



Rektorat

Chancengleichheit

**Schlussbericht Mentoring ZFH
BBT Projekt 151/07**

31.10.08

Prof. Ursula Bolli-Schaffner
Dok.- Verantw.: Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW

**Schlussbericht Projekt 151/07, Gender Mainstreaming Zürcher Fachhochschule,
und Projekt 146/07, Gender Mainstreaming Zürcher Hochschule Winterthur ZHW**

Ausgangslage

Mit der Strukturreform der Zürcher Fachhochschule (ZFH) 2007 ist die ehemalige Zürcher Hochschule Winterthur (ZHW) zusammen mit den ehemaligen Teilschulen Hochschule für Soziale Arbeit (HSSAZ), Hochschule für Angewandte Psychologie (HAP) und Hochschule Wädenswil (HSW) in der neuen Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) aufgegangen. Die vormalige Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich (HGKZ) bildet zusammen mit der Hochschule für Musik und Theater (HMT) neu die Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Die beiden Hochschulen sind autonom innerhalb der ZFH.

Das Projekt 146/07, Gender Mainstreaming ZHW wurde deshalb in das Projekt 151/07 Gender Mainstreaming ZFH (GM ZFH) integriert. Der vorliegende Bericht umfasst daher beide Projekte. Das Projekt wurde an der ZhdK und der ZHAW auf der operativen Ebene je unabhängig umgesetzt. Aus diesem Grunde gliedert sich auch der Schlussbericht in einen Teil ZhdK und einen Teil ZHAW.

Schlussbericht ZHAW

1. Aktivitäten, Ergebnisse, Leistungen

1.1 Aktivitäten

Mit allen Departementsleitungen konnten Gespräche über die departementsrelevanten Prüfbereiche geführt werden.¹

In den Departementen Naturwissenschaften, Angewandte Psychologie, Soziale Arbeit und Gesundheit konnte für die Einführung von GM bis jetzt je ein Termin anberaumt werden. In den Departementen Architektur, Technik und Wirtschaft fanden zwei bis fünf Gespräche mit der Projektleiterin statt; an allen Departementen sind die departementsspezifischen Genderbeauftragten in die Umsetzung von GM eingebunden.

In den Departementsversammlungen der Departemente A, N und L wurde GM vorgestellt. Im Departement T wurde GM an einer Kadertagung vorgestellt (August 07) und ein Referat zum Thema diskriminierungsfreie MitarbeiterInnenbeurteilung (von Ch. Baitsch) platziert. Zudem wurde an einem Anlass für die gesamte ZHAW am Dept. T im Mai 2007 die DVD „Viewpoint“ (s. BBT Projekt 117/06: Vermittlungsmöglichkeiten Dozierender in Bezug auf Gender und Diversität) uraufgeführt.

Eine Vorstellung des Projektes GM in der gesamten Hochschulleitung ZHAW (alle Departementsleitungen plus Rektor) war wegen Priorisierung der Strukturreform nicht möglich. Jedoch wurde

¹ Eine Ausnahme ist das Departement Finances&Services (F&S). Wegen Neubesetzung der Leitung und Priorisierung der Strukturreform, wurde GM zurückgestellt. Die in diesem Departement angesiedelte Personalstelle jedoch ist im Projekt GM involviert.



durch die Hochschulleitung eine Gender Policy ZHAW verabschiedet, in welcher sich die Hochschule dem Gender Mainstreaming-Ansatz verpflichtet. Die Gender Policy ZHAW wurde vom Rektor in einer E-Mailnachricht allen Angehörigen kommuniziert, zudem fand am 15. Mai 2008, Theatersport-Match, eine Sensibilisierungsveranstaltung zur Bekanntmachung der Gender Policy statt.

