf den Weg geben. Bei zwei Projekten lag die Wirkung auch darin, dass sie Lernende aus verschiedenen Betrieben sowie Lehrpersonen und Schulleitungen aus verschiedenen Schulen vernetzen und Erfahrungen austauschen.

Berufliche Laufbahn

Im Wirkungsbereich «Berufliche Laufbahn» haben wir sechs Projekte vertieft angeschaut. Auch hier sehen die Projektleitungen im Moment vorwiegend Wirkungen in den Kategorien «Ermutigen», «Sensibilisieren» und «Vernetzen». So berichten die Befragten z.B., dass sie bei Einzelpersonen im Beruf das Selbstvertrauen stärken oder Frauen auf verschiedenen Karrierestufen miteinander vernetzen konnten.

Bei zwei Projekten konnten direkte mess- oder beobachtbare Veränderungen nachgewiesen werden. In diesen Fällen führten die Projekte dazu, dass Frauen neu angestellt wurden oder den gewünschten Karriereschritt vollziehen konnten. Die Anzahl Anstellungen hat dabei die Erwartungen der Projektleitung in einem Projekt klar übertroffen. Bei einem Projekt steht die Evaluation zu messbaren Wirkungen, wie beispielsweise auf den Frauenanteil, noch aus. Dennoch sei bereits klar zu erkennen, dass die erreichten Unternehmen für das Thema Gleichstellung sensibilisiert werden konnten.

Vereinbarkeit

Im Wirkungsbereich «Vereinbarkeit» konnten mit Ausnahme eines Projektes, das sich zum Zeitpunkt der Befragung erst im Stadium eines Vorprojektes befand, bei allen Projekten positive Veränderungen erzielt werden. Neben Wirkungen wie «Sensibilisieren» und «Vernetzen» von Mitarbeitenden und Führungskräften wurde in vielen Unternehmen Strukturen verändert: D.h. beispielsweise die Gleichstellung in Leitbildern und Führungsgrundsätzen festgehalten, Lohnsysteme umgestellt, flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt, die Pflege von Angehörigen geregelt, sowie standardmässig geschlechterneutrale Stelleninserate geschaltet. Weitere Massnahmen, die in Folge der Projekte realisiert wurden, sind die Einführung oder Verlängerung von Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, die Neustrukturierung von Mitarbeitergesprächen, die Einführung transparenter Lohnsysteme oder von Homeoffice.

Die Wirkungen dieser Massnahmen seien z.B. in der Rekrutierung von Fachkräften oder Teilzeitstellen oder im Frauenanteil des Kaders für einige der teilnehmenden Unternehmen bereits spürbar.

Gleichstellung im Unternehmen

Die sechs vertieften Projekte aus dem Wirkungsbereich «Gleichstellung im Unternehmen» konnten neben «Sensibilisieren» und «Vernetzen» auch «Strukturen verändern» und «(Re)präsentieren». Bei zwei dieser Projekte wurden Lohngleichheitskontrollen in verschiedenen Unternehmen durchgeführt und in einem ein Benchmarking mit einer Lohnanalyse. Diese führten teilweise dazu, dass Unternehmen ihr Lohnsystem angepasst haben. Selbst wenn das Lohnsystem nicht verändert werden musste, wurden viele Unternehmen für das Thema sensibilisiert und einige Unternehmen haben sich auch beraten lassen. Dieses Engagement und das Interesse von Seiten der Unternehmen haben die Erwartungen der Projektleitung übertroffen. Bei den anderen vier Projekten spielen teilweise die Sensibilisierung und teilweise die Umsetzung diverser Massnahmen ebenfalls eine grosse Rolle. Solche Massnahmen waren z.B., dass Führungskrafttrainings zum Thema Belästigung eingeführt wurden oder ein Gleichstellungs-Konzept entworfen wurde.

Wie beurteilen die befragten Zielgruppen selbst die Wirkungen der Projekte?

In den 22 Interviews, die wir im Rahmen dieser Evaluation mit Nutzniessenden von sechs der vertieft untersuchten Projekte geführt haben, fragten wir zuerst nach den Erwartungen, die mit der Projektteilnahme verbunden waren. Die meisten nannten hier eine Bestandsaufnahme, das heisst es ging darum, Zahlen und Fakten als Grundlage für Massnahmen (11 aus 5 Projekten) sowie konkrete Empfehlungen und Ideen zur Förderung der Gleichstellung im Unternehmen/in

der Organisation (8 aus allen Projekten) zu erhalten. Darüber hinaus erwarteten fünf der Befragten aus vier verschiedenen Projekten, dass das entsprechende Projekt einen Beitrag zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden leistet. Sieben InterviewpartnerInnen aus drei verschiedenen Projekten erhofften sich, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöht wird. In fünf Fällen äusserten Befragte die Erwartung, dass die Organisation durch das Projekt zu einem attraktiveren Arbeitgeber für Stellenbewerbende wird. Ein Projekt soll zudem in zwei Organisationen ganz spezifisch MINT-Frauen stärken.

Die Erwartungen an die Projekte konnten laut den Befragten mehrheitlich erfüllt werden. Die konkreten Auswirkungen, von denen die befragten Zielgruppen berichten, sind vielfältig. Knapp zwei Drittel der Befragten aus allen Projekten gaben an, dass das Projekt zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen in der Organisation beigetragen hat. Bei rund der Hälfte der Befragten wurden zudem bereits konkrete Massnahmen umgesetzt. In mehreren Fällen (5) konnten durch das Projekt EntscheidungsträgerInnen für das Thema Gleichstellung gewonnen werden, wodurch Massnahmen umgesetzt werden konnten. Speziell in einem Fall wurden die ursprünglichen Erwartungen an das Projekt übertroffen, da die Geschäftsleitung nach einem ersten Workshop eine starke intrinsische Motivation zum Ausdruck gebracht hatte. So konnten Massnahmen umgesetzt, Ziele vereinbart und die Einstellungsquote von Frauen im Kader erhöht werden. Auch in einem weiteren Betrieb konnte das Projekt laut den Befragten die Rekrutierung in Zeiten des Fachkräftemangels positiv beeinflussen.

Unter den Befragten gaben drei an, dass das Projekt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden positiv beeinflusst hat und sie mehrfach von Stellenbewerbenden auf das Prädikat angesprochen worden seien.

Fast alle befragten Zielgruppen gaben deshalb auch an, dass das Projekt allgemein einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung in ihrem Unternehmen leistet oder geleistet hat. Zwei Interviewpartner machten dazu keine Angaben.

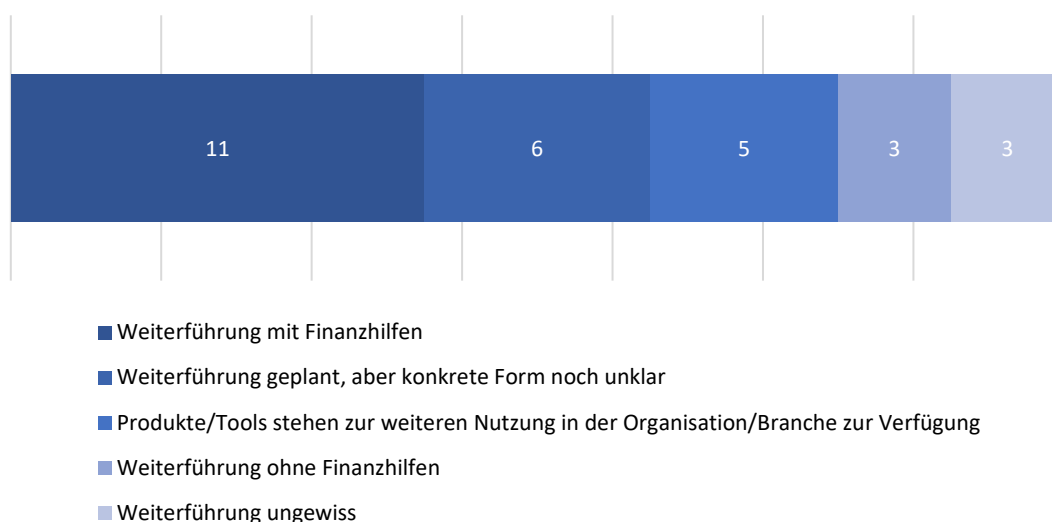
4.4. Nachhaltigkeit und Transfer der Projektergebnisse

Für eine Beurteilung der langfristigen Projektwirkungen ist es zum jetzigen Zeitpunkt zu früh. Wir haben jedoch untersucht, ob ein Transfer der Projektergebnisse auf weitere Regionen oder Zielgruppen erfolgt ist und ob die Projekte auch nach dem Ende der Finanzhilfen weitergeführt werden und damit eine nachhaltige Wirkung entfalten.

Wie werden die Projekte nach Ende der Finanzhilfen weitergeführt?

Die folgende Abbildung zeigt, wie die 28 vertieft untersuchten Projekte nach Ende der laufenden Förderperiode weitergeführt werden:

Abbildung 28: Weiterführung der vertieft untersuchten Projekte



Grafik INFRAS. Quelle: Interviews mit Projektleitenden von 28 Projekten.

Ein grosser Teil der vertieft untersuchten Projekte (elf von 28) werden mit Unterstützung des EBG als Folgeprojekt weitergeführt. Drei dieser Projekte haben das erklärte Ziel, (mittelfristig) selbsttragend zu werden. Sie nutzen die weiterführende Unterstützung des EBG, um die Produkte in weiteren Kantonen bzw. Sprachregionen anbieten zu können. Ein Projekt ist teilweise selbsttragend, indem es in seiner ursprünglichen Ausrichtung bereits ohne Finanzhilfen des Bundes durchgeführt werden kann. Ein daraus hervorgegangenes Folgeprojekt mit neuer Zielgruppe wiederum nutzt die Finanzhilfen des EBG.

Bei sechs Projekten ist eine Weiterführung beabsichtigt, aber es ist noch nicht klar, in welcher Form. Bei fünf Projekten wurde ein Produkt entwickelt oder eingeführt, welches laut den Befragten nun ohne Finanzhilfen des EBG weiterhin zur Verfügung steht bzw. angewandt wird.

Drei Projekte werden ohne Finanzhilfen aktiv weitergeführt. Ein Projekt passt gerade die Preisgestaltung an, damit die Leistungen kostendeckend erbracht werden können. Bei den anderen beiden konnte ein Projektpartner das Projekt selbständig weiterführen.

Ein Projekt muss womöglich abgebrochen werden, wenn nicht weitere Unternehmen für das Projekt gewonnen werden können. Bei einem Projekt ist der Stand unklar, da die befragte Person die Projektleitung abgegeben hat, und ein Projekt wird aufgrund diverser Pensionierungen nicht mehr durchgeführt.

Wird das Produkt/die Dienstleistung auch weiterhin im Unternehmen verwendet?

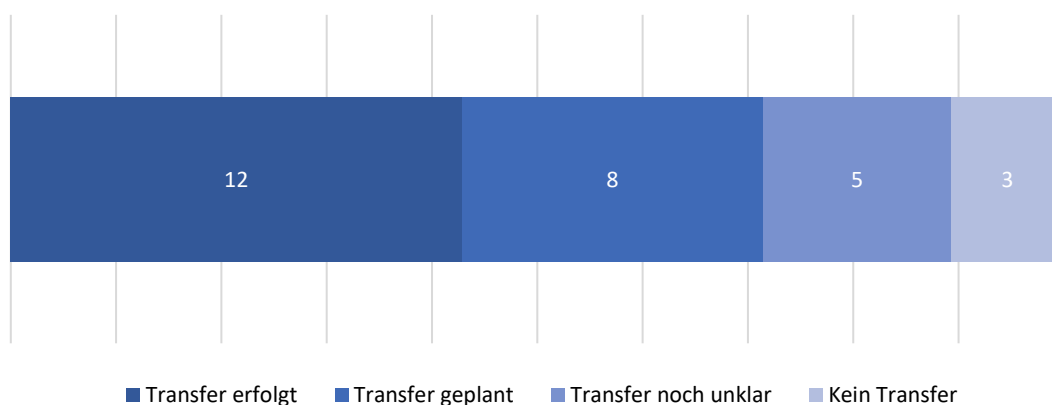
In den 22 Interviews mit Nutzniessenden von Projekten fragten wir nach der längerfristigen Verwendung der Projektergebnisse: Bei vier von sechs der vertieft untersuchten Projekte gaben die Zielgruppen an, dass sie weiterhin mit dem Projekt zusammenarbeiten, bzw. deren Tool oder Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Bei drei Befragten steht die Zusammenarbeit noch in der Anfangsphase und eine Abschätzung der Zusammenarbeit in Zukunft ist noch nicht möglich. Zwei InterviewpartnerInnen schliessen zwar eine weitere Zusammenarbeit in Zukunft nicht aus, aber im Moment sei dies noch nicht klar.

Bei den anderen beiden vertieft untersuchten Projekten gab die Mehrheit der Befragten an, die Dienstleistung des jeweiligen Projektes künftig nicht mehr in Anspruch nehmen zu wollen. Dies liegt jedoch nicht daran, dass die Befragten unzufrieden waren. Vielmehr liegt dies daran, dass es sich von vornherein um einmalige Dienstleistungen im Rahmen von spezifischen Programmen handelte oder dass das Thema nach dem Impuls durch das Projekt nun neu in einem umfassenderen Programm des Unternehmens behandelt werde.

Findet ein Transfer der Ergebnisse auf neue Zielgruppen oder Regionen statt?

Die Bekanntmachung der Projektergebnisse bei einem breiteren Kreis von Unternehmen oder Personen sowie die Ausweitung von Projekten auf neue Zielgruppen und Regionen werden vom EBG als Transfer bezeichnet. Nachfolgend zeigen wir, ob und wie in den vertieft untersuchten 28 Projekten ein Transfer stattfindet oder geplant ist.

Abbildung 29: Transfer der vertieft untersuchten Projekte



Grafik INFRAS. Quelle: Interviews mit Projektleitenden von 28 Projekten.

Insgesamt ist bei 20 von 28 vertieft untersuchten Projekten ein Transfer erfolgt oder geplant:

- Bei 12 Projekten sind bereits Massnahmen für Transfers umgesetzt worden oder die Projekte wurden von Anfang an sehr breit angelegt. Mehrere Projekte generieren proaktiv Möglichkeiten zum Transfer, indem sie Leitfäden, Handbücher oder Publikationen bereitstellen oder das Projekt an Konferenzen vorstellen. Einzelne Projekte haben ihre Unterlagen und Websites mehrsprachig verfasst. Bei einem Projekt läuft bereits das Folgeprojekt, welches den Fokus auf eine andere Sprachregion legt.
- Bei acht Projekten ist ein Transfer geplant. Dabei geht es bei fünf Projekten um einen regionalen Transfer, also von mehreren Kantonen auf ein ganzes Sprachgebiet oder von einem auf mehrere Sprachgebiete. Zusätzlich kann man sich bei einem dieser Projekte eine Ausweitung der Zielgruppe auf KMU vorstellen. In den drei anderen Projekten kann man sich einen regionalen Transfer zu einem späteren Zeitpunkt ebenfalls vorstellen, vorerst werde jedoch ein Transfer von einer auf eine andere Zielgruppe in Angriff genommen. Bei einem Projekt solle die Zielgruppe erweitert werden: Neben Studierenden sollen weitere AdressatInnen wie «young professionals» angesprochen werden. Bei einem Projekt soll der Transfer von

Lehrerinnen in Gymnasien zu Lehrerinnen in der Berufsbildung ausgeweitet werden. Im dritten Projekt geht es um einen Transfer bezüglich der Unternehmensgrösse, d.h. nicht nur KMU von mittlerer Grösse, sondern auch Kleinstunternehmen sollen berücksichtigt werden. Bei diesem Projekt hatte bereits zuvor ein kleiner Transfer bezüglich des Einzugsgebiets innerhalb des Kantons stattgefunden.

Die restlichen Befragten gaben an, dass ein regionaler Transfer in einem Fall aufgrund von Interessensbekenntnissen wahrscheinlich ist. In vier Fällen ist noch unklar, ob etwas gemacht wird und in drei Fällen gibt es keinen Transfer.

Wie gross ist das Marktpotenzial der in den Projekten generierten Produkte?

Die Nutzniessenden der Projekte wurden gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, dass auch andere, vergleichbare Unternehmen am Produkt oder der Dienstleistung des Projekts interessiert wären.

