

Gender Mainstreaming Zürcher Fachhochschule (ZFH)

- **Ausgangslage**

Auf Grund der Erfahrungen mit der Einführung von Gender Mainstreaming im Rahmen des Projektes 146/07 an der vormaligen ZHW soll an der gesamten ZFH Gender Mainstreaming als gemeinsamer Standard für die Gleichstellungsarbeit systematisch eingeführt werden.¹

Seit Juni 2004 bilden die Richtlinien zur «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» die Grundlage für eine umfassende Genderpolitik und die Gleichstellungsarbeit an den vormaligen Teilschulen der ZFH. An diesen wurden seither im Sinne einer Umsetzung von Gender Mainstreaming zahlreiche Massnahmen ergriffen um die tatsächliche Chancengleichheit von Frau und Mann zu fördern: Gendertage um für die allgemeine Thematik zu sensibilisieren (HGKZ, HSW, PHZH); Weiterbildungsangebote Cultural and Gender Studies (HGKZ), Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung (Fachstelle Gender Studies ZFH und PHZH); Integration von Unterrichtseinheiten „Gender“ (HSSAZ, HAP); Einsitz der Beauftragten für Chancengleichheit in schulinternen und – übergreifenden Kommissionen und Arbeitsgruppen (Berufungskommission HDKZ, HMT; PHZH, Mitwirkungsgremium Strukturreform HSSAZ);² an der vormaligen ZHW wird mit dem Projekt 146/07 Gender Mainstreaming systematisch eingeführt. Eine systematische Umsetzung von Gender Mainstreaming an der gesamten ZFH, einschliesslich der vormaligen HDKZ, HMT, HSSAZ, HSP und PHZH hat noch nicht stattgefunden, sie wurde insbesondere durch die Strukturreform verzögert und soll nun in den neuen Strukturen vollzogen werden.³

Die neu-konstituierten Teilschulen der ZFH, Zürcher Hochschule der Künste (ZHDK) und Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) beziehungsweise die neuen Departemente der ZHAW und die PHZH stützen sich bei der systematischen Einführung von Gender Mainstreaming auf die positive Erfahrung in den bisherigen Departementen der vormaligen ZHW und übernehmen das Vorgehen, wie es im Antrag zum Projekt 146/07 beschrieben und hier nochmals kurz erläutert wird.

Im Rahmen der systematischen Einführung von Gender Mainstreaming sollen überprüfbare Massnahmen definiert und die Organisation der Chancengleichheitsarbeit in den Departementen und den Teilschulen der ZFH im Sinne des Gender Mainstreaming verankert werden. Die Einführung von Gender Mainstreaming als einem Instrument zum Einbezug des Genderaspekts in allen Bereichen und Prozessen der Organisation entspricht dem „State of the Art“ in der Gleichstellungsarbeit; ausserdem soll damit an der gesamten ZFH ein vergleichbarer Standard im Bereich Chancengleichheit erreicht werden.

¹ Inhaltlich arbeiten die drei Hochschulen der ZFH, PHZH, ZHDK und ZHAW zusammen, für die Budgetierung im vorliegenden Antrag sind nur ZHDK und ZHAW massgeblich, da die PHZH keine BBT-Subventionierung erhält.

² Für eine detaillierte Übersicht vgl. Jahresberichte ZFH 2004 bis 2006, welche der Projektleitung des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an Fachhochschulen, BBT, vorliegen.

Die Einführung von Gender Mainstreaming bedeutet einen Zusatzaufwand, der im Rahmen der bestehenden Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit nicht geleistet werden kann. Gender Mainstreaming ZFH soll deshalb im Rahmen eines Projektes realisiert werden, welches sich in die Teilprojekte Gender Mainstreaming ZHDK, Gender Mainstreaming Neue Departemente ZHAW und Gender Mainstreaming PHZH (nicht relevant für diesen Projektantrag, s. Fussnote 1) gliedert. **Die Teilprojekte werden an den drei Hochschulen parallel und mit gleichen inhaltlichen Zielsetzungen durchgeführt.** Das Projekt 146/07, Gender Mainstreaming ZHW, dient dabei als Pilot Projekt für das umfassendere Projekt „Gender Mainstreaming ZFH“.

