Gender-Kompetenz im Hochschulalltag

Checklisten für Mitarbeitende

Fachhochschule Nordwestschweiz

Vorwort des Direktionspräsidenten 3

Was Ihnen diese Broschüre bietet 4

Checkliste Aus- und Weiterbildung 6
Checkliste Forschung und Entwicklung 8
Checkliste Dienstleistung und Beratung 10

Glossar 12

Literaturhinweise 20
Nützliche Links und Kontakte 22

Vorwort zur 2. Auflage

Liebe Leserin, lieber Leser

Der kompetente Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt ist gewinnbringend – für Sie persönlich und für die Organisation, in der wir arbeiten. Mit ihrer Diversity Politik bekennt sich die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW zur Berücksichtigung der Vielfalt ihrer Studierenden und Mitarbeitenden insbesondere bezüglich Geschlecht, ethnisch-kultureller Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, religiöser Ausrichtung, unterschiedlicher Lebenssituationen und Lebensformen sowie vorhandener körperlicher oder psychischer Behinderung.

Kurz: die FHNW will verschiedenen Menschen einen anregenden Ort zum Lernen und Arbeiten bieten und anerkennt Vielfalt als Potenzial und Ressource.

Gender steht dabei im Zentrum, denn das Geschlechterverhältnis ist in vielen Hochschulen noch nicht ausgeglichen; Frauen sind in Führungspositionen untervertreten. Die FHNW setzt hier mit konkreten Massnahmen an, sei es in der Personalpolitik oder in der Kommunikation.

Wie wir in unseren «Strategischen Leitlinien auf dem Weg ins Jahr 2020» festhalten, soll die Chancengleichheit in der gesamten Fachhochschulorganisation und -kultur gelebt werden. Dozierende und Leitungspersonen nehmen in ihren Aufgaben eine besondere Vorbild- und Vermittlungsfunktion ein. Diese Broschüre zeigt auf, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hochschulalltag mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Geschlechter umgehen können.

Nutzen Sie die Chance, unsere vielfältige Lehr- und Lernkultur um einen entscheidenden Erfolgsfaktor weiterzubringen und Ihren persönlichen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FHNW zu leisten.

Prof. Dr. Crispino Bergamaschi
Direktionspräsident FHNW

Was Ihnen diese Broschüre bietet

Gender-Kompetenz, verstanden als ein sensibler und reflexiver Umgang mit Differenzen zwischen den Geschlechtern, prägt die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden, den Kontakt mit Studierenden und Auftraggebenden an der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Mit dieser Broschüre erhalten Sie ein handliches Arbeitsinstrument zum Einsatz im Hochschulalltag. Die Checklisten orientieren sich am vierfachen Leistungsauftrag.

Gute Didaktik berücksichtigt die Vielfalt der Studierenden. Die Anregungen in dieser Broschüre unterstützen Sie dabei, mit wenig Aufwand Ihre Lehrtätigkeit in **Aus- und Weiterbildung** gendersensibel zu gestalten und den Einfluss von kulturellen Vorstellungen über Differenzen zwischen den Geschlechtern auch bei der Bewertung von Leistungen zu berücksichtigen.

Die Integration und Reflexion zu Geschlecht und Differenz bereichert Projekte im Bereich **Forschung und Entwicklung** und fördert neue Erkenntnisse zutage. Auch mit Blick auf die Kriterien der Forschungsförderung und die Qualität von Resultaten aus Forschung und Entwicklung zahlt sich eine genderreflexive Herangehensweise aus.

Eine auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Geschlechtern gerichtete Aufmerksamkeit generiert nicht zuletzt einen Mehrwert im Rahmen von **Dienstleistung und Beratung,** z. B. wenn es um das Erstellen bedürfnisgerechter Angebote oder die Überwindung von Barrieren geht.

Jede Fachdisziplin ist anders und nicht jedem einzelnen Umstand kann hier Rechnung getragen werden. Für den praktischen Gebrauch in Ihrer Hochschule empfehlen wir Ihnen, jeweils die Ausdrucksweise Ihres Fachbereichs und entsprechende Beispiele zu verwenden.