Die meisten der befragten Unternehmen und Organisationen (13 von 22) sehen es als wahrscheinlich an, dass Unternehmen ihrer Branche zunehmend Interesse haben werden, an den jeweiligen Projekten teilzunehmen bzw. deren Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Einzelne Befragte haben «ihre» Projekte bereits aktiv anderen Unternehmen aus der Branche vorgestellt. Dabei seien sie auf Interesse gestossen. Einzelne der befragten Unternehmen und Organisationen werden regelmässig auf das Projekt angesprochen, kommen aus einer Branche mit Fachkräfte- oder Frauenmangel oder haben festgestellt, dass – beispielsweise infolge der Frauenstreiks – das Thema Gleichstellung zunehmend ins Zentrum von Diskussionen rückt. Die Umsetzung hänge allerdings oft von einzelnen Führungspersonen ab, von denen es sowohl Interessierte und Aufgeschlossene aber auch einige Zurückhaltendere gebe, für die das Thema keine Priorität habe.

Eine Minderheit der InterviewpartnerInnen (4 von 22) stimmen zwar der allgemeinen Einschätzung zu, dass das Thema wichtiger werde. Sie schätzen das Interesse in der Branche spezifisch am Projekt allerdings nicht als besonders gross ein. Fünf weitere Befragte konnten zu dieser Frage keine Angaben machen.

5. Beurteilung durch das Evaluationsteam

Nachfolgend nehmen wir eine Beurteilung der einzelnen Evaluationsgegenstände (Inputs, Outputs, Outcomes und Impacts) entlang der Evaluationsfragen vor. Wir stützen uns dabei auf die im Evaluationskonzept definierten Kriterien und Vergleiche (siehe Annex A3).

5.1. Beurteilung der Vergabepaxis (Input)

Zur Beurteilung der Vergabepaxis des EBG wurden im Rahmen der vorliegenden Evaluation insbesondere die folgenden Punkte überprüft:

- Kohärenz der unterstützten Projekte mit der Prioritätenordnung und den Richtlinien der Vergabe,
- Umsetzung der Empfehlungen aus der letzten Programmevaluation (Interface/evaluanda 2006).

Das Verfahren und die Prozesse innerhalb des EBG zur Finanzhilfevergabe sind nicht Gegenstand der Evaluation. Auch nicht die Entscheidungsfindung und die Begleitung der Projekte im Zeitraum 2015 bis 2019. Diese Aspekte wurden u.a. im Jahr 2018 im Rahmen einer ordentlichen Prüfung durch die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) untersucht. (EFK 2018)

Erfolgt die Vergabe kohärent mit der Prioritätenordnung und den Richtlinien für die Vergabe?

Die Vergabe der Projekte stützt sich in erster Linie auf die in den Richtlinien ausgeführten Vergabekriterien (siehe Kapitel 1.2). Diese werden vom EBG im Rahmen der gesetzlichen Grundlagen (Gleichstellungsgesetz GIG und Verordnung) regelmässig überprüft und angepasst. Das Gewicht der einzelnen Kriterien hat sich im Verlauf der Zeit etwas verlagert. Während zu Beginn das Kriterium «Innovation» ein hohes Gewicht hatte – gemäss Art. 14, Absatz 3 GIG sollen in erster Linie Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt werden – werden heute Kriterien wie «Transfer» oder «Effizienz» höher gewichtet. Zwischen den genannten Kriterien gibt es denn auch gewisse Zielkonflikte. Das EBG muss jeweils abwägen, welches Gewicht es den jeweiligen Kriterien beimisst.

Die Verlagerung von möglichst neuartigen Projekten hin zur Förderung von bewährten Instrumenten und deren Übertragung auf weitere Zielgruppen oder Regionen ist in unserer Einschätzung sinnvoll und auch kohärent mit der Prioritätenordnung des Bundesrates. Diese sieht im Schwerpunkt A vor, dass neben der Entwicklung von neuen Instrumenten für Unternehmen auch die Förderung des Einsatzes von bestehenden Instrumenten in weiteren Unternehmen oder Branchen mitfinanziert werden kann. Bereits die Evaluation von Interface/evaluanda

(2006) hatte empfohlen, den Innovationsbegriff bei der Projektvergabe weiter zu fassen. In Zukunft seien insbesondere auch Transferprojekte und innovative Ideen zur Implementierung von Projektprodukten und -dienstleistungen gefragt, um die Wirkung des Einsatzes von Finanzhilfen noch zu verstärken, so der Befund der damaligen Evaluation.

Wie die Analyse der Vergabe in den Jahren 2017-2019 zeigt, fielen rund 75% der bewilligten Projekte bzw. 88% der vergebenen Gelder in einen der beiden Schwerpunkte der Prioritätenordnung. Dies werten wir als Anzeichen für die steuernde Wirkung der Prioritätenordnung. Eine selektive Funktion hatte die Prioritätenordnung hingegen nicht. Da die zur Verfügung stehenden Gelder 2017 - 2019 ausreichten, um alle förderwürdigen Projekte zu unterstützen, bedurfte es keiner Abweisung von Projekten, die nicht den Schwerpunkten A oder B entsprachen. Projekte ausserhalb der Prioritätenordnung wurden jedoch mit durchschnittlich geringeren Beiträgen unterstützt als Projekte der Schwerpunkte A und B.

Neben der Prioritätenordnung hat sich gemäss unserer Analyse die Unterstützung von Projektweiterführungen als wichtiges Element der Vergabepaxis erwiesen. Das EBG kann eine Projektträgerschaft anregen, nach erfolgreichem Projektabschluss ein Folgeprojekt zu lancieren und damit z.B. den Transfer der im Projekt erarbeiteten Produkte und Dienstleistungen fördern. Die Analyse der Vergabe zeigt, dass rund 45% des vergebenen Finanzvolumens wiederkehrenden Projekten zugutekam. Einige grössere Projekte werden seit Jahren mit Finanzhilfen des EBG unterstützt. Aus Sicht der Evaluation ist diese Form der längerfristigen Finanzierung folgerichtig und zweckmässig, weil sie es den Projektträgerschaften erlaubt, Erfahrungen zu sammeln, ihre Produkte weiterzuentwickeln und sich eine gewisse Bekanntheit und Stellung am Markt zu verschaffen. Auch ist in Art. 14 des Gleichstellungsgesetzes nicht eigentlich von Projekten, sondern explizit von Förderprogrammen die Rede, was auf einen ausgedehnten Umfang der finanziellen Unterstützung nicht nur in inhaltlicher, sondern auch in zeitlicher Hinsicht hinweist.

Wurden die Empfehlungen der Evaluation von Interface/evaluanda (2006) umgesetzt?

Die Empfehlungen aus der Evaluation 2006 wurden in unserer Einschätzung angemessen umgesetzt. Die folgende Tabelle gibt dazu einen Überblick:

Tabelle 17: Erfüllung der Empfehlungen aus der Evaluation 2006

Empfehlung	Umsetzung	Begründung
Erweiterte Definition des Innovationsbegriffs	✓	Die Evaluation empfahl, in Zukunft insbesondere auch Transferprojekte und die Implementierung von Projektprodukten und -dienstleistungen zu unterstützen. Dies wurde im Schwerpunkt A der Prioritätenordnung aufgenommen und drückt sich auch in der Unterstützung von wiederkehrenden Projekten aus (siehe oben).
Verstärkte Kommunikation über Möglichkeiten zur Unterstützung verschiedener Projektarten	✓	Die Kommunikation des EBG zu den Finanzhilfen war nicht Gegenstand der Evaluation und wurde nicht vertieft überprüft. In den Richtlinien wird jedoch deutlich zwischen Gesuchen für Vorprojekte und Projekte (Ersteingabe oder Weiterführung) unterschieden.
Neue Begleitmassnahmen zu Transfer und Implementierung	✓	Das EBG erstellte zahlreiche Angebote (z.B. Seminar), Produkte (z.B. Leitfaden, Online-Projektdatenbank, Transfermappe mit erfolgreichen Projektprodukten, etc.) und Massnahmen (externe Mandate zur Unterstützung des Transfers und der Nachhaltigkeit von Projekten) zur Förderung des Transfers. Diese Massnahmen waren jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Evaluation. Laut EBG haben sich diese Massnahmen nur teilweise bewährt. Der Einfluss des EBG darauf, ob die Projektergebnisse in der Arbeitswelt wirklich angewendet werden, ist laut Einschätzung des EBG begrenzt.
Vermeehrt MultiplikatorInnen ansprechen	✓	Seit längerer Zeit versucht das EBG mit gezielter Information (z.B. Projektdatenbank) und Veranstaltungen (Tagungen des EBG) insbesondere HR-Fachleute und Führungspersonen aus Wirtschaft und Verwaltung für Themen der Gleichstellung im Erwerbsleben zu interessieren und zur Lancierung entsprechender Projekte zu motivieren. Damit sollen vermehrt Strukturen verändert und weniger Projekte, die auf Individuen ausgerichtet sind, unterstützt werden. Es wurde auch ein entsprechendes neues Kriterium in den Richtlinien eingeführt. Die vorliegenden Auswertungen zu den AdressatInnen zeigen, dass dies gelungen ist: Die unterstützten Projekte richten sich primär an Unternehmen (Arbeitgebende), Bildungsinstitutionen und Mittlerorganisationen wie z.B. Verbände. Nur ein geringer Teil der Projekte richtet sich direkt an Individuen bzw. Arbeitnehmende.
Überregionale Projekte/Kompetenzzentren langfristig unterstützen	✓	Diese Empfehlung impliziert die vermehrte längerfristige und damit auch finanziell umfangreichere Projektunterstützung wie diese durch das EBG mit den Projektweiterführungen (45% des vergebenen Finanzvolumens im Zeitraum 2015-2019) umgesetzt wird.
Synergien zwischen Projekten und Beratungsstellen	(erübrigt sich)	Die Finanzhilfen an Beratungsstellen wurden letztmalig im Jahr 2018 gewährt.
Direkte Finanzhilfen für Betriebe	(erübrigt sich)	Die Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte waren nach Abschluss einer Testphase (2009-2016) bereits Gegenstand einer Evaluation und wurden eingestellt. Aus dieser Evaluation (econcept 2015) ging Schwerpunkt A der Prioritätenordnung hervor (vgl. Kapitel 1.2).
Strategische Steuerung durch thematische Schwerpunktsetzung	✓	Mit der Prioritätenordnung wurde eine thematische Schwerpunktsetzung vorgenommen. Da die Mittel ausreichten, konnten auch Projekte unterstützt werden, die den Schwerpunkten nicht entsprachen.

Lesehilfe: ✓ = erfüllt. Tabelle INFRAS.

5.2. Beurteilung der Projektergebnisse (Output)

Die Beurteilung der Projektergebnisse aus Sicht des Evaluationsteams basiert im Wesentlichen auf den folgenden Analysen und Vergleichen:

- Analyse der inhaltlichen Ausrichtung, der Zielgruppen und Produkte der im Untersuchungszeitraum 2015-2019 unterstützten Projekte.
- Vertiefende Analyse, inwieweit die Umsetzung von 28 ausgewählten Projekten, deren Zielgruppenerreichung und die erarbeiteten Produkte den Erwartungen der Beteiligten entsprechen.
- Einschätzung der EvaluatorInnen, in welchem Masse die unterstützten Projekte geeignet sind, zur Zielerreichung gemäss Artikel 14 GlG und der Prioritätenordnung beizutragen.

Sind die mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte geeignet, die Zielsetzungen gemäss Gleichstellungsgesetz und Prioritätenordnung¹⁴ zu erreichen?

Die verschiedenen Analysen zu den der im Untersuchungszeitraum 2015-2019 unterstützten Projekten in der vorliegenden Evaluation zeigen die grosse Bandbreite der Themen, die in den Projekten bearbeitet wurden, und die vielfältigen Produkte und Dienstleistungen die aus den Projekten hervorgegangen sind. Aus Sicht der Evaluation sind die Projekte geeignet, einen Beitrag zu den Zielen der Prioritätenordnung zu leisten:

- Die Ziele des Schwerpunkts A wurden insbesondere mit den Projekten in den Bereichen Vereinbarkeit und Gleichstellung im Unternehmen angegangen. In diese beiden Bereiche fallen die meisten der im Untersuchungszeitraum unterstützten Projekte; sie machen knapp zwei Drittel des Volumens der vergebenen Finanzhilfen aus (siehe Kapitel 3.4). Diese Projekte erbringen wichtige Leistungen, um Strukturen und Kulturen in Organisationen zu verändern und damit die innerbetriebliche Gleichstellung zu fördern. Allein in den 14 vertieft untersuchten Projekten aus diesen beiden Bereichen (siehe Kapitel 4.1) wurden mit umfassenden und spezifischen Analysen und Beratungen rund 350 Unternehmen mit bis zu 100'000 Mitarbeitenden erreicht.
- Die Ziele des Schwerpunkts B wurden vornehmlich mit den Projekten in den Bereichen Berufswahl und berufliche Laufbahn bearbeitet. Diese Projekte setzen sowohl auf der individuellen wie auch auf der strukturellen Ebene an, um die gleichwertige Teilhabe von Männern

¹⁴ Zur Beurteilung der Zielerreichung orientieren wir uns nachfolgend an den in der Prioritätenordnung formulierten Zielen der Schwerpunkte A und B:

- Schwerpunkt A: Die Projekte sollen zur konkreten und nachhaltigen innerbetrieblichen Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann beitragen, insbesondere zur Verwirklichung der Lohngleichheit und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Schwerpunkt B: Die Projekte verfolgen das Ziel, Frauen und Männern die gleichwertige Teilhabe in Berufen und Branchen zu ermöglichen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist und die vom Fachkräftemangel betroffen sind.

und Frauen in Berufen und Branchen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist, zu fördern. Sie beziehen sich auf die gesamte Spanne der Berufskarriere inkl. Themen wie beruflicher Wiedereinstieg und Selbständigkeit. Rund ein Drittel der Finanzhilfen floss in diese Themenbereiche. In den vertieft untersuchten 14 Projekten zu den Bereichen Berufswahl und berufliche Laufbahn wurden über 100 Mentorings, rund 70 Workshops und weitere Events für Lernende, SchülerInnen und Lehrpersonen mit insgesamt über 2'000 Teilnehmenden durchgeführt. Darüber hinaus sind weitere Produkte wie Webtools, Kursunterlagen und Leitfäden entstanden, mit denen weitere Zielgruppen erreicht wurden und die auch für den weiteren Gebrauch zur Verfügung stehen.

Ist die Ziel- und Zielgruppenerreichung der unterstützten Projekte angemessen? Sind die Projektergebnisse (Produkte und Dienstleistungen) von angemessener Qualität?

Gemäss der Analyse aller im Untersuchungszeitraum unterstützten Projekte sprechen diese am häufigsten Unternehmen, Bildungsinstitutionen oder Mittlerorganisationen wie Verbände an. Einzelpersonen sind nur selten die alleinige Zielgruppe der Projekte. Die vertiefende Analyse zu einer repräsentativen Auswahl von 28 Projekten zeigt, dass die Ziele und Zielgruppen mehrheitlich erreicht wurden. In verschiedenen Projekten wurden die Erwartungen der Trägerschaft gar übertroffen. Bei rund einem Fünftel der Projekte blieb die Nachfrage hinter den Erwartungen zurück. Letzteres lag u.a. daran, dass die Zielgruppen mit den Kommunikationsmassnahmen zu wenig gut erreicht wurden oder die zeitlichen Ressourcen der Zielgruppen für eine Projektteilnahme nicht ausreichten. Als wichtigster Einflussfaktor für eine erfolgreiche Projektumsetzung erwies sich in den Interviews mit Projektleitenden und Zielgruppen der Einbezug der Führungsebene der involvierten Unternehmen und Organisationen.

Auch die Bilanz zur Qualität der Produkte fällt mehrheitlich positiv aus: Die befragten AbnehmerInnen der Produkte und Dienstleistungen der Projekte – VertreterInnen von KMUs, grossen Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen – waren mit den Projekten und der Qualität der Produkte und Dienstleistungen insgesamt sehr zufrieden. Nur vereinzelt gab es auch kritische Rückmeldungen. In erster Linie wünschten sich die Befragten eine noch spezifischere Ausrichtung der Produkte auf die branchen- oder unternehmensspezifischen Bedürfnisse.

Der Output der mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte ist aus Sicht der Evaluation im Verhältnis zu den bewilligten Finanzhilfen angemessen. Die durchschnittlichen Finanzhilfen betrugen pro Projekt rund 130'000 CHF bis 280'000 CHF. Zusätzlich zu den Beiträgen des Bundes erbrachten die Projektträgerschaften Eigenleistungen und akquirierten Drittleistungen in einem ähnlichen Umfang wie die erhaltenen Finanzhilfen.