- **Zielpublikum**

Gender Mainstreaming ZFH bezieht alle Organisationseinheiten der ZFH mit ein. Als Führungsinstrument richtet sich Gender Mainstreaming an die Führungsstufen und im Bereich Lehre auch an alle Dozierenden. Letztlich fördert Gender Mainstreaming die Gleichstellung von Frau und Mann und betrifft daher alle Angehörigen der ZFH.

- **Zielsetzung**

Mit dem Projekt werden Strukturen geschaffen, welche eine nachhaltige Umsetzung der Chancengleichheitsphilosophie, wie sie aus den Richtlinien «Chancengleichheit von Frau und Mann an der Zürcher Fachhochschule» hervor geht, ermöglichen und so die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann fördern. Gender Mainstreaming soll die Entwicklung einer Organisationskultur unterstützen, welche den differenten Lebenssituationen von Frau und Mann Rechnung trägt. Auf der Grundlage von fünf Prüfbereichen werden im Einklang mit den unterschiedlichen Hochschul- beziehungsweise Departementskulturen departementsspezifisch schrittweise und schwerpunktmässig Prüfbereiche ausgewählt, in denen Gender Mainstreaming eingeführt wird. (S. Projektinhalt). Die dafür definierten Massnahmen werden als Zielvereinbarungen festgehalten, welche auch die Durchführung eines Controlling umfassen.

Gender Mainstreaming soll an der ZFH als „rollender Prozess“ verstanden werden und nach Projektende im Rahmen des Chancengleichheitsprogramms ZFH über die im Projekt definierten Prüfbereiche hinaus weiter entwickelt werden. Die nachhaltige Wirkung soll durch die Verankerung eines Gender Controlling im Qualitätsmanagement gewährleistet werden.

³ Sinngemäss wurden im vorangehenden Abschnitt die Bezeichnungen vor der Strukturreform verwendet, ab nächstem Abschnitt wird die Terminologie nach der Strukturreform übernommen.



- **Projekthalt, Erklären der einzelnen Projektetappen**

Gender Mainstreaming wird entsprechend der unterschiedlichen Bedürfnisse und Kulturen departementsspezifisch umgesetzt. Mit allen Departementsleitungen an den drei Hochschulen werden auf Grund der nachfolgend beschriebenen Prüfbereiche Schwerpunkte, Vorgehen (Umsetzung und Controlling) und bereit zu stellende Ressourcen festgelegt.