Die Checklisten dienen Ihnen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Fachhochschule als Vorbereitungs- und Arbeitshilfe und unterstützen Sie auch bei der Selbsteinschätzung in Ihrer Arbeit. Sie können die Broschüre im beruflichen Alltag und bei vielen Fragen rund um Gender als Ausgangspunkt für Diskussionen nutzen.

Prof. Dr. Brigitte Liebig
Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

Natalie Berger Kofmel
Koordination Diversity FHNW

Checkliste Aus- und Weiterbildung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei der Umsetzung einer genderreflexiven Didaktik.

Vorbereitung

1. Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen).
2. Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen (z.B. als Autorinnen/Autoren, Fachpersonen, Betroffene).
3. Ich ergänze meinen Unterricht mit Fragestellungen, welche die Geschlechter thematisieren.
4. Eine geschlechtergerechte mündliche und schriftliche Sprache der Studierenden ist in meinem Unterricht notenrelevant.
5. Ich gestalte meinen Unterricht zeitlich und örtlich so, dass daraus keine Nachteile für Studierende entstehen, die neben dem Studium familiäre Aufgaben erfüllen.
6. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.

Durchführung

7. In meiner Lehre achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. keine sexistischen Bilder und Sprüche, bewusster Umgang mit Nähe und Distanz, gegenseitiger Respekt).
8. Ich sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Masse am Unterricht beteiligen (z.B. in Diskussionen, bei der Hintergrundarbeit, bei Präsentationen von Gruppenarbeiten).
9. Ich fördere die Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung sozialer und kultureller Vielfalt (z.B. von Lebenssituationen, Werthaltungen, persönlichen Voraussetzungen).
10. Ich vermeide in meinem Unterricht stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen (z.B. der Manager/die Altenpflegerin, der Chef/die Sekretärin).
11. Ich unterstütze die Studierenden darin, ihre Haltungen zu Weiblichkeit/Männlichkeit sowie hinsichtlich der Gleichstellungsthematik zu reflektieren.

Evaluation

12. Mein Unterricht wird von den Studierenden auch mit Blick auf die Vermittlung und den Erwerb von Gender-Kompetenz evaluiert.
13. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Lehrperson.
14. Ich achte darauf, dass meine Verhaltenseinschätzungen, Leistungsbeurteilungen und Förderangebote vorurteilsfrei erfolgen, d.h. ohne Rückgriff auf geschlechterstereotype Annahmen.
15. Ich thematisiere Geschlechter- und Chancengleichheitsfragen im Team der Dozierenden sowie mit vorgesetzten und unterstellten Kolleginnen und Kollegen.

Checkliste Forschung und Entwicklung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei einer genderreflexiven Ausübung Ihrer Tätigkeit in der Forschung und Entwicklung.

Vorbereitung

1. Ich beziehe Geschlechterfragen bereits bei der Planung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit ein.
2. Dabei berücksichtige ich die Erkenntnis- und Verwertungsinteressen beider Geschlechter (z.B. beim Forschungsdesign, in der Produktentwicklung).
3. Neben Unterschieden zwischen den Geschlechtern beachte ich, dass das Spektrum der Merkmale innerhalb einer Geschlechterkategorie sehr breit sein kann (z.B. Alter, Beruf, ethnische Zugehörigkeit).
4. Zur Qualitätssteigerung meiner Forschungsanträge und Projekte nutze ich gezielt Wissen und Information aus der Geschlechterforschung.
5. Ich hinterfrage Denktraditionen, Fragestellungen und Darstellungsformen meines Fachgebietes auf geschlechterstereotype und geschlechterblinde Aspekte.
6. Ich sensibilisiere meine Auftraggebenden/Praxispartnerinnen und -partner in Wirtschaft und Gesellschaft sowie meine Kolleginnen und Kollegen für Geschlechterfragen und Chancengleichheit.
7. Ich achte in meinen Projektteams und bei Präsentationen auf eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern
8. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.