1.2 Ergebnisse / Leistungen

Auf der Ebene der ZHAW ist die oben erwähnte Gender Policy richtungsweisend für Gender Mainstreaming, beziehungsweise den Integrativen Genderansatz in der Organisationskultur der ZHAW. Sie hat ihren Niederschlag gefunden in der Verankerung des Integrativen Genderansatzes im internen Aktionsplan ZHAW 2008 bis 2011. Damit verbunden ist auch die Festlegung der Strukturen für die Genderarbeit mit einer Stabsstelle Gender im Generalsekretariat des Rektorats und mit Genderbeauftragten in jedem Departement. (s. Grundlagen der Genderarbeit im Anhang)

Massgeblich für die Wahrnehmung der Genderthematik ist jedoch die jeweilige Departementskultur, wobei der Handlungsbedarf für die Sensibilisierung sich je nach Departement sehr unterschiedlich ausnimmt. Zielvereinbarungen entsprechend der im Projektdesign dargestellten Prüfbereiche konnten wenn nicht als „harte“ Messgrössen, so doch im Sinne von „friendly agreements“ entsprechend der Departementskultur mit allen Departementsleitungen getroffen werden, s. dazu die tabellarische Darstellung pro Departement im Anhang. Besonders erfreulich ist die Verankerung von Genderinhalten in der Lehre in den Departementen Architektur, Gesundheit, Psychologie, Soziale Arbeit und Technik (s. Anhang).

1.3 / 4 Verzögerungen / Reaktionen

Das Projekt umzusetzen, während gleichzeitig die Strukturreform ZFH vollzogen wurde, hat sich als sehr grosse Herausforderung an die Projektleitung heraus gestellt.

Der Zeitrahmen der Strukturreform wurde von der Leiterin Gender und der Kommission Chancengleichheit ZFH bewusst gewählt aus der Überlegung, dass gerade dieser Prozess der Veränderungen genutzt werden müsse, um die Genderthematik von Anfang an in der neuen Organisation zu verankern. Von den ExponentInnen des Wandels wurde dies nicht immer so gesehen. Vielmehr wurde die Genderthematik oftmals als nicht dringend notwendige, zusätzlich erschwerende Auflage empfunden. Dies zeigte sich vor allem darin, dass das Projekt in der Hochschulleitung nie direkt thematisiert wurde und der Projektleiterin auch kein Termin zur Präsentation gegeben wurde, was die Diskussion mit einzelnen Departementsleitungen zum Teil erschwerte. Die Verabschiedung der Gender Policy wurde in der Hochschulleitung nicht in Zusammenhang mit dem Projekt gebracht, sondern sozusagen als eigene Idee behandelt. Dabei ist anzufügen, dass die Strukturreform für die gesamte Hochschule tatsächlich ein enormer Mehraufwand bedeutete. So wurde das Projekt GM ZFH immer wieder verzögert und konnte nur mit einer Strategie der kleinen Schritte realisiert werden – nur so konnte trotz vielen Widerständen die Ausgangslage für ein effektives Gender Mainstreaming geschaffen werden.

2. Wirkungen und Veränderungen

2.1 Projektziele und Zielpublikum



Die Projektziele konnten insofern erreicht werden, als, wie im Projektdesign beschrieben, „im Einklang mit den unterschiedlichen Departementskulturen schrittweise und schwerpunktmässig“ auf Grund der Prüfbereiche in allen Departementen Gender Mainstreaming eingeführt werden konnte (Ziele s. tabellarische Darstellung im Anhang). Das heisst, auf Ebene ZHAW sowie auf Departementsebene wurden Massnahmen ergriffen, welche der nachhaltigen Umsetzung der Chancengleichheit von Frau und Mann dienlich sind. Mit Bezug auf die Prüfbereiche zeichnet sich folgende stichwortartige Bestandesaufnahme ab:

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
<p>Die Strukturen für die Genderarbeit stehen fest. Sensibilisierungsmassnahmen finden auf ZHAW-Ebene und auf Departementsebene statt (s.a. Anhang). Die Leiterin Gender überprüft die Einhaltung der „Agreements“, bespricht diese mit der Departementsleitung (DL) und raportiert der Hochschulleitung (HSL)</p> <p>Integration in Strategie und QM in Entwicklung begriffen.</p>	
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	Statistik: <ul style="list-style-type: none"> • Alle Daten zu Studienverhalten(Eintritt, Mobilität, Studienintensität), Studienerfolg (Selektion, Ab-



<p>Operative Leitung: BfC</p>	<p>schlussquoten), Evaluationen (Lehre, Mitarbeitenden-Zufriedenheit), Personal-Stammdaten werden auch geschlechter-getrennt ausgewertet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insbesondere ist das Geschlechterverhältnis bei den Masterstudiengängen zu erfassen • Die Daten werden den Departementen, Fachbereichen und den Chancengleichheitsstellen regelmässig zur Verfügung gestellt <p>Personalpolitik:</p> <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 <p>Förderprogramme:</p> <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)
<p>Statistik: weitgehend geschlechtergetrennt, jedoch Holschuld der Leiterin Gender</p> <p>Personalpolitik: Die HR-Stelle beachtet Grundsätze zu gendergerechtem Berufungs- und Einstellungsverfahren; kein Einsitz der Leiterin Gender in Berufungskommissionen, jedoch der GB im Dept N</p> <p>Förderprogramme: s. Mentoring ZFH, Technikschnuppertage, Frauen-Infotag, Tochter-/Sohntag; Motivationsprogramme für junge Männer in frauendominierten Studienbereichen in Vorbereitung</p>	
<p>3. Vereinbarkeit</p>	
<p>Strategische Ebene: SL, DL (top-down)</p> <p>Personalstelle</p> <p>Operative Leitung: BfC</p>	<p>Studiengulassung / Stellenbewerbung</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Bewerbung oder Studiengulassung 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
<p>Stellenbewerbung s.o., Studienzulassung, -ordnung, Prüfungsordnung: im Rahmen der übergeordneten Weisungen grösstmögliche Flexibilität – zuweilen leider auch abhängig von der Person mit Entscheidungsgewalt, daher Einforderbarkeit beschränkt</p> <p>Arbeitszeit: sehr flexible Lösungen – jedoch auch personenabhängig, daher Einforderbarkeit beschränkt</p> <p>Kinderbetreuung: Subventionierte Krippenplätze an den Standorten Wädenswil und Winterthur</p>	
<p>4. Lehre / Anwendungsorientierte Forschung & Entwicklung / Dienstleistung</p>	
<p>Strategische Ebene: SL, DL (top-down)</p> <p>Operative Leitung: BfC</p>	<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 gesell-



	<p>schaftlich-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</p>
<p>Lehre: schrittweise Integration von Genderinhalten, s.v. Fachstelle Gender Studies (eigenen Projekte und Beratung) Zusammenarbeit mit Leitung F&E ZHAW Projekte Dept. Linguisti</p>	
<p>5. Diskriminierung</p>	
<p>Strategische Ebene: SL, DL (top-down) Personalstelle Operative Leitung: BfC</p>	<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
<p>Die erwähnten Dokumente sind vorhanden und kommuniziert, ein Reglement zum Schutze vor Diskriminierung wird demnächst verabschiedet (Vorschlag s. Anhang) Die Leiterin Gender hat keine Einsicht in Lohndaten, auch nicht in anonymisierter Form, kann nur anmahnen.</p>	

Es zeichneten sich überall dort bessere Erfolge ab, wo die PL, beziehungsweise die Genderbeauftragten in den Departementen auf persönliche Kontakte zurückgreifen können und auch als Dozierende verankert sind.