5.3. Beurteilung der Wirksamkeit (Outcome und Impact)

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Projekte wurden die Ergebnisse aus der vertiefenden Analyse zu 28 Projekten herangezogen:

- Analyse, inwiefern die Projekte und Massnahmen zu Veränderungen bei den anvisierten Zielgruppen geführt haben.
- Analyse, inwiefern die erzielten Wirkungen den Erwartungen der Beteiligten entsprechen.

Wie sind die bei den Zielgruppen erreichten Wirkungen zu beurteilen?

Gemäss der vertiefenden Analyse konnten die mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte bei ihren Zielgruppen vielfältige Wirkungen erzielen. Diese reichen von nicht direkt messbaren Wirkungen wie Ermutigen, Sensibilisieren und Vernetzen zu handfesten strukturellen Veränderungen in Unternehmen und Institutionen. Konkrete Wirkungen der Projekte sind z.B. die Schaffung von Teilzeitstellen, die Anpassung von Lohnsystemen, die Erhöhung des Frauenanteils im Kader oder die Verankerung von Gleichstellungsthemen im Leitbild der Organisation. Häufig konnten die geförderten Projekte die Führungsebene in Organisationen ansprechen und dort zu einer gewissen Sensibilisierung bzw. einem Umdenken beitragen. Dies scheint uns besonders relevant, um eine nachhaltige Veränderung von Strukturen und Unternehmenskulturen zu erzielen.

Nichtsdestotrotz ist die Reichweite der einzelnen Projekte oftmals klein. Sie erreichen einzelne Organisationen, Kursteilnehmende oder Gruppen innerhalb eines Unternehmens. Die Wirkung scheint gering angesichts des Handlungsbedarfs, der in Sachen Gleichstellung auch 25 Jahre nach Inkraftsetzung des Gleichstellungsgesetzes nach wie vor gross ist (vgl. Kapitel 1.3). Aus unserer Sicht ist es deshalb entscheidend, dass die guten Ansätze und Instrumente aus den Projekten weitere Unternehmen und Zielgruppen erreichen und damit eine breitere Wirksamkeit erzielen. Um eine spürbare Veränderung herbeizuführen, braucht es relevante Anstrengungen von verschiedenen Akteuren in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

Welchen langfristigen Beitrag leisten die Projekte zur Gleichstellung im Erwerbsleben?

Es ist noch zu früh, um die mittel- und längerfristigen Projektwirkungen zu beurteilen. Wir haben jedoch untersucht, ob ein Transfer der Projektergebnisse auf weitere Regionen oder Zielgruppen erfolgt ist und ob die Projekte auch nach dem Ende der Finanzhilfen weitergeführt werden. Während die Bilanz beim Thema Transfer positiv ausfällt – in über 70% der Projekte ist ein Transfer erfolgt oder geplant – zeigen die Analysen zur Nachhaltigkeit der Projekte ein durchzogenes Bild: Zwar werden viele Projekte weitergeführt, jedoch nur dank weiterer Bundessubventionen. Von den 28 vertieft untersuchten Projekte laufen nur gerade drei Projekte ohne Finanzhilfen weiter. 11 von 28 Projekten werden als weiterführendes Projekt weiterhin

durch das EBG unterstützt. Auch Trägerschaften, die seit vielen Jahren mit ihren Produkten am Markt sind und ihre KundInnen zufriedenstellen, sind nicht selbsttragend oder gar gewinnbringend. Dies liegt gemäss den geführten Interviews vor allem daran, dass die Zielgruppen der Projekte – vornehmlich Unternehmen und andere Organisationen – zwar Interesse am Thema und an den Produkten und Dienstleistungen der Projekte zeigen, aber nicht gewillt sind, dafür die vollen Kosten zu tragen. Dank der Finanzhilfen können die Leistungen zu einem günstigeren Preis angeboten werden, was die Hürden für die Inanspruchnahme senkt. Bei einem Wegfall der Subventionen ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach den Produkten zurück geht. Nebst der finanziellen Anreizwirkung stellen die Bundessubventionen für die Projekte auch ein Qualitätssiegel dar, welches die Nachfrage nach den Produkten zusätzlich fördert.

Die vorliegenden Evaluationsergebnisse legen nahe, dass es nur dank den Finanzhilfen gelingt, viele der Projekte längerfristig weiterzuführen und damit die Produkte am Markt zu halten. Eine staatliche (Mit-)Finanzierung ist aus Sicht der Evaluation gerechtfertigt, da es sich bei der Gleichstellung um eine verfassungsrechtlich begründete Aufgabe des Staates handelt. Gleichstellung wird – ähnlich wie z.B. bei der Bildung – in der ökonomischen Fachliteratur auch als öffentliches Gut betrachtet. Bei öffentlichen Gütern ist der volkswirtschaftliche Nutzen höher als der private Nutzen einzelner Personen oder Unternehmen, und demzufolge bleiben Angebot und Nachfrage ohne staatliches Eingreifen hinter dem gesellschaftlich gewünschten Ausmass zurück¹⁵. Um eine nachhaltige Verbesserung der Gleichstellung im Erwerbsleben zu erzielen, ist deshalb eine langfristig angelegte Grundfinanzierung für nicht gewinnorientierte Dienstleister, welche hierzu einen Beitrag leisten, sinnvoll.

¹⁵ Siehe z.B. OECD DAC Network on Gender Equality GENDERNET (2009).

6. Gesamtbeurteilung

Basierend auf den Ergebnissen der Daten- und Dokumentenanalysen sowie den Interviews beurteilt dieses Kapitel die im Zeitraum 2015-2019 vergebenen Finanzhilfen an Projekte zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben gemäss Artikel 14 GIG insgesamt und zieht daraus Schlüsse für die künftige Ausrichtung der Finanzhilfen und der Grundlagen der Vergabe.

Die Vergabepaxis ist kohärent mit den gesetzlichen Grundlagen und der Prioritätenordnung

Die Vergabepaxis des EBG an Projekte gemäss Art. 14 GIG hat sich gestützt auf die Ergebnisse der vorliegenden Evaluation grundsätzlich bewährt. Das EBG hat die verschiedenen Empfehlungen aus der letzten Programmevaluation (Interface/evaluanda 2006) und der Evaluation der unternehmensinternen Projekte (econcept 2015) umgesetzt und die Vergabekriterien und -praxis laufend weiterentwickelt. Die Vergabepaxis ist kohärent mit den gesetzlichen Vorgaben, den Richtlinien und der Prioritätenordnung. Im Untersuchungszeitraum 2015-2019 wurden insgesamt 138 Projekte mit rund 20 Mio. CHF unterstützt.

Die unterstützten Projekte lassen sich in vier Wirkungsbereiche einteilen (siehe Abbildung 2). In den Bereich der Gleichstellung im Unternehmen fallen die meisten der unterstützten Projekte. Diese machen rund 40% des gesamten vergebenen Finanzvolumens aus. Je rund ein Viertel der Finanzhilfen geht an Projekte zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie oder Care-Arbeit und Berufswahl. Im Bereich berufliche Laufbahn werden mit rund 10% des Finanzvolumens am wenigsten Projekte unterstützt.

Seit Einführung der Prioritätenordnung im Januar 2017 bis Ende Dezember 2019 wurden 88 Projekte gefördert. Davon lassen sich 45% dem Schwerpunkt A (Produkte und Dienstleistungen für Unternehmen) und 30% dem Schwerpunkt B (gleichwertige Vertretung der Geschlechter in bestimmten Berufen) zuordnen. Insgesamt machen die bewilligten Finanzhilfen für Projekte in einem der beiden Schwerpunkte 88% der Gesamtsumme der Finanzhilfen 2017-2019 aus. Weniger als 2 Mio. CHF (12%) wurden in diesem Zeitraum an Projekte vergeben, welche nicht der Prioritätenordnung zuzuordnen sind.

Projekte erbringen wichtige Leistungen zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben

Die mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte sind aus Sicht der Evaluation geeignet, um die Ziele gemäss Gleichstellungsgesetz und Prioritätenordnung zu erreichen:

- Projekte in den Bereichen **Vereinbarkeit und Gleichstellung im Unternehmen** setzen bei den Strukturen und Kulturen von Unternehmen und anderen Organisationen an und versuchen durch konkrete Massnahmen die innerbetriebliche Gleichstellung zu fördern. Allein in

den 14 vertieft untersuchten Projekten aus diesen beiden Bereichen wurden mit umfassenden und spezifischen Analysen und Beratungen rund 350 Unternehmen mit bis zu 100'000 Mitarbeitenden erreicht. Die Projekte haben nebst der Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten auch Strukturen verändert und diese Veränderungen gegen aussen sichtbar gemacht. Beispiele solcher strukturellen Veränderungen sind die Verankerung von Gleichstellungsthemen im Leitbild von Unternehmen, die Schaffung von Teilzeitstellen, die Anpassung von Lohnsystemen, die Erhöhung des Frauenanteils im Kader oder gezielte Neuanstellungen von Frauen.

- Projekte in den Bereichen **Berufswahl und berufliche Laufbahn** setzen sowohl auf der individuellen wie auch auf der strukturellen Ebene an, um die gleichwertige Teilhabe von Männern und Frauen in Berufen und Branchen, in denen ein Geschlecht klar untervertreten ist, zu fördern. In den vertieft untersuchten 14 Projekten zu diesen beiden Bereichen wurden über 100 Mentorings, rund 70 Workshops und weitere Events für Lernende, SchülerInnen und Lehrpersonen mit insgesamt über 2'000 Teilnehmenden durchgeführt. Darüber hinaus sind weitere Produkte wie Webtools, Kursunterlagen und Leitfäden entstanden, die auch für den weiteren Gebrauch zur Verfügung stehen. Die Projekte in den Bereichen Berufswahl und berufliche Laufbahn trugen in erster Linie dazu bei, Kinder, Jugendliche oder Erwachsene für bestimmte Berufe, Fächer oder Karriereschritte zu ermutigen. Zudem haben sie zur Sensibilisierung von Lehrpersonen, Schulleitungen und Führungskräften in Unternehmen beigetragen und die Vernetzung von Lernenden oder Schulpersonal unterstützt.

Der Output der mit den Finanzhilfen unterstützten Projekte ist aus Sicht der Evaluation im Verhältnis zu den bewilligten Finanzhilfen angemessen. Die durchschnittlichen Finanzhilfen betragen pro Projekt rund 130'000 CHF bis 280'000 CHF. Zusätzlich zu den Beiträgen des Bundes erbrachten die Projektträgerschaften Eigenleistungen und akquirierten Drittleistungen in einem ähnlichen Umfang wie die erhaltenen Finanzhilfen. Auch die Ziel- und Zielgruppenerreichung der Projekte ist in der Einschätzung der Evaluation angemessen. Dies bestätigen auch die befragten Zielgruppen der Projekte, welche durchwegs zufrieden sind und allesamt von den Projekten profitieren konnten.

Nachhaltigkeit der unterstützten Angebote und Produkte als Herausforderung

Um einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben zu erzielen, ist zum einen wichtig, dass die mit den Finanzhilfen unterstützten Produkte und Instrumente möglichst viele Unternehmen, Branchen und weitere Zielgruppen erreichen. Zum anderen ist es aus einer Nachhaltigkeitsoptik wichtig, dass die Produkte und Angebote auch nach Ende der Finanzhilfen

weiterhin zur Verfügung stehen. Dies erweist sich als Herausforderung: Viele der in den Projekten erstellten Produkte und Dienstleistungen können nur mit dauerhafter finanzieller Unterstützung bestehen und weiter vertrieben werden. Sie erreichen nur vereinzelt selbsttragenden oder gar gewinnbringenden Status, da die Unternehmen oder andere Zielgruppen meist nicht bereit sind, einen kostendeckenden Preis zu bezahlen. Dies erklärt sich dadurch, dass Fragen der Gleichstellung in Unternehmen zwar zunehmend an Bedeutung gewinnen, bei der Ressourcenallokation jedoch selten prioritär behandelt werden. Nebst der finanziellen Anreizwirkung stellen die Finanzhilfen für die Projekte auch ein Qualitätssiegel dar, welches den Absatz der Produkte zusätzlich fördert. Bei einem Wegfall der Bundessubventionen ist zu befürchten, dass die Nachfrage nach den Produkten sinkt und diese wieder vom Markt verschwinden. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, braucht es deshalb eine langfristig angelegte Unterstützung der entwickelten Produkte und Dienstleistungen und deren Verbreitung.

Die Sensibilisierung und Motivation der Führungsebene ist für die Wirksamkeit zentral

Als entscheidender Faktor für die Wirksamkeit der Projekte erwies sich die Motivation der Führungsebene in den beteiligten Organisationen und Unternehmen. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist es essentiell, dass es den Projekten gelingt, die Führungskräfte anzusprechen und zu sensibilisieren. Es handelt sich dabei um eine laufende Aufgabe, die mit relativ viel Aufwand verbunden ist. So braucht es z.B. Präsenz an Veranstaltungen, Networking oder die Integration in die Aus- und Weiterbildungen von Führungskräften und HR-Personen. Bei der Vergabe der Finanzhilfen ist spezifisch darauf zu achten, dass die Projekte für diese Aufgabe genügend Ressourcen einplanen. Gerade auch in wirtschaftlich angespannten Zeiten, in denen bei vielen Unternehmen andere Fragen im Zentrum stehen und mittelfristige Herausforderungen wie z.B. der Fachkräftemangel in den Hintergrund zu rücken drohen, ist Sensibilisierungsarbeit noch nötiger. Der bereits stark ausgeprägte Fokus auf den Transfer der Projektergebnisse auf weitere Zielgruppen oder Regionen sollte zudem unbedingt beibehalten werden.

Um eine nachhaltige Wirksamkeit zugunsten der Gleichstellung im Erwerbsleben zu erzielen, sollten noch mehr Branchen und Unternehmen erreicht werden

Um die in der Prioritätenordnung formulierten Ziele zu erreichen, ist es aus Sicht der Evaluation vor allem wichtig, dass sich noch mehr Unternehmen und Branchen um die Erreichung der Gleichstellung im Erwerbsleben bemühen. Dies kann gelingen, wenn noch mehr Unternehmen und Verbände die Produkte und Dienste der Finanzhilfeprojekte kennen und nutzen. In gewissen Fällen kann es auch sinnvoll sein, bestehende Produkte und Dienstleistungen gezielt auf die Bedürfnisse von einzelnen Branchen zu adaptieren oder gar neue Produkte zu entwickeln, die

auf die einzelnen Branchen zugeschnitten sind. Mit einer grösseren Bekanntheit der Finanzhilfen insbesondere bei den Branchen- und Berufsverbänden und einer noch direkteren Ansprache dieser Akteure dürfte sich die Reichweite der Finanzhilfen erhöhen und damit die Wirksamkeit verstärken. Besonders aussichtsreich erscheint dies in Branchen, in denen sich der Fachkräftemangel derzeit besonders manifestiert, wie z.B. im Gesundheits- oder Technologiebereich.

Keine grundsätzlichen Anpassungen der Grundlagen der Vergabe nötig

Die Prioritätenordnung hat sich als wichtiges Steuerungsinstrument erwiesen. Die beiden Schwerpunkte A und B decken die relevanten Handlungsfelder im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben in unseren Augen gut ab. Dies sind in erster Linie die Berufswahl, die berufliche Stellung, die Vereinbarkeit und die Lohnleichheit (siehe Kapitel 1.3). An der inhaltlichen Ausrichtung der Finanzhilfen würden wir deshalb nichts ändern. Weder eine Ausweitung noch eine Eingrenzung der Schwerpunkte und Themen drängt sich in unseren Augen auf. Auf Ebene der Richtlinien sehen wir hingegen einen Bedarf, einzelne Punkte zu konkretisieren oder zu ergänzen:

- Wie oben ausgeführt, ist die Ansprache und Sensibilisierung der Führungsebene für den Projekterfolg zentral. Dies könnte in den Richtlinien als eigenes Vergabekriterium ergänzt werden.
- Ebenfalls bedeutsam ist die Zusammenarbeit mit Wirtschafts- oder Branchenorganisationen. Gerade bei neuen und/oder kleineren Projekten scheint es besonders wichtig, die Unterstützung eines Verbands mit vielen Kontakten für die Akquisition von Kunden bzw. Teilnehmenden zu haben. Allenfalls könnte die Zusammenarbeit mit einer Wirtschafts- oder Branchenorganisation in den Vergabekriterien präzisiert werden.

7. Empfehlungen

Nachfolgend formulieren wir zuhanden des EBG Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Finanzhilfen. Die Empfehlungen wurden am Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben (vgl. Kapitel 8) diskutiert und auf dieser Grundlage ergänzt.