Durchführung/Evaluation

9. Ich sorge dafür, dass weibliche und männliche Mitglieder meiner Projektteams bei Besprechungen und beim Wissenstransfer in gleichem Masse zum Zuge kommen.
10. Ich unterstütze die Mitglieder meiner Projektteams darin, ihre eigenen Haltungen zu Männlichkeit/Weiblichkeit wie auch gegenüber Gleichstellungsfragen zu reflektieren.
11. Meine Projekte schliessen Empfehlungen zur Vermeidung von Geschlechterungleichheiten ein.
12. Meine Empfehlungen zur Nutzung der Resultate aus Forschung und Entwicklung (z.B. für Produktentwicklungen, zu gestaltende Prozesse und Strategien, konkrete Massnahmen) schliessen die Anwendung durch Frauen und Männer ein.
13. Beim Wissenstransfer (Vorträge/Publikationen) achte ich auf eine geschlechtergerechte Sprache, z.B. indem ich Einseitigkeiten bei der Anrede vermeide sowie Frauen und Männer zitiere.
14. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Fachperson in Forschung und Entwicklung.
15. Ich evaluiere meine Projekte in Forschung und Entwicklung daraufhin, inwiefern es gelang, Geschlechterfragen einzubeziehen.

Checkliste Dienstleistung und Beratung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei einer genderreflexiven Ausübung Ihrer Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistung und Beratung.

Vorbereitung

1. Ich prüfe meine Beratungsangebote und -prozesse auf stereotype oder vorurteilsbeladene Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. Sprache, Bilder, Redewendungen).
2. Ich berate meine Auftraggebenden hinsichtlich des Nutzens einer geschlechtersensiblen Sichtweise (z.B. Verbesserung von Effizienz, Kreativität und Arbeitszufriedenheit, Optimierung von Produktpaletten, Wachstumschancen, Wettbewerbsvorteile).
3. Bei der Planung von Beratungsangeboten (z.B. Supervision, Coaching, Organisationsberatung) schliesse ich auch Aspekte ein, die Geschlechterdifferenzen und kulturelle Diversität betreffen (z.B. bei der Situations- und Problemanalyse).
4. Ich vermeide bei der Problemanalyse den einseitigen Einbezug von männlichen oder weiblichen Anliegen, Lebenserfahrungen, Anwendungen.
5. Bei Firmenschulungen und in Weiterbildungsangeboten orientiere ich mich an einer geschlechtersensiblen Didaktik (siehe Checkliste Aus- und Weiterbildung).
6. Ich sorge für eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Beratungsteam.
7. Ich sensibilisiere meine Auftraggebenden/Praxispartnerinnen und -partner sowie meine Kolleginnen und Kollegen für Geschlechterfragen und Chancengleichheit.
8. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.

Durchführung/Evaluation

9. Ausgehend von der Situations- und Problemanalyse setze ich eine männliche oder weibliche bzw. eine geschlechtergemischte Leitung ein.
10. Ich thematisiere Geschlechter- und Chancengleichheitsfragen im Beratungsteam sowie mit vorgesetzten und unterstellten Kolleginnen und Kollegen.
11. In meinem Beratungsprozess berücksichtige ich eine geschlechtersensible Gestaltung von Interventionen und Veränderungsprozessen.
12. Im Beratungsprozess achte ich auf einen geschlechtergerechten Umgang mit Sprache, Texten, Bildern.
13. Meine Beratungsprojekte schliessen auch Empfehlungen zur Vermeidung von Geschlechterungleichheiten ein.
14. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Fachperson in Dienstleistung und Beratung.
15. Ich evaluiere meine Beratungskonzepte und -prozesse daraufhin, inwiefern es gelang, Geschlechterfragen einzubeziehen.

Glossar

Chancengleichheit
Chancengleichheit von Frauen und Männern zielt auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen. Der Begriff wird unterschiedlich verwendet, schliesst aber immer das Diskriminierungsverbot sowie das Gleichstellungsgebot (Art. 8 Bundesverfassung) ein. Chancengleichheit bedeutet, dass Mann und Frau den gleichen Zugang etwa zu Bildung, Gesundheit, Verwaltungs- und Leitungspositionen haben, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit erhalten etc.