2.2 Globalziel

Mit der Vertiefung der Strukturen für die Genderarbeit wurde der Chancengleichheitsthematik mehr Gewicht verliehen. Eine systematische Untersuchung über die Wahrnehmung der Genderthematik kann im Rahmen dieses Projekts nicht geleistet werden.²

2.3 Nachhaltigkeit

Der Gender Mainstreaming-Ansatz ist in der Gender Policy der ZHAW verankert und ist liegt ebenso dem internen Aktionsplan der ZHAW 2008 bis 2011 zu Grunde. Soweit ist die Nachhaltigkeit gewährleistet.

² S. dazu im Anhang die „Erläuterungen zur Genderarbeit“ der Leiterin Gender, die in anderem Zusammenhang für die Hochschulleitung verfasst wurden.



2.4 Transfer

Im Rahmen des Austauschs der Fachkommission Chancengleichheit der KFH ist der Transfer gewährleistet.

2.5 Rückwirkungen auf die Trägerschaft

Die Aktivitäten, Ergebnisse, Leistungen, Ziele (s. 1.1, 1.2, 2.1) selber sind die Rückwirkungen auf die Fachhochschule. Die Einbindung des Projekts ist ebenfalls unter diesen Punkten beschrieben. Die Unterstützung durch die Schulleitung wurde thematisiert unter 1.3 und 1.4, Verzögerungen / Reaktionen.

2.6 Öffentlichkeitswirkung

Als Projekt der internen Organisationsentwicklung wurde GM ZFH nicht öffentlich kommuniziert. Jedoch werden zu einzelnen Massnahmen Pressemeldungen gemacht:

- Zu den Technikschnuppertagen – ohne mediales Echo, jedoch mit der indirekten Reaktion, dass Studentinnen und Absolventinnen von Ingenieurstudiengängen von FUTURA TV zu Beiträgen eingeladen wurden im Rahmen der Berufsmesse 2008 in Zürich (26.11., 11.00 Uhr, 28.11., 18.00)
- Die Studie „Gendergerechte technische Fachhochschulstudiengänge: Ein Entwicklungsprojekt in den Studiengängen Elektrotechnik, Unternehmensinformatik und Biotechnologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ von Dr. Nadja Ramsauer und lic. phil. Theresia Weiss Sampietro ist in der Reihe „Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung, Nr. 9“ publiziert, Winterthur 2008.³
- Interview in FUTURA TV mit der Leiterin Gender zum Thema gendergerechte Sprache, 18.11.08.
- Pressemeldung zu Abschluss Mentoring ZFH, 29.10.08 – Reaktionen ausstehend.

3. Zusammenarbeit mit Organisationen

entfällt.

4. Auflagen

Auflage 1: Die vorliegende, zusammenfassende Version für Projekt 151/07 sowie Projekt 146/07 und der Zeitpunkt für den Schlussbericht wurde mit der Leiterin des Bundesprogramms, Caroline Ceppi, vereinbart.

Auflage 2: Gender Mainstreaming ZFH ist integraler Teil des internen Aktionsplan, als solches wird es im Rahmen des Reporting über den internen Aktionsplan erfasst.

Auflage 3: S.v. „Öffentlichkeitswirkung“

³ Vgl. auch die Erwähnung der Studie im St. Galler Tagblatt vom 23. Oktober 2008.



5. Projektverlauf

5.1 Vorteile und Stärken

Das departementsspezifische Vorgehen hinsichtlich der „Agreements“ erzielt eine grösstmögliche Akzeptanz der zu ergreifenden Massnahmen und der AkteurInnen. Es wird so umgesetzt, was realistisch ist. Jede Fachkultur kann ihre „Gangart“ wählen.

5.2 Verbesserungen

Trotz des departementsspezifischen Ansatzes ist eine bessere Unterstützung durch die Gesamt-Hochschulleitung, wo die Departementsleitungen dabei sind, anzustreben. Bei der defensiven Haltung, die gegenüber der Genderthematik immer noch zu beobachten ist, ist es ein Vorteil, wenn sich das oberste Führungsgremium geschlossen – so dass jede/r es von jeder/jedem weiss – hinter ein Projekt stellt. Die Verabschiedung der Gender Policy und die zur Kenntnissnahme der Grundlagen der Genderarbeit sind ein Schritt in diese Richtung, deren Wirkung verstärkt würde mit der Einladung der PL zur Präsentation des Projekts und zur Diskussion der ihm zu Grunde liegenden Philosophie.