Prüfbereiche

Verantwortliche	Massnahmen
1. Adäquate Rahmenbedingungen	
Strategische Ebene: SL, DL (top – down) Operative Leitung: BfC	Umsetzen von Gender Mainstreaming: <ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit als Prozess definieren, Integration SFS • Integrieren in QM-System und Controlling • Adäquate Organisation der Ch'arbeit (Befugnisse, Information, s.a. Mandat B(eauftragte) f Ch) • Kommunikation Gender Philosophie • Sensibilisierungsmassnahmen/WB auf allen Ebenen und in allen Bereichen • Chancengleichheit integrieren in Strategie
2. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis	
	<ul style="list-style-type: none"> • Im Sinne der Durchbrechung tradierter Zuschreibungen von Berufsfeldern auf Grund des Geschlechts ist die Förderung des in einem Studien- und Forschungsbereich untervertretenen Geschlechts gewährleistet. • Beim Übergang Bachelor/Master bleibt der Frauen-, bzw. Männeranteil der Bachelorstufe erhalten. • In allen Führungsgremien und –funktionen wird eine signifikante Vertretung beider Geschlechter angestrebt.
Strategische Ebene: SL, DL (top – down) Personalstelle Operative Leitung: BfC	Statistik: <ul style="list-style-type: none"> • Alle Daten zu Studienverhalten(Eintritt, Mobilität, Studienintensität), Studienerfolg (Selektion, Abschlussquoten), Evaluationen (Lehre, Mitarbeitenden-Zufriedenheit), Personal-Stammdaten werden auch geschlechter-getrennt ausgewertet • Insbesondere ist das Geschlechterverhältnis bei den Masterstudiengängen zu erfassen • Die Daten werden den Departementen, Fachbereichen und den Chancengleichheitsstellen regelmässig zur Verfügung gestellt Personalpolitik: <ul style="list-style-type: none"> • In der Personalpolitik, in Anstellungs- und Berufungsverfahren werden gleichstellungsrelevante Aspekte systematisch berücksichtigt; die Personalverantwortlichen werden in Genderkompetenz weitergebildet und geschult Förderprogramme: <ul style="list-style-type: none"> • Es werden Mittel zur Verfügung gestellt und Veranstaltungen durchgeführt um der ungleichen Vertretung der Geschlechter zu begegnen (Info-Tage, Tochtertag, Schnupperstudium, Mentoringprogramm)



3. Vereinbarkeit	
Strategische Ebene: SL, DL (top – down) Personalstelle Operative Leitung: BfC	<p>Studienzulassung / Stellenbewerbung</p> <ul style="list-style-type: none">• eine Bewerbung oder Studienzulassung wird durch Unterbrechungen oder Reduktion des Studiums, der Erwerbsarbeit bzw. Forschung aus Gründen der Erziehungs- oder Betreuungsaufgaben nicht negativ beeinflusst <p>Arbeitszeit / Arbeitszeitorganisation</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Beschäftigungsverhältnisse können im Rahmen des geltenden personalrechts auf allen Hierarchiestufen so ausgestaltet werden, dass Betreuungsaufgaben wahrgenommen werden können.• Flexible Arbeitszeitmodelle werden auf allen Stufen gefördert• Teilzeit erwerbstätige Personen sind den vollzeiterwerbstätigen gleichgestellt <p>Studien-/ Prüfungsordnung</p> <ul style="list-style-type: none">• Auf Schwangerschaft und Betreuungsaufgaben wird im Rahmen der Ausnahmegewilligungen zu den Studien-, Hochschul- und Prüfungsordnungen rücksicht genommen• Dem Studienabbruch aus Gründen der Doppelbelastung von Familie und Studium wird entgegen gewirkt <p>Kinderbetreuung</p> <ul style="list-style-type: none">• Ein angemessenes Angebot von Betreuungsplätzen, welche von der HS subventioniert werden, ist vorhanden
4. Lehre / Anwendungsorientierte Forschung & Entwicklung / Dienstleistung	
Strategische Ebene: SL, DL (top – down) Operative Leitung: BfC	<p>Lehre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bei der Gestaltung der Studiengänge wird die Frage nach den für die entsprechenden Berufsfelder relevanten Genderaspekten systematisch gestellt• Die Sensibilisierung für Genderfragen wird in die Lehre integriert• Die Dozierenden / Studienberatenden / Forschenden werden in Genderkompetenz weitergebildet (s.a.v.)• Bei der Entwicklung und Reform von Studiengängen wird systematisch die Frage nach Auswirkungen auf die geschlechterbezogene Zusammensetzung der Studierendenpopulation gestellt <p>Mobilität:</p> <ul style="list-style-type: none">• In Relation zu den geschlechtermässigen Anteilen der Studierenden werden geschlechterbezogene Zielgrößen für die Mobilitätsprogramme festgelegt <p>Forschung/Gender Studies:</p> <ul style="list-style-type: none">• In der Forschung wird die Frage nach den für die entsprechenden Berufsfelder/Forschungsobjekte relevanten Genderaspekten systematisch gestellt (Forschung s.a. Auflagen EU-Rahmenprogramm)• Geschlechterforschung wird hinsichtlich ihrer gesellschaftlich-wirtschaftlich aussagekräftigen Resultate und deren Wichtigkeit für die Strategie der FH als eigene Disziplin und in der interdisziplinären Zusammenarbeit sowie im Rahmen der Methodenkompetenz gefördert