Controlling
Der (engl.) Begriff stammt aus der Betriebswirtschaft, steht für ein umfassendes Steuerungs- und Kontrollkonzept und zielt auf die kontinuierliche Messung und Kontrolle von Leistungszielen (Stichwort Steuerungszirkel). Mit Hilfe von Indikatoren und Messinstrumenten können (z.B. Gleichstellungs-)Ziele und Ergebnisse gemessen und die Unternehmung evaluiert, kontrolliert und zielorientiert gesteuert werden. Ein Controlling bedingt eine vorausschauende Planung beim Beginnen von grösseren Zielerreichungsprozessen. Im Gleichstellungsbereich spricht man vom «Gleichstellungs-Controlling», das an das betriebliche Controlling geknüpft ist und den Beschluss, die Umsetzung und Kontrolle von Gleichstellungszielen verfolgt.

Diskriminierung
Diskriminierung bedeutet Benachteiligung, Herabsetzung, Ausgrenzung. Sie steht dem elementaren Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen. Diese Benachteiligung kann in Form von Einschränkungen in verschiedenen Lebensbereichen bestehen, wie z.B. hinsichtlich der Teilnahme am öffentlichen Leben (Ausgrenzung), der Ausbildung, der Berufsausübung oder dem Entgelt. Gemäss Bundesverfassung darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Rasse, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung oder aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung (Art. 8 Bundesverfassung).

Diversity Management
Als «Diversity Management» wird ein Konzept der Unternehmensführung beschrieben, das darauf zielt, die Diskriminierung von Minderheiten (z.B. aufgrund Geschlecht, Behinderung, Alter oder ethnischer Zugehörigkeit) zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Die individuelle Verschiedenheit von Mitarbeitenden wird als Potential betrachtet und soll – zum Vorteil aller Beteiligten sowie zur Optimierung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität des Unternehmens – gefördert werden. Besonderen Stellenwert nimmt in diesem Zusammenhang die Kompetenz zum Umgang zwischen verschiedenen Kulturen ein.

Doing Gender
Als «Doing Gender» wird die alltägliche kommunikative und interaktive «Herstellung» und Bestätigung von Annahmen bezeichnet, was herkömmlich als männlich, als weiblich verstanden wird. Der Begriff verweist auf Strukturen und Prozesse, welche Menschen dazu veranlassen, sich immer auch als «Frau» oder «Mann» zu verhalten. Der Begriff will verdeutlichen, dass es keine objektive Männlichkeit oder Weiblichkeit gibt, sondern diese relativ zu einem gesellschaftlichen und historischen Kontext jeweils «gemacht» wird. Die sozialwissenschaftliche Forschung zu den Geschlechtern (⇨ Gender Studies) fördert solche, sich ständig wandelnden Zuschreibungen, wie Geschlechter sein sollen, zutage.

Frauen-/Gleichstellungsförderung
Frauenförderung gilt der Förderung von Frauen, d.h. dem Abbau von Benachteiligungen und der Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung. Synonym verwendet wird oftmals der Begriff der Gleichstellung der Geschlechter, der auf beide Geschlechter ausgerichtete Massnahmen einschliesst. In der Regel wird heute nur noch von Gleichstellung gesprochen (vgl. Gleichstellungsbeauftragte und -büros), da Frauen wie Männer in den Fokus von Gleichstellung getreten sind. Die strategische Massnahme mit dem Ziel der Chancengleichheit beider Geschlechter ist das ⇨ Gender Mainstreaming.

Gender
Der Begriff «Gender» (engl.) verweist auf den gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Charakter des Geschlechts im Unterschied zu dem durch das Geschlechtschromosom bestimmten biologischen Geschlecht (⇨ Sex). Die deutsche Sprache kennt diese Unterscheidung nicht, wodurch die Gefahr einer Gleichsetzung des biologischen mit dem sozialen Geschlecht entsteht.