5.3 Empfehlungen

Die PL ist überzeugt, dass der integrative Genderansatz (Gender Mainstreaming) die wirksamste Strategie zur Umsetzung einer gendergerechten Organisationskultur ist. Für verschiedene Bereiche müssen jedoch, abgesehen von Grundvoraussetzungen wie strukturellen Bedingungen, verschiedene Zielsetzungen und Schwerpunkte möglich sein, die die Akzeptanz der Betroffenen finden. Gender Mainstreaming soll zudem als „rollender Prozess“ verstanden werden, das heisst, Ziele werden laufend überprüft und können weiter entwickelt werden.



Rektorat

Chancengleichheit

**Schlussbericht Gender Mainstreaming ZFH
BBT Projekt 151/07: Anhang**

31.10.08

Prof. Ursula Bolli-Schaffner
Dok.- Verantw.: Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW

Anhang



Gratis für ZHAW-Angehörige und ihre Freunde und Freundinnen

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

**zh
aw**

08 **Theatersport-Match:**
Frauen + / < > Männer **15. Mai**

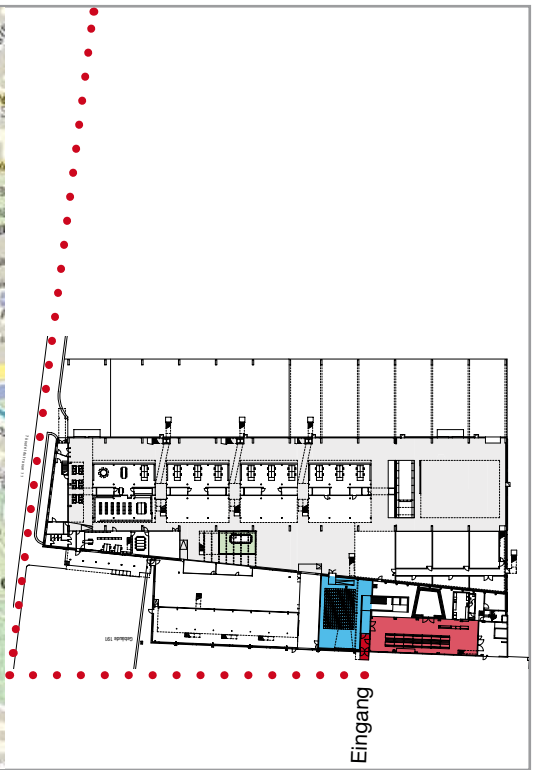
Halle 180, Blauer Saal und Mensa
Dept. Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen, Winterthur
18:00 bis ca. 21:00

Apéro, Snacks,
Sound: Female Band Workshop
Theatersport-Match

Theatersport interpretiert die Begegnung zwischen Frauen und Männern als spielerischen Wettbewerb zweier Teams, die sich in der Kunst der Theater-Improvisation, unter Vorgaben des Publikums, miteinander messen. Wie ein Fussballmatch ist auch eine Theatersport-Begegnung von Schnelligkeit, Improvisationsfreude und Teamgeist geprägt.

www.impro-theater.ch/theatersport

Dabei sein ist match-entscheidend!
ZHAW Spielregeln: www.zhaw.ch >genderpolicy



Frauen und Männer am Ball

Halle 180, Blauer Saal und Mensa
Dept. Architektur, Gestaltung und Bauingenieurwesen
Tössfeldstrasse 11, Winterthur

Grundlagen zur Genderarbeit

Dok.- Verantw.: Elmi

Version 1.0

Grundlagen zur genderarbeit

1 Ziel:

- Das Verfahren zur Erarbeitung einer Genderpolicy ist festgelegt
- Entscheid, wie Genderarbeit organisatorisch eingegliedert wird (inkl. Verfahren zur personellen Besetzung)