5. Diskriminierung	
Strategische Ebene: SL, DL (top – down) Personalstelle Operative Leitung: BfC	<ul style="list-style-type: none">• Die Haltung der ZHW wird allen Beteiligten kommuniziert mit Hinweis auf besondere Dokumente (Leitfaden Sprache, „no way“-Flyer, Merkblatt Mobbing, Eintrag Personalhandbuch)• Die LohnEinstufung wird gemäss dem neuen Entlohnungskonzept geschlechtsspezifisch erhoben und überprüft, geschlechtsspezifische „Ausschläge“ werden ausgeglichen

Das Projekt wird in folgenden Etappen umgesetzt:

- Erste Gespräche Departementsleitungen
- Erster Vorschlag für Massnahmen, Ansprechpersonen benennen
- Zweite Konsultation, pro Departement Prüfbereiche festlegen, Zielvereinbarungen; Coaching Ansprechpersonen
- Präsentation GM-Projekt / Prüfbereiche in Departementsversammlungen
- Kontinuierliches Reporting der BfC an die Hochschulleitung
- Evaluation

- **Praxisbezug**

Das Projekt betrifft den gesamten Tätigkeitsbereich der ZFH.

- **Nutzen für Gleichstellung und Nutzen für Zielpublikum**

Gender Mainstreaming ist ein anerkanntes Instrumentarium zur Förderung einer gendergerechten Organisationskultur. Ein Zusatznutzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes besteht darin, dass Strukturen geschaffen werden, die auch für ein Diversity-Management genutzt werden können.

- **Bezug zur Strategie der Fachhochschule**

Die Fachhochschulen sind gesetzlich verpflichtet die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern. Mit Gender Mainstreaming kann dem Gesetzesauftrag nachgekommen werden.



- **Evaluations- und Auswertungskonzept**

Controlling ist Bestandteil von Gender Mainstreaming. Mittels Befragung, schriftlich und/oder mündlich wird die Wirksamkeit der Massnahmen von der PL überprüft und in das Reporting an die Hochschulleitung integriert.

- **Transfer (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge, Dokumentationen usw.)**

Der Schlussbericht wird den anderen Fachhochschulen zugänglich gemacht. Berichterstattung erfolgt auch in den hochschul-internen Publikationsorganen und evtl. der weiteren Fachpresse.

- **Terminplan mit Projektetappen**

Erste Gespräche Departementsleitungen	Dez. 2007 bis Feb. 2008
Erster Vorschlag für Massnahmen, Ansprechpersonen benennen	Feb. bis März 2008
Zweite Konsultation, pro Departement Prüfbereiche festlegen, Zielvereinbarungen;	März bis Mai 2008
Präsentation/Diskussion GM und Prüfbereiche in Departementsversammlungen (alle Angehörige eines Depts)	April bis Juni 2008
Reporting an die Hochschulleitungen ZFH	laufend
Evaluation / Controlling	Juli 2008 bis Dez. 2008

Da die Arbeiten in den verschiedenen Departementen unterschiedlich vorangehen werden, überschneiden sich die Etappen teilweise.

Gemäss der Struktur der ZFH wird „Gender Mainstreaming ZFH“ an den drei Hochschulen ZHDK, ZHAW und PHZH als Teilprojekt „Gender Mainstreaming ZFH“ parallel und gleich umgesetzt. Die Projektadministration wird von der Koordinatorin Chancengleichheit ZHAW übernommen.

Winterthur, 29. Oktober 2007

Prof. Ursula Bolli-Schaffner