Gender-Analyse
Mittels einer «Gender-Analyse» werden die in der Struktur und den Prozessen einer Organisation verborgenen Gender-Aspekte und deren Auswirkungen auf Frauen/Männer systematisch offengelegt. Darüber hinaus werden in ihrem Rahmen die Wirkungsweisen und die Wirksamkeit von Massnahmen zur Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung untersucht.

Gender-Aspekte
Frauen und Männer verhalten sich unterschiedlich, sie haben andere Erwartungen und zeigen unterschiedliche Verhaltensweisen. Durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Planungen und Entscheidungen wird diesen (Alltags-)Realitäten Rechnung getragen (vgl. Projekt LARES – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung, siehe www.lares.ch).

Gender Bias
Als «Gender Bias» wird in der Forschung eine Verzerrung in der Wahrnehmung oder Interpretation von Daten beschrieben, die auf eine stereotype Zuschreibungen von Geschlechtsmerkmalen zurückgeht.

Gender Budgeting
Gender Budgeting ist ein die Zuteilung von Finanzmitteln reflektierendes Instrument in Prozessen des Gender Mainstreaming, ähnlich dem Instrument einer Lohnanalyse. Bei Gender Budgeting geht es um eine gendersensible Analyse und Berichterstattung über die Zuweisung von Ressourcen in einer Organisation, z.B. in Form von Forschungsgeldern, aber auch Arbeitsplätzen oder Laboreinheiten.

Gender Gap
Als «Geschlechts-Lücke» (dt.) werden signifikante Unterschiede in der Vertretung von Männern und Frauen, z.B. innerhalb eines Berufes oder eines Ausbildungsganges bezeichnet. Als «Gender Gap» können auch andere Lücken und Auslassungen bezüglich eines Geschlechtes gemeint sein. Bekannt ist der Begriff im Bereich Wissenschaft, wo ihn die EU umfassend dargestellt hat (vgl. She Figures. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Brüssel: European Commission). Obwohl im Schnitt die Studierendenzahlen zwischen den Geschlechtern ausgewogen sind, befindet sich unter der Professorenschaft nach wie vor ein deutlich kleinerer Anteil an Frauen.

Gender-Kompetenz
Gender-Kompetenz umfasst das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie die Fähigkeit, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren. Genderkompetentes Handeln zielt auf die individuelle und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen und daran anschliessenden Ungleichheiten und bildet grundlegendes Element der Gleichstellung von Frau und Mann. Gender-Kompetenz ist erforderlich, um Massnahmen und Entscheidungen

durchgängig im Sinne des Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Sie führt zu einer Optimierung der Handlungskompetenz von Personen und Organisationen.

Gender Mainstreaming
Gender Mainstreaming (engl.) ist eine international anerkannte Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann und unterstützt Organisationen darin, Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Prozessen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern. Dabei werden die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen Planungen und Entscheidungen berücksichtigt. Die Wirkung der Strategie wird mit einem systematischen Gleichstellungs-Controlling geprüft. Entscheidend und kennzeichnend für das Gender Mainstreaming ist die Unterstützung der Strategie durch die oberste Unternehmens- bzw. Organisationsebene sowie die Systematik der Durchführung. Gleichstellungsbeauftragte sind in Organisationen, die ein Gender Mainstreaming betreiben, in der Regel in zentralen Management-Bereichen verankert, wenn nicht im direkten Bereich der obersten Leitungsorgane selbst.

Gender Studies
Der Begriff stammt aus dem Englischen und wird meist mit «Geschlechterstudien» übersetzt. Gender Studies thematisieren bisher vorwiegend aus sozialwissenschaftlicher Perspektive das Geschlechterverhältnis in Gruppen, Organisationen oder Gesellschaften. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Konstitution und (De-)Konstruktion von ⇨ Gender. Gender Studies verstehen sich als transdisziplinäres und interfakultäres Wissensfeld. Sie werden als Fachgebiet in bestehenden Disziplinen oder als eigenständige Studiengänge mit interdisziplinärer Ausrichtung angeboten.