2 Aufgaben

Aktionslinie	Massnahmen	Termin
Allgemein	Gender Policy Gender Mainstreaming (GM) Beratung	11.07. 2011¹ kontin.
Genderkompetenz	Themenspezifische Veranstaltungen	kontin
Geschlechterforschung	F&E Projekte, Gender Main-streaming in F&E, Beratung F&E Förderpreis Gender Studies	kontin
Genderinhalte in der Lehre	Lehreinhalte nach Fachbereich und Gender allgemein	2009
Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Motivationsveranstaltungen Rahmenbedingungen, s.a. GM Mentoring ZFH (Pilot)	jährl. 2011 07–08
Vernetzung	Hochschulegremien Gender nat./int. Koordination und Information Konferenzteilnahme Fachspezifische Gendergremien	kontin. kontin. kontin.

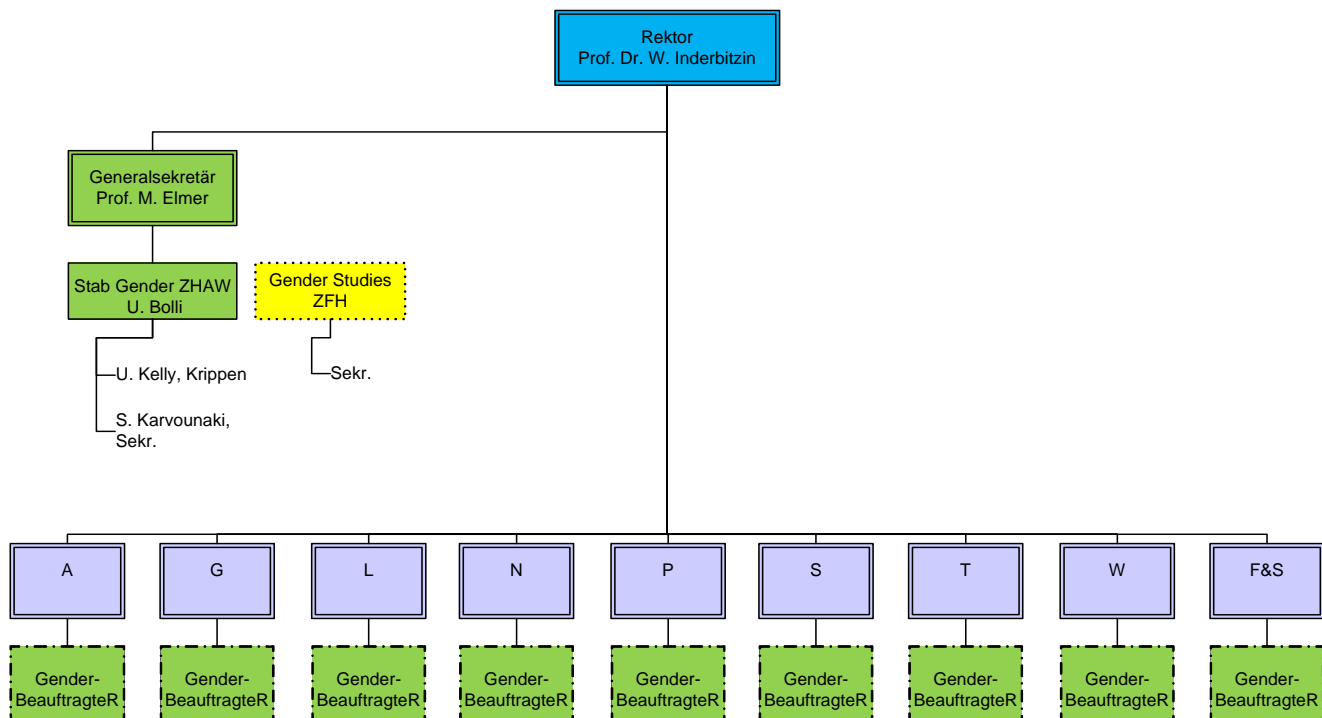
Zum Aufgabenbereich des Stabs Genderarbeit gehört auch die Verwaltung der durch die ZHW belegten Krippenplätze, Durchführung von speziellen Anlässen wie Technikschnuppertag, Fraueninfotag etc.