Empfehlung 1:

Finanzhilfen fortführen und insbesondere längerfristige Unterstützung ermöglichen

Die Finanzhilfen an Projekte zur Förderung der Gleichstellung im Erwerbsleben haben sich insgesamt bewährt und sollen weitergeführt werden. Der Handlungsbedarf im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben ist nach wie vor gross, wie u.a. auch jüngste statistische Daten des Bundesamts für Statistik zeigen (BFS 2019). Signifikante Veränderungen im Bereich der Gleichstellung im Erwerbsleben benötigen einen langen Zeithorizont wie aus der Kontextanalyse (vgl. Kapitel 1.3) ersichtlich wird. Der Nutzen einer punktuellen, kurzfristigen Projektförderung ist deshalb begrenzt. Um die mit den Finanzhilfen unterstützten Angebote und Produkte dauerhaft zu etablieren, ist es nötig, Projekte und Vorhaben über eine längere Zeitdauer zu unterstützen. Wir empfehlen deshalb, die Finanzhilfen weiterzuführen und insbesondere weiterhin Projekte und Programme auch längerfristig zu unterstützen.

Empfehlung 2:

Projekte mit genügend Ressourcen für Sensibilisierung und Motivation der Führungsebene ausstatten

Damit die Projekte bei den Unternehmen und Organisationen auf Resonanz stossen und sie eine möglichst nachhaltige Wirkung erzielen können, bedarf es einer breiten Sensibilisierung der Führungskräfte und weiterer MultiplikatorInnen wie HR-Fachleute für das Thema Gleichstellung. Deshalb ist zentral, dass die Projekte bei der Führungsebene ansetzen. Bei der Vergabe der Finanzhilfen ist darauf zu achten, dass die Projekte der Sensibilisierung genügend Gewicht beimessen und sie dafür mit genügend Ressourcen ausgestattet sind.

Empfehlung 3:**Branchen- und Berufsverbände gezielt ansprechen und stärker involvieren**

Die Wirksamkeit der Finanzhilfen kann in erster Linie dadurch verbessert werden, dass noch mehr Unternehmen, Verbände, Bildungsinstitutionen und andere Organisationen erreicht werden. Das EBG sollte deshalb Branchen- und Berufsverbände sowie Unternehmen noch gezielter auf die bestehenden Projekte wie auch auf die Möglichkeit, eigene Projekte zu realisieren aufmerksam machen. Dazu braucht es eine enge Zusammenarbeit des EBG mit VertreterInnen von Branchen- und Berufsverbänden. Zudem müsste der für die Finanzhilfe zuständigen Stelle innerhalb des EBG für diese Zusammenarbeit und Kommunikation die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stehen.

Empfehlung 4:**Prioritätenordnung beibehalten, Richtlinien punktuell ergänzen**

Bei den Grundlagen der Vergabe gibt es aus Sicht der Evaluation keinen grundsätzlichen Anpassungsbedarf. Die Prioritätenordnung hat sich als wichtiges Steuerungsinstrument erwiesen und soll beibehalten werden. Viele der mit der Prioritätenordnung angesprochenen Themenbereiche wie Lohngleichheit, Schutz vor sexueller Belästigung oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben seit in Krafttreten der Prioritätenordnung noch an gesellschaftlicher Aufmerksamkeit gewonnen. Gesellschaftliche Bewegungen wie der Schweizer Frauenstreik 2019 haben dazu beigetragen. Diesen Schwung gilt es zu nutzen, um die mit den Projekten erarbeiteten Ansätze und Instrumente breiter zu diffundieren (siehe Empfehlungen 2 und 3).

Wir empfehlen dem EBG, die Richtlinien der Vergabe punktuell zu ergänzen. So ist zu prüfen, ob die Ansprache und Sensibilisierung der Führungsebene in den Richtlinien als eigenes Kriterium ausgewiesen werden soll. Zudem könnte die Zusammenarbeit der Projekte mit einer Wirtschafts- oder Branchenorganisation in den Vergabekriterien ergänzt werden. Denn die Unterstützung eines Verbandes, der über viele Kontakte verfügt, kann für die Projekte für die Akquisition von KundInnen oder Teilnehmenden von grossem Nutzen sein.

8. Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben

Ablauf und Inhalte der Diskussion

Am 31. August 2020 fand in Bern ein Hearing mit Stakeholdern aus den Bereichen Gleichstellung und Erwerbsleben zur Diskussion der Evaluationsergebnisse, der Folgerungen und Empfehlungen statt. Im ersten Block gab INFRAS einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse und die Teilnehmenden hatten Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen und erste Rückmeldungen zu geben. Im zweiten Block präsentierten INFRAS und das EBG in je einem separaten Input ihre Überlegungen für die Weiterentwicklung der Finanzhilfen. Anschliessend konnten die Teilnehmenden ihre eigenen Einschätzungen und Vorschläge einbringen.

Wichtigste Ergebnisse

Einig waren sich die Teilnehmenden, dass die Finanzhilfen einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung im Erwerbsleben liefern, dass sie beibehalten und ihre Wirkung verstärkt werden sollte. Die Meinungen der Teilnehmenden, wie die aktuelle Vergabep Praxis einzuschätzen sei und welche Weiterentwicklung sinnvoll wäre, gingen jedoch relativ weit auseinander. Nachfolgend werden in erster Linie diejenigen Punkte herausgegriffen, welche von mehreren Teilnehmenden genannt wurden. Zu jedem der nachfolgend aufgeführten Punkte gab es jeweils auch gegenteilige Ansichten unter den Teilnehmenden:

- **Stärkere, strategische Steuerung durch das EBG und Fokus auf weniger, dafür grössere Projekte (Leuchtturmprojekte):** Einzelne Teilnehmende würden sich wünschen, dass das EBG die Schwerpunkte weiter eingrenzt, vor allem grosse Projekte mitfinanziert oder gar ein eigenes Schwerpunktprogramm zu einem bestimmten Thema lanciert. Damit würde man eine bessere Wirksamkeit und v.a. auch eine grössere Bekanntheit der Projekte bzw. Produkte oder Dienstleistungen erreichen.
- **Aktivere übergeordnete Kommunikation durch das EBG:** Die Breite der geförderten Projekte macht es für Aussenstehende schwer, den Überblick zu behalten und zu wissen, was alles schon gemacht wurde und welche Produkte und Dienstleistungen verfügbar sind. Es wäre deshalb sinnvoll, dass das EBG die Projekte gut bündelt und stärker vermarktet.
- **Verbesserte regionale und thematische Koordination:** Das EBG sollte noch stärker darauf achten, dass nicht Projekte unterstützt werden, die andere (bereits bestehende) Projekte oder Angebote konkurrenzieren. Solche potenziellen Doppelspurigkeiten gäbe es v.a. beim Thema Berufswahl. Viele Teilnehmende sehen aber gerade bei der Berufswahl einen zentralen Ansatzpunkt, um die Gleichstellung im Erwerbsleben voran zu bringen.

- **Förderung von Projekten ausserhalb des Erwerbslebens:** Um einen Effekt auf die Gleichstellung im Erwerbsleben zu haben, müsse nicht zwingend im Unternehmen oder bei der Berufslaufbahn angesetzt werden. Es sollten deshalb auch Projekte unterstützt werden, die z.B. in der Familie ansetzen (z.B. bei der Aufteilung der Care-Arbeit zwischen den PartnerInnen).

Annex

A1. InterviewpartnerInnen

InterviewpartnerInnen Projektleitende/Trägerschaft

- Stephan Berger, Fachstelle UND / Bureau UND
- Tanja Bischof, Kinderbetreuer
- Isabelle Borg, DOIT-smart
- Ute Budliger, FemInno Life Science
- Dr. Melanie Paschke, FemInno Life Science
- Gilles Crettenand, Impact E
- Nora Escherle, SVIN Kultur-Wegweiser
- Brigitte Manz-Brunner, SVIN Kultur-Wegweiser
- Silvia Fleury, Teilzeitbau
- Barbara Rimml, Teilzeitbau
- Angela Grosso Ciponte, Easystep (Durchstarten)
- Catherine Sokoloff, Easystep (Durchstarten)
- Sabrina Guidotti, GIOVANI
- Ines Hartmann, Weiterentwicklung Gleichstellungs-Controlling 2017-19
- Carole Hofmann, WOMENWAY
- Sarina Keller, Familienfreundliche Nutztierpraxen
- Barbara Krattiger, Lohngleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern
- Irenka Krone-Germann, Go-for-jobsharing
- Andrea Leoni, ProAPP
- Susanna Mazzetta, KMU Engiadina
- Anina Menzi, Futurepreneurship
- Dr. Farnaz Moser, Coding Club des filles
- Regula Müller, AMELIA
- Melanie Nussbaumer, Förderung der ICT-Berufswahl von Mädchen
- Sibylle Olbert-Bock, Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit
- Marialuisa Parodi, Progetto conciliabilità aziende Ticino
- Dominique Rudin, girls4MINT
- Anne Saturno, Mise en place du système de contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics du canton de Genève
- Anne Saturno, Projet pour encourager et accompagner des PME genevoises à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement au travail

- Dr. Claudia von Scala, WinPACE
- Hannes Scheuber, Girls only
- Simon Stettler, Bauplan Teilzeitklinik (Förderung Teilzeit)

InterviewpartnerInnen Zielgruppen

- Adrian Rötherlisberger, FINMA
- Leonie Renoil, ZHAW
- Christoph Huber, Axpo
- Cornelia Müller, Gemeindeverwaltung Mönchaltorf
- Konrad Burri, Bernmobil
- Andreas Meyer, Pflegezentrum Brunnmatt
- Nicola Tidoni, TBF + Partner AG
- Sylvia Brunold, Integrierte Psychiatrie Winterthur
- Marc Spring, Schweizer Zucker AG
- Pepita Vera Conforti, Ufficio della formazione continua e dell'innovazione
- Cecilia Beti, Centro Professionale Tecnico Lugano-Trevano
- Lina Weiss, ewz
- Chantal Büchi, Zühlke Engineering AG
- Michael Havelka, Emch+Berger AG
- Dr. Rui Lochmatter, Bombardier Transportation AG
- Brigitte Dolnicek, Bombardier Transportation AG
- Ursula Baumann-Bendel, Malergeschäft E. Baumann AG
- Benjamin Hunziker, Max Schweizer AG
- Barbara Krattiger, Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann Stadt Bern
- Monica Dahinden, Bank Julius Bär & Co. AG
- Brigitte Sauter, St.Galler Kantonalbank
- Judith Renevey, SBB
- Mirela Zrnica, Allianz Suisse Versicherungs-Gesellschaft AG

Gruppeninterview mit Mitarbeitenden des EBG

- Ursula Thomet, Stv. Direktorin EBG
- Marianne Ochsenbein, wissenschaftliche Mitarbeiterin Finanzhilfen EBG
- Gilles Meylan, wissenschaftlicher Mitarbeiter Finanzhilfen EBG

A2. Portraits der vertieft untersuchten Finanzhilfeprojekte

Projektauswahl

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten Auswahlkriterien der 28 vertieft untersuchten Projekte:

Tabelle 18: Auswahlkriterien und Ausprägungen in der Stichprobe der vertieft untersuchten Projekte

Kriterium	Ausprägungen in der Stichprobe
Projekttyp	
Projektjahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2015: 8 Projekte ▪ 2016: 5 Projekte ▪ 2017: 9 Projekte ▪ 2018: 5 Projekte ▪ 2019: 1 Projekt
Sprachregion*	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deutschschweiz: 21 Projekte ▪ Romandie: 12 Projekte ▪ Tessin: 3 Projekte ▪ Rätoromanische Schweiz: 2 Projekte
Trägerschaft	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fachorganisation: 6 Projekte ▪ Fachhochschule: 3 Projekte ▪ Öffentliche Verwaltung: 4 Projekte ▪ Berufsverband: 5 Projekte ▪ Verbund/mehrere Träger: 2 Projekte ▪ Universität: 2 Projekte ▪ Frauenorganisation: 2 Projekte ▪ (Private) Bildungsinstitution: 3 Projekte ▪ Arbeitgeberorganisation: 1 Projekt
Wirkungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufswahl: 8 Projekte ▪ Berufliche Laufbahn: 6 Projekte ▪ Vereinbarkeit: 8 Projekte ▪ Gleichstellung im Unternehmen: 6 Projekte

* Da einige Projekte Sprachregion-übergreifend sind, gibt es Doppelzählungen.

Tabelle INFRAS.

Projektportraits

Girls only (neu: tüftlerin.ch) – Ausserschulische Technikbildung für Mädchen

Förderung des Interesses für Technik bei Mädchen im Mittelstufenalter

In der Schweiz bestehen zwischen Mädchen und Knaben grosse Unterschiede in der Technikförderung und im Selbstkonzept für Technik. Technische Berufe gelten nach wie vor als männertypisch. In Form von regionalen Technikworkshops bietet das Projekt "tüftlerin.ch" (ehemals "Girls only") ein ausserschulisches Bildungsangebot in Technik für Mädchen zwischen 10 und 12 Jahren an. Die Teilnehmerinnen erhalten einen handlungsorientierten Zugang zu technischer Bildung, entdecken und verbessern ihre handwerklichen Fertigkeiten und lernen dabei entsprechende Arbeits- und Berufsfelder spielerisch kennen. Lernende technischer Berufe begleiten die Mädchen bei der Arbeit und übernehmen als Vorbilder eine zentrale Aufgabe.

2016 bis 2017 fanden 15 Workshops in den Kantonen Luzern, Graubünden, Aargau, Thurgau und Solothurn statt. Bis 2020 werden die Angebote an diesen Standorten verankert und auf 3 bis 5 weitere Regionen ausgedehnt. Zudem sollen zwei neue Workshop-Module sowie mädchengerechte Führungen durch industrielle Ausbildungsbetriebe entwickelt werden.

www.tueftlerin.ch

Zielpublikum

Mädchen zwischen 10 und 12 Jahren, Lernende technischer Berufe beiderlei Geschlechts

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Schulungskurs für Lernende technischer Berufe.
- Technikworkshops für Mädchen der Mittelstufe.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Leitfäden
 - a) Leitfaden für Kursleitende zur Schulung der Lernenden
 - b) Leitfaden zur organisatorischen und zeitlichen Umsetzung der Workshops für Mädchen
 - c) Leitfaden zur Konstruktion der Workshop-Module in Abhängigkeit des Bausatzes
- Leitfaden Workshop-Format Karussell
- Leitfaden Workshop-Format Flipperkasten
- Leitfaden Workshop-Format Elektrische Kugelbahn
- Leitfaden Workshop-Format Mechanischer Automat

- Kursunterlagen (inkl. Zertifikat) für die Lernenden zur Leitung und Begleitung von Technikworkshops für Mädchen
- Bausätze
 - Technikmodule Karussell und Flipperkasten
 - Technikmodule elektrische Kugelbahn und mechanischer Automat
- Werbeflyer zum Schulungskurs für Lernende und zum Workshop-Angebot für Mädchen
- Evaluationsbericht zum Projekt

Projektstart

August, 2017

Trägerschaft

Tüfteln.ch - Koordinationsplattform der Tüftellabore Schweiz, Moosseedorf

www.tuefteln.ch

WomenWay – Das Netzwerk für Mentoring und Karriere

Mentoring Service für weibliche Fach- und Führungskräfte, Unternehmerinnen, Wiedereinsteigerinnen

Eine aussergewöhnliche Karriere ist oft das Resultat eines aussergewöhnlichen Mentors. WomenWay ist ein offenes Mentoring Angebot für Frauen im Berufsleben. Durch einen weiblichen oder männlichen Mentor erhalten qualifizierte Frauen Zugang zu bisher für sie verschlossenen Kreisen – sie erhalten Know-how aus erster Hand, zugeschnitten auf ihre konkreten Bedürfnisse und ihre Ausgangslage – und sie erlangen dort Bekanntheit, wo Entscheidungen getroffen werden. Das WomenWay Mentoring Angebot bietet Zugang zu Mentorinnen und Mentoren aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft für weibliche Mentees. Für Unternehmen wird zudem ein externes Mentoring-Programm angeboten.

Für Marketing, Kommunikation, Sponsoring und die nachhaltige Sicherung der Plattform vernetzt sich WomenWay mit anderen Verbänden, Netzwerken und Organisationen.

www.womenway.org

Zielpublikum

Weibliche Fach- und Führungskräfte, Unternehmerinnen, Selbständigerwerbende, Verwaltungsratskandidatinnen (Mentees); heutige Kaderfrauen und -männer, Verwaltungsrät/-innen sowie Unternehmer/-innen (Mentor/-innen); mittlere und grosse Unternehmen

Dokumentation und Informationsmaterial

Webseite: Projektdokumentation und laufender Ausbau der Website in D/F/E womenway.org

Projektstart

Juni, 2015

Trägerschaft

WomenWay Association, Rotkreuz

www.womenway.org

Familienfreundliche Nutztierpraxen für Tierärztinnen und -ärzte**Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tierarztpraxen**

Das Projekt hat zum Ziel, dass die Rahmendbedingungen in Tierarztpraxen künftig so organisiert werden können, dass sowohl Frauen als auch Männer mit Familienpflichten diesen Beruf ausüben können. Dadurch soll sowohl dem Nachwuchs- als auch dem Versorgungsproblem im Nutztierbereich entgegengewirkt werden.

In Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND sollen einerseits die Organisationsstrukturen in 5 Tierarztpraxen auf deren Familienfreundlichkeit überprüft und bei Bedarf angepasst werden (Teilprojekt 1). Die GST wird die Resultate bzw. die Best-Practices intern wie extern kommunizieren. Andererseits soll für Tierärztinnen und -ärzte ein Coachingangebot zu Fragen der Vereinbarkeit aufgebaut werden (Teilprojekt 2).

Zielpublikum

Vereinsmitglieder als Arbeitgebende, Tierärztinnen und -ärzte als Arbeitnehmende

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Informationsveranstaltungen: Präsidentenkonferenz und Sektionsveranstaltungen GST, Tierärztekongress 2017.
- Workshops (geplant): Für interessierte Tierärztinnen und -ärzte.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Selbstevaluation beider Teilprojekte
- Schlussbericht
- Projektdokumentation auf der GST-Webseite

Projektstart

Oktober, 2015

Trägerschaft

Gesellschaft Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte GST, Bern
gstsvs.ch

AMELIA-Mentoringprojekt

Führungskompetenz vermitteln und erlernen: eine Weiterbildung für Gymnasial- und Berufsschullehrerinnen

Das Amelia-Mentoringprojekt richtet sich an Lehrerinnen der Sekundarstufe II und verbindet individuelles Mentoring mit fachlichen Weiterbildungen und Vernetzungsanlässen. Der Studiengang dauert ein Jahr. Das individuelle Mentoring erfolgt im Zweierteam bestehend aus einer Mentee (Lehrerin mit erster Führungserfahrung oder Prorektorin) und einem erfahrenen Mentor (Rektor oder Rektorin). Nebst diesen Treffen, bei denen individuelle Ziele abgedeckt werden, finden fachliche Module im Rahmen des Projekts statt, die sich mit Schul- und Personalthemen sowie mit Persönlichkeitsentwicklung befassen. Weiter finden ein Erfahrungsaustausch und ein Netzwerktreffen statt, welche den interkantonalen Austausch fördern. Die Teilnehmerinnen erhalten einen praxisorientierten Einblick in die Tätigkeitsfelder und Funktionsweisen von Schulleitungen und werden motiviert, sich für Führungspositionen zu bewerben.

<https://www.zemces.ch/de/kompetenzzentrum-mittelschule/fuehrungsentwicklung/amelia>

Zielpublikum

Lehrerinnen der Sekundarstufe II, welche über erste Führungserfahrung verfügen (Lehrerin mit Zusatzfunktion oder Schulleitungsmitglied)

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Weiterbildung AMELIA-Mentoringprojekt (2017).
- Frauenspezifische Kaderkurse

Dokumentation und Informationsmaterial

Informationsmaterialien: Ausschreibung und Detailprogramm, Flyer, Bericht usw. Online verfügbar.

Projektstart

Dezember, 2016

Trägerschaft

Schweizerisches Zentrum für die Mittelschule ZEM CES, Bern

www.zemces.ch

Développer la mixité professionnelle dans l'apprentissage : projet de sensibilisation et d'accompagnement aux parcours atypiques (ProAPP)

Unterstützung für Lehrlinge in geschlechtsatypischen Ausbildungen

Jugendliche, die sich für einen geschlechtsatypischen oder ungewöhnlichen Beruf entscheiden, sind immer noch mit gesellschaftlichen Vorurteilen und Widerständen konfrontiert. So führen Belästigungen am Ausbildungsplatz und in der Schule nicht selten zum Abbruch der Lehre. Das Sensibilisierungs- und Begleitprojekt ProAPP will Lehrlinge in geschlechtsatypischen Ausbildungen bei der Bewältigung dieser spezifischen Schwierigkeiten unterstützen und sie in ihrer Berufswahl bestärken. Dabei werden auch die Lehrbetriebe, die Berufsschulen sowie das soziale und familiäre Umfeld der Jugendlichen miteinbezogen.

Das Projekt umfasst Sensibilisierungsworkshops in Berufsschulen der Westschweiz zu Geschlechterverhältnissen und zur geschlechtsatypischen Berufswahl.

Zielpublikum

Lehrlinge in geschlechtsatypischen Ausbildungen sowie ihr soziales und familiäres Umfeld, Berufsschulen, Lehrbetriebe, ehemalige Lehrlinge

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Présentation du projet et discussions avec les responsables d'institutions de formations professionnelles romandes (ETML, EPSIC, CFPS, CFPC, CFPT).
- Ateliers de sensibilisation aux rapports sociaux de genre et aux aspirations professionnelles atypiques à destination des écoles de formation professionnelle- Contenu des ateliers disponibles pour transfert.

- 2 ateliers (d'une durée d'une demi-journée) au Centre de Formation Professionnelle Construction CFPC à Genève
- 2 ateliers (d'une durée d'une demi-journée) au Centre de Formation Professionnelle Santé et Social CFPS I à Genève
- 2 ateliers (d'une durée d'une demi-journée) au Centre de Formation Professionnelle Technique CFPT à Genève

Dokumentation und Informationsmaterial

- Dépliant informatif à l'usage des écoles professionnelles (réalisé)
- Plateforme d'information en ligne (non-réalisé, déconseillé par les organisations du terrain. Les principales raisons sont que d'autres outils existent déjà et ces derniers sont peu ou pas utilisés par les potentiels utilisateurs et utilisatrices.)
- Guide destiné aux familles et aux offices d'orientation professionnelle (réalisé)
- Rapport final/Evaluation (réalisé)

Projektstart

November, 2015

Trägerschaft

ECAP Vaud, Institut pour la formation continue et l'éducation permanente, Lausanne
www.ecap.ch

WinPACE (Women in Process and Chemical Engineering)

Frauenförderung in der Chemie- und Verfahrens-Ingenieurtechnik

Das Förderprogramm WinPACE will junge Frauen in der Berufsfindungsphase über die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in der Chemie- und Verfahrens-Ingenieurtechnik informieren. Nebst einer Webseite und Printunterlagen realisiert die SGVC in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Unternehmen Anlässe für Schülerinnen der Sekundarstufe I und II. An den Anlässen stellen Studentinnen und Fachfrauen aus dem Bereich Chemie- und Verfahrens-Ingenieurtechnik ihre Arbeitsbereiche und ihre Karrieren vor und wirken so als Vorbilder. Durch den direkten Kontakt sollen die Schülerinnen eine positive und neugierige Haltung gegenüber mathematischen, technischen und naturwissenschaftlichen Fragen entwickeln und ermutigt werden, eine MINT-Ausbildung zu ergreifen.

www.winpace.ch

Zielpublikum

Schülerinnen der Sekundarstufe I und II

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Anlässe an Hochschulen
 - Für Schülerinnen der Sekundarstufe II: ETH Zürich, im Juni 2016 sowie im Juni 2017. Anmeldung und Information: Kontaktadresse bzw. Website.
 - Für Schülerinnen der Sekundarstufe I: FHNW Kanton BL/BS, im Frühling und Herbst 2016 sowie im Mai und Herbst 2017. Anmeldung und Information: Kontaktadresse.
- Firmenbesuche bei SGVC-Mitgliedsfirmen
 - Für Schülerinnen der Sekundarstufe I und II. Anmeldung und Information: Kontaktadresse.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Flyer und Informationskarten
- Video: Porträt einer Frau in der Chemie- und Verfahrens-Ingenieurtechnik

Projektstart

Mai, 2016

Trägerschaft

Schweizerische Gesellschaft der Verfahrens- und ChemieingenieurInnen (SGVC), Basel
sgvc.ch

Lohnleichheit bei der Auftragsvergabe der Stadt Bern**Kontrolle der Lohnleichheit im Beschaffungswesen und bei Leistungsverträgen**

Das Projekt bezweckt die Einführung von Lohnleichheitskontrollen bei den Leistungsvertragspartnern und im Beschaffungswesen der Stadt Bern. Die Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern definiert und implementiert in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Verwaltungsstellen die Kontrollprozesse. Sie setzt dafür die vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) entwickelten und in der Praxis erprobten Instrumente ein.

Zielpublikum

Institutionen mit Leistungsverträgen mit der Stadt Bern und Unternehmen, die an städtischen Beschaffungsprozessen teilnehmen

Dokumentation und Informationsmaterial

- Überprüfungsprozesse, Ergebnisse der Teilprojekte, Gesamtbericht (geplant)

Projektstart

Juni, 2015

Trägerschaft

Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern, Bern
www.gleichstellung.bern.ch

GIOVANI – Promozione de pari opportunità professionali e famigliari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino

Sensibilisierung von männlichen und weiblichen Lehrlingen zu Chancengleichheit im Erwerbs- und Familienleben

Das Projekt will Lehrlinge aus dem Kanton Tessin frühzeitig für Genderthemen sensibilisieren und ihnen die Chancen neuer Modelle der Lebens- und Familiengestaltung aufzeigen. Eine Strategie zum Einbezug aller Akteure der Berufsbildung im Kanton Tessin wurde bereits erarbeitet. Diese sieht den Aufbau eines Webportals für den Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Erarbeitung von themenbezogenem Unterrichtsmaterial vor. In einem ersten Schritt werden das Portal und das didaktische Material mit 3 Berufsschulen und 3 Berufsverbänden getestet. Nach der Pilotphase ist die Einführung an allen kantonalen Berufsschulen geplant. Weiter sieht das Projekt eine Weiterbildung für Lehrpersonen sowie eine Veranstaltungsreihe für Schulen und Berufsverbände vor.

www.bilzobalzo.ch

Zielpublikum

Lehrpersonen und Schulleitungsmitglieder von Berufsschulen, Berufsverbände, Lehrlinge

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Percorso di formazione continua ConciLab

- Ciclo di eventi: Un evento per sede destinato ai giovani, tre eventi destinati a docenti, maestri di tirocinio e a formatori die corsi interaziendali organizzati con le associazioni professionali.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Materiale tematico: Concilab. Schede didattiche approfondite e video nelle teme "assimetrie di genere", "conciliazione" e "aspetti socio-culturali": bilzobalzo.cerdd.ch/Pages/percorsi-formativi/materiali-conci-lab.aspx
- Articolo: ConciLab: promuovere la parità nelle scuole professionali. L'articolo sulla formazione Concilab di Deli Salini e Pepita Vera Conforti apparso sul numero monografico "Gender" della rivista skilled 2/19. http://bilzobalzo.cerdd.ch/Lists/Eventi/Attachments/27/skilled_2019-2-18_-_it_salini_conforti.pdf

Projektstart

Februar, 2016

Trägerschaft

Società degli impiegati del commercio (SIC), Sezione Ticino, Bellinzona
www.sicticino.ch

Go-for-jobsharing

Informationsplattform zum Job- und Topsharing in der Schweiz

Jobsharing und Topsharing bieten die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit zu übernehmen. Dies erleichtert das Teilen von Fachwissen, Verantwortung, Leistung und Arbeitszeit und kann den interkulturellen und intergenerationellen Zusammenhalt fördern. Ausserdem ermöglicht es Paaren eine bessere Aufteilung der Familienarbeit.

Der Verein PTO (Part-Time Optimisation) will mit der Informationsplattform www.go-for-jobsharing.ch das Jobsharing als Arbeitsmodell bekannt machen und fördern. Auf der Webseite finden sowohl Angestellte als auch Unternehmen wissenschaftliche Hintergrundinformationen und praktische Instrumente zur Umsetzung von Jobsharing- und Topsharing-Modellen. Zudem steht dort eine Reihe von Filmen über Jobsharing zur Verfügung.

Go-for-jobsharing, Phase II (2016-2018): Der Verein PTO organisierte vielfältige Aktivitäten und Veranstaltungen wie internationale Kolloquien, Workshops und Coachings in Unternehmen, sowie Meetups für Interessierte in verschiedenen Städten der Schweiz. Die Website wurde überarbeitet und in mehrere Sprachen übersetzt, und die Information via Internet

wurde intensiviert. Seit 2016 ist zudem die neue Plattform www.wejobshare.ch für die Suche nach Jobsharing-PartnerInnen in mehreren Sprachen online.

Go-for-jobsharing, Phase III (2019-2020): Die bestehenden Aktivitäten und Angebote zum Job- und Topsharing werden aktuell überarbeitet, erweitert und verstärkt beworben. Dabei fokussiert der Verein PTO auf drei Schwerpunkte:

1. In Zusammenarbeit mit der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) wird ein aktives Standbein im Tessin aufgebaut. Dafür werden bestehende Informationen, Aktivitäten und Produkte für den italienischsprachigen Kontext adaptiert, übersetzt und weiterentwickelt.
2. Die Promotionsarbeit in der Romandie und der Deutschschweiz wird weitergeführt und verfeinert. Zudem finden diverse Jobsharing Meetups und PTO-Konferenzen statt.
3. Informationsmaterialien (Handlungsleitfäden) sowie die Website und das Community Management werden aktualisiert, verfeinert und erweitert.

www.go-for-jobsharing.ch

www.wejobshare.ch

Zielpublikum

ArbeitgeberInnen, Personalverantwortliche, ArbeitnehmerInnen

Aus- und Weiterbildungsangebote

Alle Informationen zu Publikationen, Veranstaltungen und Instrumenten sind auf den Webseiten www.go-for-jobsharing.ch und www.wejobshare.ch online verfügbar.

Projektstart

Januar, 2019

Trägerschaft

Association PTO – Verein PTO (Part-time Optimisation), Villars-sur-Glâne

www.go-for-jobsharing.ch

Projet pour encourager et accompagner des PME genevoises à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement au travail (neu: PME Action+)

Pilotprojekt in Genf zur Förderung von Präventionsmassnahmen in KMU gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Das Pilotprojekt "PME Action+" unterstützt 56 Genfer KMU in der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegenwirkt. Die Organisation Deuxième Observatoire begleitet die Unternehmen individuell bei der Entwicklung von Verfahrensabläufen, der Schulung der Führungskräfte und der Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Das Projekt wird vom Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) und der Fédération des Entreprises Romandes in Genf (FER Genève) mitgetragen. Es beginnt und endet mit zwei halböffentlichen Runden Tischen, die auch dem Transfer der Resultate dienen sollen.

Zielpublikum

Genfer KMU mit 5 bis 300 Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Tables rondes ou conférences de lancement et de clôture (prévues)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Papillon/Flyer <https://www.ge.ch/document/depliant-pme-action>
- Rapport d'évaluation (prévu)

Projektstart

Juli, 2016

Trägerschaft

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV), Genève
www.ge.ch/egalite

Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit: Die Ausgestaltung weiblicher Karrieren ab 45+

Gezielte Konzeptionierung von Karrieren für Frauen 45+

Das Projekt unterstützt die Karrieregestaltung von Frauen 45+, welche aktuell nur selten Teil einer gezielten Personalpolitik ist. Hauptprodukt des Projekts ist das sogenannte "House of Careers", das diverse Förderungsmassnahmen für Organisationen beinhaltet und zu dem ein Organisationsscreening besteht. Damit will das auf die Deutschschweiz fokussierende Projekt dazu beitragen, dass Frauen auch nach der Lebensmitte in ihren Karrieren verbleiben, zunehmend in Führungspositionen arbeiten und einem geringeren Lohngefälle ausgesetzt sein.