geschlechterblind
Als «geschlechterblind» werden Akteure und Akteurinnen, Inhalte, Prozesse, Strukturen und Institutionen bezeichnet, die bewusst oder unbewusst das Vorhandensein oder die Relevanz von Gender (d.h. das soziale Geschlecht) ignorieren.

geschlechtergerecht
Geschlechtergerecht sind diejenigen Massnahmen, Programme und Projekte, welche bewirken, dass weder Frauen noch Männer direkt oder indirekt benachteiligt werden. Solche Massnahmen stellen sicher, dass Frauen und Männer gleichberechtigt behandelt werden.

geschlechtergerechte/geschlechtersensible Sprache
Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache macht sichtbar, ob Frauen und/oder Männer gemeint sind. Das so genannte «generische Maskulinum», bei dem Frauen «mitgemeint» sein sollen, ist keine geschlechtergerechte Sprache. Für den praktischen Alltag empfehlen sich die Nennung beider Geschlechter, wenn beide angesprochen sind sowie die Verwendung neutraler Bezeichnungen.

geschlechtsspezifisch
Geschlechtsspezifische Massnahmen korrigieren Ungleichbehandlung und leisten einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

geschlechterstereotyp
Geschlechterstereotypen können als implizite oder nicht bewusste Vorstellungen und Zuschreibungen hinsichtlich der Eigenschaften und Merkmale von Frauen und Männern bezeichnet werden. Stereotype Annahmen über Geschlecht (oder über an die ethnische Herkunft geknüpfte Merkmale) werden in der frühen Kindheit erworben. Als Ausgangspunkt von Erwartungen und Verhalten bilden sie Grundlagen gesellschaftlicher Ungleichheit.

Gleichstellung
Gleichstellung ist das übergeordnete Ziel, welches ein Geschlechterverhältnis als fair und gerecht beschreibt und durch geeignete Massnahmen zur Chancengleichheit führt. Das Gleichstellungsgebot ist als Staatsziel in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweiz verankert.

Gleichstellungsziele
Unter Gleichstellungszielen wird das Massnahmenbündel verstanden, welches auf allen Ebenen einer Unternehmung die Gleichstellung von Frau und Mann verlangt. Angesprochen sind z.B. die Verteilung von Gütern und Lasten, die Beteiligung an Verantwortung und Gestaltung, der Abbau von Diskriminierung sowie geschlechterstereotypen Strukturen und Rollenbildern

Sex
Englische Bezeichnung für das genetisch bedingte biologische Geschlecht im Gegensatz zum sozialen Geschlecht (⇨ Gender).

Sexismus
Der Begriff bezeichnet die Vorstellung, dass eines der beiden Geschlechter dem anderen von Natur aus überlegen sei und dessen (für gerechtfertigt gehaltene) Diskriminierung, Unterdrückung und Zurücksetzung. Insbesondere bezeichnet er die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts.

Literaturhinweise

Die vorliegenden Checklisten basieren auf der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden aller Hochschulen der FHNW; eine umfassende Darstellung des mit der Erarbeitung der Checklisten verknüpften Projekts und seine weiterführende Resultate finden Sie in:

– Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith & Meyerhofer, Ursula (2009): *Handbuch Gender-Kompetenz, ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen*. Zürich: vdf-Verlag.

Aus- und Weiterbildung

– Auferkorte-Michaelis, Nicole, Stahr, Ingeborg, Schönborn, Annette & Fitzek, Ingrid (2009). *Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule.* Opladen: Budrich UniPress.
– Czollek, Leah Carola & Perko, Gudrun (2008). *Eine Formel bleibt eine Formel … Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz.* In Ulrike Alker & Ursula Weilenmann (Hrsg.), Gender Mainstreaming und Diversity Management. Band 1 der Schriftenreihe. Wien: FH Campus Wien.
– Grünewald-Huber, Elisabeth & von Gunten, Anne (2009): *Werkmappe Genderkompetenz, Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten.* Zürich: Verlag Pestalozzianum.
– Jansen-Schulz, Bettina (2011). *Genderorientierte Hochschuldidaktik der Vielfalt - zwischen Antidiskriminierungs- und Kompetenzansatz.* In Anne Dudeck & Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.), Hochschule entwickeln. Festgabe für Prof. Dr. Cremer-Renz (S. 231–244). Baden-Baden: Nomos Verlag.
– Steinbach, Jörg & Jansen-Schulz, Bettina (2009). *Gender im Experiment. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre.* Berlin: Universitätsverlag TU Berlin.
– Weiss Sampietro, Theresia, Ramsauer, Nadja, Burkart, Alexandra & Karvounaki Marti, Sheila (2010). *Genderkompetenz in der Lehre an Fachhochschulen: Wege zur Umsetzung in den Fachbereichen Kunst, Pädagogik, Soziale Arbeit und Wirtschaft.* Winterthur: ZHAW.