In einem Folgeprojekt sollen die Erkenntnisse und Produkte des Projekts nun erweitert und als ständige Einrichtung im Kompetenzzentrum für Leadership und Personalmanagement der FHS St. Gallen verstetigt werden. Dafür sind folgende Massnahmen geplant:

1. Die Vorgehensweisen, Massnahmen und Tools aus dem "House of Careers" werden weiterentwickelt und Organisationen zur aktiven Karrieregestaltung für Frauen 45+ zur Verfügung gestellt.
2. Erkannte Problembereiche der Gleichstellung bei Frauenkarrieren 45+ werden analysiert und mit neuen Massnahmen angegangen.
3. Im Hinblick auf Umbrüche in der Arbeitswelt – insbesondere durch die Digitalisierung – werden neue Massnahmen für die Karriereförderung 45+ entwickelt.
4. Der bestehende koordinative Rahmen und die Online-Plattform werden ausgebaut, um die Sichtbarkeit des Themas und des Projekts zu erhöhen sowie den Wissenstransfer und die Vernetzung der Organisationen zu verbessern.
5. Das bestehende Screening wird zum Label "Barometer 45+" weitentwickelt. Dieses soll die Chancengleichheit mit Blick auf weibliche und ältere Fach- und Führungskräfte bewerten und nach aussen ausweisen.

www.careerdevelopment.ch

Zielpublikum

Berufstätige Frauen 45+, HR-Verantwortliche, Führungskräfte auf verschiedenen Managementebenen

Aus- und Weiterbildungsangebote

- "House of Careers extended" erweiterte Vorgehensweisen, Massnahmen und Tools zur Förderung von Frauenkarrieren 45+ (geplant)

- Beratungsangebot zu den Bereichen "Talent 4.0", "HR-Coaching" und "Shared HRM" (geplant)
- Jährliche Tagung an der FHS St. Gallen für den Wissensaustausch und den Praxistransfer zwischen allen Stakeholdern.
 1. Tagung: "Women's Careers – wie macht Frau Karriere" am 28. März 2019 an der FHS St. Gallen. Information: <https://www.ost.ch/>
 2. Tagung: "Risky Job Positions" im Jahr 2020 (geplant)
 3. Tagung: „Karriere-Chancen und -Risiken angesichts der Digitalisierung" im Jahr 2021 (geplant)
- Workshops und Schulungen zu den Themen "Risky job positions", "Förderbeziehungen", "Digitalisierung und weibliche Karrieren 45+" usw. (geplant)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Online-Plattform für den Austausch von Best Practices und Erfahrungen der verschiedenen Stakeholder, inkl. speziellem Bereich zum Thema Digitalisierung (geplant)
- Studie und Bericht zu den Projekterkenntnissen (geplant)
- Gesprächsleitfaden für Entwicklungsgespräche (geplant)
- Handbuch und Instrumente zur Konzeption von Karrieren 45+ (geplant)
- Publikationen der Erkenntnisse in Fachzeitschriften, Praxispublikationen und Tagespresse (geplant)

Projektstart

November, 2016

Trägerschaft

Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft (IQS), FHS St. Gallen,
Hochschule für Angewandte Wissenschaften, St. Gallen
www.fhsg.ch

Kultur-Wegweiser

Projekt zur Steigerung des Frauenanteils in technologiebasierten Unternehmen

Das Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser" der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN) will zementierte Geschlechterrollen in technologiebasierten Unternehmen aufbrechen und verändern. Das Programm setzt bei der Unternehmenskultur an. Die jeweils fünf parallel

teilnehmenden Unternehmen durchlaufen dafür ein mehrmonatiges Programm mit diversen Workshops.

Beteiligt sind einerseits die im Unternehmen tätigen Ingenieurinnen bzw. MINT-Fachfrauen. Sie reflektieren ihre berufliche Laufbahn, erweitern ihr Netzwerk und tragen mit ihren Erfahrungsberichten zur Entwicklung der Unternehmenskultur bei. Andererseits beschäftigen sich die Führungskräfte und Personalverantwortlichen mit unternehmenskulturellen Gegebenheiten und Geschlechtszuschreibungen. In gemeinsamen Austauschgesprächen werden die Mechanismen identifiziert, welche die gleichwertige Teilhabe von Frauen und Männern im Unternehmen fördern oder behindern.

Das Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser" wurde 2015/2016 als Pilotprojekt mit fünf Unternehmen durchgeführt. 2017/2018 sowie im Jahr 2018 fanden die nächsten Durchführungen wiederum mit mehreren Unternehmen parallel statt. Ab Frühling 2019 findet nun der vierte Durchgang "Kultur-Wegweiser IV" statt. Ein neues Element ist dabei die Roadshow "Impuls von Unternehmen zu Unternehmen", um das Programm in weiteren Kantonen bekannt zu machen sowie Behörden und Unternehmen für die Thematik zu sensibilisieren. Die basierend auf den ersten Durchführungen umgesetzten Verbesserungen sind auf der Projektwebseite aufgeführt.

www.kultur-wegweiser.ch

Zielpublikum

MINT-Frauen und -Männer aller Karrierestufen, Führungskräfte, HR-Verantwortliche in Grossunternehmen und KMU

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser IV" für fünf interessierte Unternehmen (es wird eine Warteliste geführt).
- Workshops, Erfahrungsaustausch und Arbeitsgruppen für Frauen: 4 halbtägige Skill-Building-Workshops, inkl. Austausch mit erfahrenen MINT-Frauen sowie unternehmensinternen Diskussionsrunden.
- Workshops für Führungskräfte, Management und HR: Ganztägige unternehmensinterne Workshops für Führungskräfte der mittleren und oberen Kaderstufe in den fünf beteiligten Unternehmen.
- Roadshow "Impuls von Unternehmen zu Unternehmen" für interessierte Behörden und weitere Unternehmen in der Deutschschweiz.
- Impulsfest: Transferveranstaltung für SVIN-Mitglieder und weitere Interessierte nach Abschluss des Programms. Information über die Resultate des Projektes und Inspiration für

weitere Durchführungen.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Manual Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser" von Juli 2016.
- Programmflyer Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser"
- Leporello Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser"
- Publikation: Artikel in "SVIN News", Nr. 46, Juli 2016. Präsentation des Projekts "Kultur-Wegweiser I" mit Erfahrungsberichten.
- Zwischenbericht: Bericht über das Impulsprogramm "Kultur-Wegweiser" vom Mai 2018.

Projektstart

Juni, 2014

Trägerschaft

Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen (SVIN), Zürich

www.svin.ch

Durchstarten. (neu: Easystep.) Erste Hilfe für den ersten Schritt in den Beruf in Gestaltung und Kunst

Informierendes und zum Handeln aktivierendes Selbstlerntool für Gestalterinnen und Künstlerinnen

Das unter dem Titel "Durchstarten" initiierte Projekt entwickelt die Progressive Web App (PWA) "Easystep" für Frauen in künstlerischen Berufen. Die App dient dem Selbstlernen und bietet konkrete Unterstützung für den Berufseinstieg und bei Karrierefragen. Künstlerinnen und Gestalterinnen werden nicht nur ermutigt, sondern erhalten auch das methodische Rüstzeug sowie konkrete, praktische Vorgehenshilfen, um beruflich voranzukommen.

Das Selbstlerntool ist zugleich Lexikon und Coach für die Hosentasche und bietet folgende Inhaltskategorien an: kurze Zusammenfassungen zu zehn Schlüsselsituationen beim Berufseinstieg mit spezifischen Tipps zu den Berufszielen Praktikum, Festanstellung und freie Tätigkeit; Lexikon mit 250 wichtigen Begriffen; Checklisten mit konkreten und praktischen Handlungsschritten als downloadbare PDF.

Das Projekt wurde im April 2019 abgeschlossen.

www.easystep.ch

Zielpublikum

Junge Künstlerinnen und Künstler und Gestalterinnen und Gestalter an der Schwelle zum Berufseinstieg und in den ersten 2 bis 3 Jahren ihrer Berufstätigkeit

Aus- und Weiterbildungsangebote

Durchgeführte Anlässe:

- Drei Lehrveranstaltungen mit Studierenden der HGK zwischen 2015 und 2017 zur Erarbeitung der Grundlagen.
- Präsentation des Projekts am HGK Diversity Lunch vom 22. Juni 2017.
- Präsentation der PWA am 5. Internationalen Kongress "Coaching meets Research ... Organisation, Digitisation and Design" vom 12./13. Juni 2018 in Olten.
- Workshop zur PWA an der Tagung "Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl" vom 26. Oktober 2018.
- Vorstellung der PWA an der AGAB/ASOU-Mitgliederversammlung vom 16. November 2018 in Olten.
- Drei Lehrveranstaltungen/Workshops mit Studierenden der HGK zwischen 2017 und 2019 zur Anwendung der App-Inhalte.
- Anlass zum Launch der PWA mit Fachpublikum, Zielgruppe und weiteren Interessierten am 3. April 2019.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Artikel:
 - Zeitschrift "Panorama: Bildung Beratung Arbeitsmarkt" 01,2019, Herausgeber: SDBB.
 - Webseite der Zeitschrift "Hochparterre", 29. April 2019.
- Beiträge: Tagungsband "Gendersensible Berufsorientierung und Berufswahl: Beiträge aus der Forschung und Praxis". Elena Makarova (hrsg.). Bern: hep, der Bildungsverlag, 2019.
- Verlinkungen:
 - Projektseite auf der FHNW-Webseite
 - FHNW-Intranetseite "Nach dem Studium"
- Plakatieraktion zu Semesterende an der HGK

Projektstart

November, 2016

Trägerschaft

Institut Ästhetische Praxis und Theorie (IAeP), Hochschule für Gestaltung und Kunst (HGK),

FHNW, Basel

www.fhnw.ch/hgk/iaep

Fachstelle UND

Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen

Die Fachstelle UND ist seit über 20 Jahren das Kompetenzzentrum zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Fachstelle will die Gleichstellung von Mann und Frau auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene fördern, entsprechende Einstellungs- und Verhaltensänderungen bewirken und strukturelle Veränderungen insbesondere in Betrieben und Organisationen auslösen.

Das Dienstleistungsangebot der Fachstelle umfasst Situationsanalysen, Beratungen, Weiterbildungsangebote und Coachings für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden. Die Fachstelle verleiht das Prädikat "Familie UND Beruf" an kleine, mittlere und grosse Unternehmen sowie öffentliche Verwaltungsabteilungen, die gute Bedingungen für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben anbieten und dies nach innen und nach aussen kommunizieren möchten. Das Prädikat erhält, wer die personalpolitischen Grundsätze und Leistungen sowie die gelebte Führungs- und Unternehmenskultur von der Fachstelle UND überprüfen lässt, diese zielgerichtet optimiert und strukturell verankert.

Die Fachstelle UND arbeitet ideell und operativ mit verschiedenen Akteur/-innen zusammen, so auch mit kantonalen Trägerschaften.

www.fachstelle-und.ch

Zielpublikum

Unternehmen, Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen, Bildungsinstitutionen, Beratungsstellen, Verbände, Privatpersonen

Aus- und Weiterbildungsangebote

Beratungsangebot: Analysen, Beratungen, unternehmensinterne Weiterbildungen und Coachings für Unternehmen. Weiterbildungen in Bildungsinstitutionen. Beratung von Privatpersonen.

Dokumentation und Informationsmaterial

Publikationen: Bulletin "UND aktuell"

Projektstart

Dezember, 1996

Trägerschaft

Verein UND: Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen, Zürich
www.fachstelle-und.ch

KinderbetreuER – für einen höheren Männeranteil in der Kinderbetreuung

Abbau von Geschlechterstereotypen

Das zweijährige Projekt will den Männeranteil in der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung erhöhen und Geschlechterstereotypen abbauen. Die Betriebe als Arbeitgeber sollen unterstützt werden, mehr Männer zu beschäftigen, um eine bessere Geschlechterbalance zu erreichen. Hierzu wurden Anlässe zum Thema organisiert und das Online-Tool "Gleichstellungs-Check" entwickelt, mit dem Kitas und Tagesstrukturen ihre Betriebe auf Gleichstellung überprüfen können und dabei nützliche Tipps für die Umsetzung im Alltag erhalten. Zusätzlich hat kibesuisse die gesamte Verbandskommunikation auf geschlechtergerechte Sprache überprüft und angepasst.

www.kibesuisse.ch/kinderbetreuer/

Zielpublikum

Kinderbetreuungsinstitutionen (Betriebsleitungen von Kindertagesstätten und schulischen Tagesstrukturen)

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Fachaustauschtreffen und Weiterbildungsangebote
- Online-Tool "Gleichstellungs-Check" für Kitas und Tagesstrukturen.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Projektbeschreibung
- Merkblätter zu den Themen "Geschlechtergerechte Sprache" (PDF) und "Geschlechtersensible Formulierung von Stellenausschreibungen" (PDF).
- Projektevaluation: Zusammenfassung der Projektergebnisse.

Projektstart

Juni, 2017

Trägerschaft

Kibesuisse Verband Kinderbetreuung Schweiz, Zürich

www.kibesuisse.ch

Impact E - Midi-conférences Equilimen**Mittagstreffen für Führungspersonen und Kader von Unternehmen**

Das Projekt will die Führungspersonen und Kader in die betriebliche Gleichstellung einbinden. Dazu wird das in der Deutschschweiz entwickelte, pädagogische Angebot "Teilzeitmann Brownbag" für die Westschweiz angepasst und um den Bereich Work-Life-Balance erweitert. Unter dem Titel "EquiliMen" werden in den beteiligten Unternehmen Treffen über Mittag – sogenannte Midi-conférences – organisiert und durchgeführt. Damit schafft das Projekt einen Raum für männliche Führungspersonen und Kader, um über ihre Anliegen bezüglich Gleichstellung, Teilzeitarbeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu diskutieren.

Das Projekt basiert auf einer Zusammenarbeit der beiden Organisationen männer.ch und Succès Egalité Mixité (SEM).

Zielpublikum

Führungspersonen und Kader in mittleren und grossen Unternehmen in der Westschweiz

Aus- und Weiterbildungsangebote

Conférences interactives de deux heures sur la conciliation entre vie professionnelle, privée et familiale (présentation, groupes de travail réflexifs)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Médiatisation et démarchage des entreprises en Suisse romande: flyer et un événement par canton (prévu)
- Liens et adresses utiles sur le site web (prévu)
- Rapport final (prévu)

Projektstart

Mai, 2017

Trägerschaft

- männer.ch, Burgdorf
www.maenner.ch
- Succès Egalité Mixité (SEM), Neuchâtel
www.sem-association.ch

femInno Life Sciences – Aufbau eines Impulsprogramms: Zugang zu Innovationsökosystemen und Stärkung der Teilhabe von Akademikerinnen am privatwirtschaftlichen Innovationsprozess

Förderung der Chancengleichheit am Übergang zwischen Universität und Privatwirtschaft

Das Projekt begleitet Akademikerinnen in den Life Sciences (Biowissenschaften) im Übergang von akademischer Forschung hin zu Karrierestellen in der Privatwirtschaft. Mit dem Programm "femInno Life Sciences" wird die akademische Laufbahnentwicklung mit der Innovationsförderung verbunden. Ziel ist es, die Entscheidungskompetenzen der weiblichen Fachkräfte am Berufsübergang zu stärken, damit sie ihr Forschungs- und Innovationspotential in die Unternehmen einbringen können.

Am Programm nehmen in drei Durchgängen 53 Akademikerinnen teil. Es umfasst diverse Module und Produkte, die nach Projektabschluss mit internen Mitteln weitergeführt werden sollen.

Zielpublikum

Doktorandinnen und Postdoktorandinnen des Zurich-Basel Plant Science Center (PSC), Firmen aus der Privatwirtschaft

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Programm "femInno Life Sciences" für 53 Teilnehmerinnen in drei Durchgängen
- Karriere-Retraite (1 pro Durchgang) je 3 Tage, für alle Teilnehmerinnen
- Innovationsseminar (1 pro Durchgang) während 4 Wochen, für alle Teilnehmerinnen
- 6 Trainingskurse (2 pro Durchgang) je 2 Tage, für alle Teilnehmerinnen
- Firmenbesuche (3 pro Durchgang) für alle Teilnehmerinnen
- 6 Gespräche über Mittag für Teilnehmerinnen und interessierte Postdoktorandinnen und Doktoranden von Life Science Zürich

Dokumentation und Informationsmaterial

- Programmwebsite mit Informationen zu den Angeboten: <https://www.ebg.ad-min.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/finanzhilfen/unterstuetzte-projekte/projekt-daten-bank.html> / ute.budliger@usys.ethz.ch
- Leitfaden "Erfolgreiche Innovationsprozesse – ein Leitfaden für Akademikerinnen", E-Book und Druckversion (geplant)
- Medienmitteilung/Informationsblatt

Projektstart

November, 2017

Trägerschaft

Zürich-Basel Plant Science Center (PSC), Zürich
www.plantsciences.ch

DOIT-smart

Beratung zur Steigerung von Gender-Diversität in Unternehmen

DOIT-smart begleitet Unternehmen aller Branchen, die Gender-Diversität als Erfolgs- und Qualitätsfaktor sowie als gelebte Selbstverständlichkeit gezielt weiterentwickeln wollen. Im Fokus stehen dabei das Commitment auf der obersten Entscheidungsebene und eine Beratung ohne Doktrin.

Das Projekt bietet eine Standortbestimmung mit Bewertung sowie eine Strategie- und Prozessüberprüfung. Darauf basierend werden Lösungen erarbeitet und die Umsetzungsplanung durchgeführt. Zudem besteht eine Plattform für die Realisierung und das Monitoring.