Forschung und Entwicklung

– Bührer, Susanne & Schraudner, Martina (2006). *Gender-Aspekte in der Forschung, Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?* Karlsruhe: Fraunhofer IRB Verlag.
– Bührer, Susanne & Schraudner, Martina (2010). *Die Dimension Gender bei der Festlegung und Bearbeitung von Forschungsthemen.* In Martina Schraudner (Hrsg.): *Diversity im Innovationssystem* (S. 19–44). Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
– Schraudner, Martina & Lukoschat, Helga (2006). *Gender als Innovationspotenzial in Forschung und Entwicklung.* Karlsruhe: Fraunhofer IRB Verlag.

Dienstleistung und Beratung

– Abdul-Hussain, Surur (2012). *Genderkompetenz in Supervision und Coaching.* Wiesbaden: Springer Fachmedien.
– Blickhäuser, Angelika & von Bargen, Henning (2010). *Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie «Gender» in Gender-Mainstreaming-Prozessen. Band 7 der Schriften des Gunda-Werner-Instituts.* Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.
– Lange, Ralf (2006). *Gender-Kompetenz für das Change Management, Gender & Diversity als Erfolgsfaktoren für organisationales Lernen.* Bern: Haupt Verlag.

Nützliche Links und Kontakte

Downloads Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Vorliegende Broschüre und weitere Publikationen zum Thema
www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/download

Checklisten des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie
Empfehlungen für eine Kultur der Chancengleichheit
www.bbt.admin.ch/chance

Online-Selbstevaluations-Tool der Universität Freiburg
Geschlechtergerechte Hochschullehre für Hochschuldozierende
www.unifr.ch/didactic/eval

Leitfaden des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Österreich)
Wie kommt Gender in die Forschung
www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/gender/gmforschung.pdf

Informationen per Mailingliste
Wünschen Sie aktuelle Informationen der FHNW zu Diversity und Gleichstellung? Schreiben Sie sich in die Mailingliste ein:
diversity@fhnw.ch

Weiterbildungsangebot an der FHNW
CAS Gleichstellungs- und Diversitykompetenz
Hochschule für Wirtschaft FHNW
Information: Prof. Dr. Nathalie Amstutz
E-Mail nathalie.amstutz@fhnw.ch
www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo

Koordination Diversity FHNW
Natalie Berger Kofmel
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Stab Direktionspräsidium
Schulthess-Allee 1
5201 Brugg
T +41 56 202 71 31
E-Mail natalie.berger@fhnw.ch
www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung

Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen FHNW
www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/kontakt

Gender Studies und Gleichstellung an Schweizer Hochschulen
www.gendercampus.ch

Konzept und Gestaltung: Büro für Kommunikationsdesign FHNW
Druck: Steudler Press AG, Basel
Auflage: 5000 Exemplare
2. Auflage, Dezember 2012
© Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

– Hochschule für Angewandte Psychologie
– Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
– Hochschule für Gestaltung und Kunst
– Hochschule für Life Sciences
– Musikhochschulen
– Pädagogische Hochschule
– Hochschule für Soziale Arbeit
– Hochschule für Technik
– Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Koordination Diversity
Schulthess-Allee 1
CH-5201 Brugg

T +41 56 202 88 00
diversity@fhnw.ch
www.fhnw.ch