Das Projekt wird vom Verein DOIT-smart getragen. Weitere Träger und Supporting Partner sind der Kanton Zürich und die Fachstelle für Gleichstellung.

www.doit-smart.org

Zielpublikum

Unternehmen ab 200 Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Standortanalyse, Benchmarking und Beratung für die beteiligten Unternehmen.
- Netzwerkanlässe zur Gewinnung von Unternehmen.

- Unconscious Bias Kartenset für Unternehmen.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Toolbox mit Massnahmen für Unternehmen und Organisationen um Frauenkarrieren zu fördern und Frauenanteile in Führungspositionen zu erhöhen: www.doit-smart.org/toolbox
- Blog, Studien, Referenzen, Medienarchiv, Glossar usw.
- Übersicht zu Frauenanteilen bei Unternehmen

Projektstart

Juli, 2017

Trägerschaft

Verein DOIT-smart, Altstätten

www.doit-smart.org

St. Gallen Diversity Benchmarking und Mitarbeitendenumfrage mit Gleichstellungsfokus

Benchmarking- und Steuerungstool basierend auf Kennzahlen und Mitarbeitendenumfrage zur Gleichstellung in Organisationen und Unternehmen

Das St. Gallen Diversity Benchmarking, das unter dem Projektnamen Gender Diversity Cockpit (GDC) entwickelt wurde, ist ein Tool für Benchmarking und Monitoring. Dieses Instrument ermöglicht es Unternehmen, Organisationen und ganzen Branchen, die eigenen Fortschritte im Bereich Gleichstellung und Diversity im Zeitverlauf zu sehen und sich mit ihren Peers zu vergleichen.

Das Tool ist wissenschaftlich und technisch auf dem neuesten Stand. Die Erhebung der notwendigen Daten ist für die Organisationen einfach. Teilnehmende Unternehmen und Organisationen erhalten mit dem Benchmarking-Bericht eine handlungsrelevante Standortbestimmung durch unabhängige Expertinnen und Experten. Diese zeigt die eigenen Stärken und Schwächen im Vergleich mit anderen Unternehmen innerhalb derselben Branche oder mit Organisationen aus anderen Branchen auf. Die gegebenen Handlungsempfehlungen basieren auf jahrelanger Erfahrung in der Begleitung von Organisationen in Gleichstellungsfragen. Auf Wunsch ist auch ein organisationsinternes Benchmarking möglich, um Unternehmensbereiche miteinander zu vergleichen oder die Entwicklung des eigenen Unternehmens im Zeitverlauf aufzuzeigen. Mittlerweile werden neben dem branchenübergreifenden Benchmarking auch branchenspezifische

Benchmarkings für Banken, Versicherungen und Hochschulen durchgeführt. In Zukunft sollen weitere Branchen dazukommen.

Nach erfolgreichem Abschluss der Entwicklung des St. Gallen Diversity Benchmarking, soll es breiter bekannt gemacht werden, um mehr Organisationen für die Teilnahme zu gewinnen. Dazu wurde eine eigene Produktwebsite entwickelt.

Zudem wurde das Tool um eine Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage mit Gleichstellungsfokus ergänzt. Diese erlaubt – zusammen mit dem Benchmarking – eine umfassende Organisationsanalyse sowie eine Evaluation der Wirkung von Gleichstellungsmassnahmen. Weiter wurde ein "Benchmarking Trend-Report" entwickelt, um die Entwicklung und den nationalen Stand der betrieblichen Gleichstellung aufzuzeigen. Der Trendreport wird zusammen mit Advance unter dem Namen "Advance & HSG Gender Intelligence Report" veröffentlicht und erscheint jährlich auf Deutsch und Englisch.

www.diversitybenchmarking.ch

Zielpublikum

Führungskräfte, HR-Personen, Gleichstellungs- und Diversity-Fachpersonen in mittelgrossen bis grossen Organisationen, Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen

Aus- und Weiterbildungsangebote

Diverse Aus- und Weiterbildungsangebote, z. B. Referate, Vorträge, Workshops, Schulungen.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Informationen
 - zum Advance & HSG Gender Intelligence Report:
 - zur Mitarbeitendenumfrage
- Weitere Informationen sind auf den Webseiten des Vereins Gleichstellungs-Controlling und des Competence Centre for Diversity & Inclusion (CCDI) verfügbar

Projektstart

Juli, 2017

Trägerschaft

- Verein Gleichstellungs-Controlling, Zürich
www.gleichstellungs-controlling.ch

- Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI), Universität St. Gallen, St. Gallen
www.ccdi-unisg.ch

Förderung der ICT-Berufswahl von Mädchen

Mädchen für ICT-Berufe begeistern

Im Zentrum des Projekts steht die attraktive Vermittlung von Informationen zu Ausbildungen und Berufen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) an Mädchen und junge Frauen. Das Projekt gliedert sich in zwei Teile: Einerseits wird ein Leitfaden zu gendergerechten Informationsanlässen in Schulklassen erarbeitet. An diesen Anlässen vermitteln Berufslernende den Schülerinnen und Schülern praxisnah Information zu Ausbildung und Beruf. Andererseits wird ein neuer Auftritt für Berufsmessen konzipiert, der gezielt Mädchen und junge Frauen ansprechen soll. Ein Dokument mit Empfehlungen zur Konzeption eines für Mädchen attraktiven Auftrittes stellt dabei den Wissenstransfer sicher.

Das Projekt wird vom Institut für Personalmanagement und Organisation (PMO) der FHNW in enger Zusammenarbeit mit dem Verein Solothurner Informatik-Ausbildungsbetriebe (VSIA) und dem TCBE Chapter Solothurn durchgeführt. Die Produkte werden nach Projektende von den beiden Verbänden übernommen und fortgeführt.

www.fhnw.ch/ict-attraktiv-vermitteln

Zielpublikum

Verbände und weitere Akteure, die Jugendliche über ICT-Ausbildungen und -Berufe informieren, Schülerinnen und Schüler in der Berufswahl

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Informationsveranstaltungen für Schulen. Werden jährlich durch den VSIA angeboten
- Messeauftritte für interessierte Jugendliche. Der überarbeitete Messeauftritt des TCBE Chapter Solothurn ist regelmässig an Berufsmessen präsent
- Öffentliche Veranstaltung für interessierte Fachpersonen aus ICT, Berufsbildung und Gleichstellung. Präsentation der Projektergebnisse und Produkte (geplant)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Leitfaden: Broschüre «ICT attraktiv vermitteln. Dos & Don'ts für Info- und Werbematerialien, um breites Interesse an ICT-Berufen zu wecken!» Download: www.fhnw.ch/ict-attraktiv-vermitteln

- Konzept der Informationsveranstaltungen für Schulklassen zur Informatiklehre.
- Videoporträts: Fünf verschiedene Porträts mit Personen aus der Informatikbranche.
<http://mika.hftm.ch/info.xhtml>
- Matchingtest, um eigene Interessen mit Informatikberufe abzustimmen.
<http://mika.hftm.ch/index.xhtml>
- Konzept Messestand HFTM

Projektstart

Mai, 2017

Trägerschaft

Institut für Personalmanagement und Organisation (PMO), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Olten
www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo

Bündner KMU in Aktion: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor (neu: KMU Engiadina)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen

Pilotprojekt im Bündner Rheintal (2010-2014).

Das Programm im Bündner Rheintal zeigt die Chancen und Vorteile von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auf. KMU können sich als Pilotbetriebe beteiligen und erhalten professionelle und massgeschneiderte Unterstützung. In einem ersten Schritt wird die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen analysiert und bewertet. Danach folgt die Entwicklung der an das Unternehmen angepassten Massnahmen. Auf den Erfahrungsaustausch unter den Pilotfirmen wird ebenso Wert gelegt wie auf eine breite Abstützung und Vernetzung in der Bündner Wirtschaft. In begleitender Öffentlichkeitsarbeit werden die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit im Erwerbsleben dargestellt.

Das Projekt wurde 2014 erfolgreich abgeschlossen. Die neun beteiligten Betriebe haben innerhalb von einem Jahr insgesamt zwanzig familienfreundliche Einzelmassnahmen umgesetzt. Rund 700 Mitarbeitende in den Betrieben haben von diesem Projekt profitiert.

Nachfolgeprojekt: Familienfreundlichkeit in den Regionen Albula, Surselva und Viamala (2014-2017).

Das im Wesentlichen gleich aufgebaute Nachfolgeprojekt in den Regionen wurde in Zusammenarbeit mit den 3 lokalen Regionalentwicklungsstellen gestartet. Neun KMU aus diesen Re-

gionen konnten dafür gewonnen werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihrem Betrieb zu optimieren. Begleitet und unterstützt wird dieses Projekt neu von insgesamt 6 BotschafterInnen aus den jeweiligen Regionen. KMU aus dem ersten Projekt konnten dafür gewonnen werden, dass sie das Projekt begleiten und die neuen KMU von ihren Erfahrungen profitieren können.

Das Projekt wurde 2017 erfolgreich abgeschlossen. Die beteiligten KMU mit rund 600 Mitarbeitende haben zusammen mehr als 30 familienfreundliche Einzelmassnahmen umgesetzt.

Aktuelles Projekt: KMU Engiadina: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor (2017-2020). Das Projekt startete Ende 2017 wiederum zusammen mit der Fachstelle UND und mit Unterstützung der lokalen Regionalentwicklungsstellen. Dabei arbeiten 8 KMU mit rund 800 Mitarbeitenden unter professioneller Anleitung und Begleitung an der Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit.

Zielpublikum

KMU mit 15 bis 150 Mitarbeitenden

Aus- und Weiterbildungsangebote

Events: Informations- und Auftaktveranstaltungen, Round Table-Gespräche (intern für beteiligte KMU) sowie Abschlussveranstaltungen.

Dokumentation und Informationsmaterial

Broschüre: über die beteiligten KMU aus dem Pilot- und dem Nachfolgeprojekt: "Familienfreundliches Graubünden, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der Praxis kleinerer und mittlerer Unternehmen", Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann des Kantons Graubünden, 2017.

Projektstart

Dezember, 2017

Trägerschaft

Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann des Kantons Graubünden, Chur
www.stagl.gr.ch

Coding Club des filles

Workshops und virtuelle Plattform für Mädchen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)

Der Service de promotion des sciences (SPS) der ETH Lausanne (EPFL) ruft mit diesem Projekt den "Coding Club des filles" ins Leben. Dieser beinhaltet Workshops sowie eine mehrsprachige virtuelle Plattform für Mädchen, die an Informatik und Programmierung interessiert sind. Ziel ist es, das Interesse junger Mädchen zwischen 11 und 16 Jahren an der IKT zu entfachen und zu erhalten. Sie sollen Vertrauen in ihre Fähigkeiten gewinnen und ermutigt werden, ein Studium oder eine Berufsausbildung in diesem Bereich zu wählen.

Der "Coding Club des filles" ist gratis, erlaubt seinen Mitgliedern, sich sowohl virtuell als auch in realen Treffen auszutauschen und veranstaltet Informatik- und Programmiersateliers. Zudem bietet er die Möglichkeit, Coachings zu organisieren, Networking zu erlernen und zu betreiben oder weibliche Rollenmodelle aus dem IKT-Bereich kennenzulernen, die dann als Mentorinnen fungieren.

Das Konzept des "Coding Clubs des filles" wurde mit den Partnern der EPFL entwickelt und wird in den Kantonen Waadt, Wallis und Jura sowie im frankophonen Teil des Kantons Bern getestet. Anschliessend soll es auf die gesamte Schweiz ausgeweitet und institutionalisiert werden.

www.codingclub.ch

Zielpublikum

Mädchen zwischen 11 und 16 Jahren, die sich für die Bereiche Informatik, Programmierung und Robotik interessieren

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Plateforme virtuelle pour les membres du « Coding Club des filles », opérationnelle en français et en allemand
- Ateliers et coaching pour les membres du « Coding Club des filles », organisés en français et allemand.
- Formation des étudiant-e-s des Hautes écoles universitaires et professionnelles pour encadrer les jeunes filles.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Newsletter pour des informations sur les ateliers organisés dans les différentes régions.
- Communiqués de presse, articles et reportages dans les médias

Projektstart

März, 2018

Trägerschaft

Service de promotion des sciences (SPS), Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Lausanne

www.sps.epfl.ch

Girls for MINT

Förderung von weiblichen Nachwuchskräften in technischen Berufen

Das Projekt von bildxzug und Faszination Technik ruft ein spielerisches Sensibilisierungs- und Förderprogramm für Schülerinnen der 5. bis 7. Klasse ins Leben. Die Mädchen erhalten einen praxisnahen Einblick in naturwissenschaftliche und technische Berufsfelder, die traditionellerweise eher männlich konnotiert sind. Zudem werden ihnen die Laufbahn- und Karrieremöglichkeiten weiblicher Fachkräfte im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) aufgezeigt.

Innerhalb von zwei Jahren werden 24 girlsformint/girls4MINT-Workshops durchgeführt. Diese ermöglichen den Mädchen das eigenständige Sammeln praktischer Erfahrungen in den Bereichen Roboterbau, Programmierung und Webseitengestaltung. Zugleich werden aber auch Fragen der Berufswahl und damit zusammenhängende geschlechterstereotype Rollenbilder thematisiert und reflektiert.

Die Workshops werden von erfahrenen Kursleitenden zusammen mit Lernenden aus dem entsprechenden MINT-Berufsfeld geführt, die für diese Aufgabe in Genderkompetenz geschult werden. Sie finden mehrheitlich in den Räumlichkeiten von MINT-Unternehmen statt und werden von der Roche Diagnostics International AG mitgestaltet.

www.girlsformint.ch

Zielpublikum

Primar- und Oberstufenschülerinnen der 5. bis 7. Klasse, Workshop-Leitung

Aus- und Weiterbildungsangebote

- girlsformint-Workshops: für Schülerinnen der 5. bis 7. Klasse.

- Workshop-Planung: Genderreflektierende didaktische Planung, Drehbuch und Unterrichtsskizze für die Workshops.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Beiträge in Medien, Newslettern, Partner-Webseiten, Jahresberichten usw.
- Präsenz an Berufswahl- und Gewerbeschau, Regionalwettbewerb WRO (World Robot Olympiad), Nationaler Zukunftstag, Tun.Zentralschweiz usw.

Projektstart

September, 2018

Trägerschaft

- bildzug, Verein Zuger Berufsbildungs-Verbund, Zug
www.bildzug.ch
- Impulsprogramm Faszination Technik, Zug
www.faszinationstechnik.ch

Mise en œuvre du contrôle de l'égalité salariale au sein des marchés publics dans le canton de Vaud et des subventions de l'État de Vaud

Kontrolle der Lohngleichheit im Beschaffungs- und Subventionswesen des Kantons Waadt

Mit diesem Projekt setzt der Kanton Waadt sein kantonales Umsetzungsgesetz zum nationalen Gleichstellungsgesetz (LVLEg) um. Er richtet die Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) ein, um die Einhaltung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann sicherzustellen. Mittels standardisierten Prozessen und Methoden wird kontrolliert, ob Unternehmen und Organisationen, die Aufträge der öffentlichen Hand oder Subventionen des Staats Waadt erhalten, die Lohngleichheit respektieren. Damit sich die Unternehmen mit einer Analyse ihrer Lohnpraxis auf die Kontrollen vorbereiten können, bietet das Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) Weiterbildungsateliers zum Standard-Analyse-Tool Logib des Bundes an.

Die gesetzlichen Grundlagen in der Waadt sehen ausserdem die Bereitstellung einer gesicherten Datenbank vor. Auf dieser können die kantonalen und kommunalen Behörden sowie weitere, der Gesetzgebung unterstehende Stellen einsehen, ob ein Unternehmen oder eine Organisation bereits kontrolliert wurde und was die Resultate der Kontrolle waren.

Zielpublikum

Unternehmen, die an kantonalen Beschaffungsprozessen teilnehmen oder den Staat um Subventionen ersuchen

Aus- und Weiterbildungsangebote

Ateliers de formation à l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Dépliants d'information
 - pour les marchés publics
 - pour les subventions
- Lignes directrices du contrôle du respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein des marchés publics dans le canton et dans le cadre des subventions octroyées par l'État de Vaud
- Base de données sécurisée permettant aux pouvoirs publics de consulter les résultats des contrôles (prévue)
- Rapport annuel d'activité (prévu)

Projektstart

September, 2019

Trägerschaft

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) de l'État de Vaud, Lausanne
www.vd.ch/egalite

Future.preneurship

Zugang zu unternehmerischen Karrierewegen und Kompetenzausbildung für Berufseinsteigerinnen

Das Future.preneurship-Programm ermöglicht es jungen Berufseinsteigerinnen, Erfahrung in einem Startup oder einer innovativen Firma und damit in einem unternehmerischen Umfeld zu sammeln. Zugleich werden die teilnehmenden Firmen bei der Suche nach geeignetem Personal unterstützt. Zu diesem Zweck vermittelt Future.preneurship für motivierte Studierende Berufspraktika bei Startup-Unternehmen. Dabei sollen mindestens zwei Drittel der Teilnehmenden Frauen sein und ein Drittel der teilnehmenden Frauen in männerdominierte Branchen im

MINT-Bereich vermittelt werden. Während des Praktikums besuchen die Teilnehmenden regelmäßig Workshops des "Future.preneur Trainings" zu unternehmerischen sowie gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanten Themen. Auf diese Weise werden bei den Berufseinsteigerinnen eine zukunftsorientierte Denkweise sowie der Unternehmergeist nachhaltig gefördert. Das Programm orientiert sich bei der Auswahl der Startups zudem an den Sustainable Development Goals (SDG) der UNO.

www.futurepreneurship.info

Zielpublikum

Junge Berufseinsteigende, Startups und innovative Firmen auf Personalsuche

Aus- und Weiterbildungsangebote

Future.preneurship-Praktika bei Startups für rund 45 Berufseinsteigende (zwei Drittel davon Frauen) zwischen 20 und 30 Jahren. Anmeldeschluss für Studierende: 22. April 2019. Möglicher Praktikumsanfang: Mai - Juli 2019. Berufsbegleitendes Future.preneur Training: 25. Juni - 27. August. Zum Angebot gehören Workshops zu unternehmerischen und gleichstellungsrelevanten Themen.

Dokumentation und Informationsmaterial

- Präsentation der involvierten Startups auf der Website für die Teilnehmenden (mit Login)
- Kommunikationsaktivitäten über Social Media: Facebook, Instagram und LinkedIn

Projektstart

Januar, 2019

Trägerschaft

Verein Futurepreneurship, Zürich

www.futurepreneurship.info

Teilzeitbau. Teilzeitförderung im Maler- und Gipsergewerbe

Förderung von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in Maler- und Gipser-Unternehmen

Das Projekt will die Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe fördern. Damit sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt und die Abwanderung von Fachkräften verringert werden.

Eine Umfrage bei allen Maler- und Gipser-Unternehmen der Deutschschweiz erfasst das Interesse von Arbeitnehmenden und Unternehmen an Teilzeitarbeit (Projektphase 1; abgeschlossen). In einer zweiten Projektphase erhalten 11 Pilotunternehmen professionelle Beratung und Begleitung bei der Förderung von Teilzeitarbeit in ihrem Betrieb. Darauf aufbauend werden Hilfsmittel für die gesamte Branche erarbeitet und bereitgestellt (Projektphase 3). Das Projekt wird ergänzt mit Analysen des Gesamtarbeitsvertrags sowie der Weiterbildungs- und Pensionskassenreglemente.

www.teilzeitbau.ch

Zielpublikum

Maler- und Gipser-Unternehmen sowie deren Mitarbeitende

Aus- und Weiterbildungsangebote

- Förderung von Teilzeitarbeit in 11 Maler- und Gipser-Unternehmen der Deutschschweiz (Beratung, Unterstützung, Austausch)
- Einfache Hilfsmittel für die Förderung der Teilzeitarbeit im Betrieb stehen auf Deutsch, Französisch und Italienisch zur Verfügung (geplant)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Projekt-Webseite mit Informationen und Argumenten sowie zukünftig Porträts und Hilfsmitteln zu Teilzeitarbeit
- "Resultate der Umfrage zu Teilzeitarbeit im Maler- und Gipsergewerbe": Ausführlicher Bericht, Online-Version sowie Zusammenfassung auf Deutsch, Französisch und Italienisch
- Berichte, Artikel, Medienmitteilungen und Downloads u. a in der Fachzeitschrift "Applica" des SMGV sowie in den deutschsprachigen Mitgliederzeitschriften der Gewerkschaften Unia und Syna.
- Information und Sensibilisierung an den Mitglieder- und Delegiertenversammlungen der involvierten Verbände und Gewerkschaften sowie gegen Projektende bei den Verbänden anderer Baubranchen
- Projektbericht wird in Deutsch, Französisch und Italienisch an die Mitglieder und Partner von SMGV, Unia und Syna übermittelt (geplant)

Projektstart

Juni, 2018

Trägerschaft

- Verein Pro Teilzeit, Chur
www.proteilzeit.ch
- Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband (SMGV), Wallisellen
www.smgv.ch
- Gewerkschaft Unia, Zürich
www.unia.ch
- Gewerkschaft Syna, Olten
www.syna.ch

Projekt Förderung Teilzeit "Bauplan Teilzeitklinik"**Förderung der Teilzeitarbeit in Kliniken und Spitälern**

Mit diesem Projekt will der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) die Teilzeitarbeit von ärztlichem Personal in Kliniken und Spitälern fördern. Dafür analysiert und typologisiert er diverse Institutionen und erstellt basierend darauf "Baupläne Teilzeit". Diese massgeschneiderten Lösungen sollen Klinikleitungen dabei unterstützen, ihre Organisation so anzupassen und weiterzuentwickeln, dass mehr Teilzeitstellen realisierbar und wirtschaftlich sinnvoll sind. Globalziele des Projekts sind ein Mehrangebot an Teilzeitstellen, eine bessere Akzeptanz der Teilzeitarbeit sowie eine grössere Chancengleichheit zwischen Mann und Frau im ärztlichen Sektor.

Zielpublikum

Ärztinnen und Ärzte, die in Spitälern und Kliniken Teilzeit arbeiten möchten

Aus- und Weiterbildungsangebote

- "Bauplan Teilzeitklinik": Diverse Baupläne mit Videoclips, Testimonials und Arbeitsvorlagen für verschiedene Organisationstypen und -stufen (geplant)
- Webseite für alle Stufen von Kliniken und Spitälern (geplant)

Dokumentation und Informationsmaterial

- Auswertung Online-Umfrage
- Youtube-Videoclip "Keine Zeit! Teil Zeit!" der VSAO-Sektion Bern
- Radiobeitrag "Traumberuf Teilzeit-Ärztin"

Projektstart

November, 2018

Trägerschaft

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO), Bern

www.vsao.ch

A3. Beurteilungsgrundlagen

Bei der Beurteilung der Inputs, Outputs, Outcomes und Impacts berücksichtigt die Evaluation verschiedene Grundlagen (bzw. «Massstäbe»):

- Erstens beziehen wir uns auf die in Art. 14 des Gleichstellungsgesetzes definierten Zielsetzungen wie auch auf die Prioritätenordnung zur Vergabe der Finanzhilfen, welche sich wiederum an den Zielen der Fachkräfteinitiative des Bundes orientiert.
- Zweitens nehmen wir Bezug auf die von den Projektbeteiligten (Organisationen, die Projekte durchführen, Zielgruppen der Projekte sowie EBG) geäußerten Erwartungen und definierten Projektziele.
- Drittens berücksichtigen wir auch die Einschätzungen von weiteren Organisationen aus dem Gleichstellungsbereich (kantonale und städtische Gleichstellungsbeauftragte, Nichtregierungsorganisationen, Vertretungen von Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenseite).

Im Wesentlichen stützten wir uns bei unserer Beurteilung auf Soll-Ist-Vergleiche und Quervergleiche unter den geförderten Projekten ab. Die folgende Abbildung zeigt die Beurteilungskriterien, Vergleichsebenen und wichtigsten Datengrundlagen im Überblick:

Tabelle 19: Kriterien, Vergleiche und Datengrundlagen

Gegenstände	Kriterien	Vergleiche/Analysen	Datengrundlagen für die Vergleiche
Inputs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kohärenz mit Prioritätenordnung und Richtlinien ▪ Umsetzung der Empfehlungen der letzten Evaluation 	<p>Soll-Ist- und Quervergleiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse der Aufteilung der Finanzhilfen auf die Sprachregionen, Zielgruppen, Organisationen, inhaltlichen Schwerpunkten ▪ Analyse, inwiefern die ab 2017 unterstützten Projekte mit der Prioritätenordnung kohärent sind ▪ Analyse, inwiefern die Empfehlungen aus der Evaluation 2006 umgesetzt wurden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenbank EBG ▪ Gruppeninterview mit EBG ▪ Finanzhilfesuche und Entscheide ▪ Prioritätenordnung, Richtlinien und Beurteilungskriterien für Vergabe ▪ Evaluation aus dem Jahr 2006 (Interface/Evaluanda)
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eignung der Projekte für die Erreichung der Ziele gemäss GIG ▪ Angemessene Ziel- und Zielgruppenerreichung ▪ Zufriedenheit der Zielgruppen mit den Ergebnissen 	<p>Soll-Ist- und Quervergleiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse der umgesetzten Projekte und Massnahmen ▪ Analyse, inwieweit die Umsetzung der Projekte, die Zielgruppenerreichung und die erarbeiteten Produkte den Erwartungen der Beteiligten entsprechen ▪ Einschätzung, in welchem Masse die unterstützten Projekte geeignet sind, zur Zielerreichung gemäss Artikel 14 GIG beizutragen (Relevanz) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenbank EBG ▪ Zwischen- und Schlussberichte der geförderten Projekte ▪ Interviews mit Projektleitenden ▪ Interviews mit nutzniehenden Unternehmen und weiteren Zielgruppen der Projekte
Outcomes	Wirksamkeit	<p>Vorher-Nachher-, Soll-Ist- und Quervergleiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse, inwiefern die Projekte und Massnahmen zu Veränderungen bei den anvisierten Zielgruppen geführt haben, z.B. Sensibilisierung von Management und Mitarbeitenden, Einführung von neuen Beratungs- und Unterstützungsleistungen für die Mitarbeitenden, Anpassungen von Arbeitszeitmodellen oder Lohnsystemen (Vorher-Nachher) ▪ Analyse, inwiefern die auf die Massnahmen zurückzuführenden Wirkungen den Vorgaben und den Erwartungen der Beteiligten entsprechen (Soll-Ist) ▪ Einschätzung, in welchem Masse die unterstützten Projekte zur Zielerreichung gemäss Artikel 14 GIG beitragen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zwischen- und Schlussberichte der geförderten Projekte ▪ Evaluationsberichte (so weit vorhanden) ▪ Interviews mit Projektleitenden, nutzniehenden Unternehmen und weiteren Zielgruppen der Projekte

A4. Teilnehmende Hearing

- Nicole Baur (SKG Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten)
- Kathrin Bertschy (Alliance F)
- Valérie Borioli Sandoz (Travail.Suisse)
- Eric Davoine (Université de Fribourg)
- Dragan Ilic (SECO Staatssekretariat für Wirtschaft)
- Clivia Koch (Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz)
- Theres Kuratli (SBFI Staatssekretariat für Bildung, Forschung, Innovation)
- Brigitte Ramseier (Business and Professional Women BPW Schweiz)
- Alkistis Petropaki (Advance)
- Barbara Ruf (SKG Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten)
- Marianne Schär Moser (Marianne Schär Moser Forschung und Beratung)
- Andrea Schwarzenbach (SAV Schweizerischer Arbeitgeberverband)
- Markus Theunert (Männer.ch)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wirkungsmodell _____	16
Abbildung 2: Evaluationsphasen _____	20
Abbildung 3: Finanzhilfenvolumen der eingereichten Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr _____	24
Abbildung 4: Finanzhilfenvolumen der bewilligten Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr _____	25
Abbildung 5: Bewilligte, abgelehnte und zurückgezogene Gesuche von Projekten nach Sprachregion _____	27
Abbildung 6: Gesuche von Projekten nach Aktionsradius _____	29
Abbildung 7: Anzahl abgelehnte Gesuche von Projekten nach Ablehnungsgrund _____	32
Abbildung 8: Laufzeit pro Projekt nach Projekttyp _____	38
Abbildung 9: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Projekttyp _____	40
Abbildung 10: Finanzvolumen nach Projekttyp in Mio. CHF _____	40
Abbildung 11: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Produkttyp _____	43
Abbildung 12: Finanzvolumen nach Produkttyp in Mio. CHF _____	44
Abbildung 13: Anteil Förderprojekte 2015–2019 nach Eingabejahr & Produkttyp _____	45
Abbildung 14: Anzahl Projekte mit Fokus auf Kinder und Jugendliche _____	46
Abbildung 15: Projekte nach geschlechterspezifischer Zielgruppe _____	47
Abbildung 16: Anzahl unterstützte Projekte nach AdressatInnen der Massnahmen _____	48
Abbildung 17: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Wirkungsbereich _____	50
Abbildung 18: Finanzvolumen nach Wirkungsbereich in Mio. CHF _____	51
Abbildung 19: Anteil Projekte nach Wirkungsbereich _____	53
Abbildung 20: Anzahl Projekte zur Gleichstellung im Unternehmen nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht _____	54
Abbildung 21: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Bildungsstufe & Geschlecht _____	56
Abbildung 22: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Altersgruppe & Geschlecht _____	57
Abbildung 23: Projekte zur Vereinbarkeit nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht _____	58
Abbildung 24: Projekte zur beruflichen Laufbahn nach AdressatInnen der Massnahmen & Geschlecht _____	59
Abbildung 25: Umfang Finanzhilfen pro Projekt nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung _____	61
Abbildung 26: Finanzvolumen nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung in Mio. CHF _____	62
Abbildung 27: Übersicht über die 28 Projekte der vertiefenden Analyse _____	64
Abbildung 28: Weiterführung der vertieft untersuchten Projekte _____	80
Abbildung 29: Transfer der vertieft untersuchten Projekte _____	82

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Evaluationsfragen _____	17
Tabelle 2: Gesuche für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr _____	23
Tabelle 3: Projekttyp der bewilligten Gesuche 2015 – 2019 nach Eingabejahr _____	24
Tabelle 4: Ergänzungsbeiträge für Projekte 2015–2019 nach Eingabejahr _____	26
Tabelle 5: Gesuche 2015–2019 nach Sprachregion _____	28
Tabelle 6: Anzahl Gesuche von unterstützten Trägerschaften _____	30
Tabelle 7: Umfang der bewilligten Finanzhilfen von unterstützten Trägerschaften _____	31
Tabelle 8: Anzahl bewilligte Gesuche von Projekten nach Aufagentyp _____	34
Tabelle 9: Finanzhilfевolumen nach Projekttyp _____	39
Tabelle 10: Projekte (Erstdurchführungen und Weiterführungen) nach Produktetyp _____	42
Tabelle 11: Projekte nach Wirkungsbereich und Wirkungsdimension _____	49
Tabelle 12: Anzahl Projekte nach Wirkungsbereich und Wirkungsdimension _____	52
Tabelle 13: Anzahl Projekte zur Berufswahl nach Fachrichtung _____	55
Tabelle 14: Projekte nach Schwerpunkt in der Prioritätenordnung _____	60
Tabelle 15: Projektergebnisse der 28 Projekte _____	69
Tabelle 16: Direkte Wirkungen bei den Zielgruppen der 28 Projekte _____	77
Tabelle 17: Erfüllung der Empfehlungen aus der Evaluation 2006 _____	86
Tabelle 18: Auswahlkriterien und Ausprägungen in der Stichprobe der vertieft untersuchten Projekte _____	101
Tabelle 19: Kriterien, Vergleiche und Datengrundlagen _____	137

Literatur

Bundesamt für Statistik BFS (2019): Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung.

Bundesamt für Statistik BFS (2019b): Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2016. Schlussbericht.

OECD DAC Network on Gender Equality (GENDERNET) (2009): Gender Equality and Global Public Goods: Some Reflections on Shared Priorities, A thinkpiece prepared by C. Mark Blackden for the OECD DAC Network on Gender Equality.

econcept (2015): Evaluation Pilotprojekt Finanzhilfen für unternehmensinterne Projekte. Finalisierter Schlussbericht. 30. September 2015.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2019): Finanzhilfen für Projekte zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Richtlinien. Februar 2019.

Eidgenössische Finanzkontrolle EFK (2018): Subventionen der Massnahmen für die Gleichstellung von Frau und Mann - Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Prüfauftrag 17490.

Interface/evaluanda (2006): Evaluation der Finanzhilfen im Rahmen des Gleichstellungsgesetzes. Zusammenfassung und Schlussbericht, 2006.

Leitungsgruppe des NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter (2014): NFP 60 Gleichstellung der Geschlechter. Ergebnisse und Impulse. Synthesebericht.

Stutz Heidi, Freivogel Elisabeth und Marianne Schär Moser (2005): Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Im Auftrag des Bundesamts für Justiz.

Staatsrechnung 2015: Band 3 Zusatzerläuterungen und Statistik R2015.