¹ Gender Mainstreaming sollte bis Ende der kommenden Kreditperiode im Rahmen der Botschaft für Forschung und Innovation 2008 bis 2011 vollständig umgesetzt sein; der Genderbereich in den Strukturen der ZHAW definitiv integriert sein.

3 Startaufstellung/Organisation

Bei Start der ZHAW wird die Genderarbeit in derselben Aufstellung wie bisher weitergeführt.

Die Organisation ab August 2009 ist zu entwickeln.



4 Rahmenbudget/Finanzierung

Die Finanzierung der Genderarbeit erfolgt teilweise aus den durch den Bund zur Verfügung gestellten Mitteln. Die Kürzung der Bundesmittel trifft auch die ZFH und dadurch die ZHAW. Es stehen der Genderarbeit an der ZHAW für 2008 inkl. Fachstelle rund Fr. 200'000.– für die übergreifenden Aufgaben und Projekte zur Verfügung.

Die Genderarbeit in den Departementen gehört zum Grundauftrag der Departemente. Spezielle Projekte sind über den Stab Gender abzurechnen.

5 Personelles

U. Bolli wird durch den Rektor bis Juli 2009 als Leiterin eingesetzt.

Bis Herbst 08 werden Vorschläge zur thematischen Ausrichtung Chancengleichheit ausgearbeitet.

Im ersten Quartal 09 erfolgt eine Ausschreibung der Leitung dieses Stabes.



Rektorat

Chancengleichheit

**Schlussbericht Gender Mainstreaming ZFH
BBT Projekt 151/07: Anhang**

31.10.08

Prof. Ursula Bolli-Schaffner
Dok.- Verantw.: Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW

Genderinhalte in der Lehre

Geschlechterspezifische Arbeitsteilung und Professionalität – ein historischer Überblick

- ZHAW, Departement Gesundheit, SG Pflege
- Modul Leadership & Management
- 23.10.2008, 12.50 - 14.20 Uhr
- Nadja Ramsauer, Fachstelle Gender Studies ZHAW
- www.genderstudies.zhaw.ch / xran@zhaw.ch
- Tel. direkt 058 934 75 73

Aufbau und Lernziele

- **Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien**
Theoretischer Zugang
=> Input N. Ramsauer
- **Wie entsteht die geschlechterspezifische Arbeitsteilung?**
Historischer Zugang
=> Lektüre und Diskussion eines Textes

Geschlecht und Arbeit: Erwerbsarbeit von Frauen und Männern im historischen Wandel

- Mikromodul 6.5: Existenzsicherung und berufliche und soziale Integration
- ZHAW, Soziale Arbeit
- Dr. phil. Nadja Ramsauer, Leiterin Fachstelle Gender Studies und Dozentin ZHAW, xran@zhaw.ch

Geschlecht und Arbeit: Aufbau Input

1. Geschlecht als soziale Kategorie (Theorie)
2. Erwerbsarbeit im Lebenszusammenhang von Frauen und Männern (historische Perspektive)
3. Geschlecht und Arbeitsmarkt heute (soziologische Perspektive)

Geschlecht und Arbeit: Lernziele

1. „Geschlecht“ als **Analysekategorie** verwenden können.
2. „Geschlecht“ als **historisch wandelbare Kategorie** betrachten.
3. Gesellschaftliche, unternehmerische und individuelle **Faktoren** kennen, die für Frauen oder Männer zu **Marginalisierungen** im Arbeitsmarkt führen können.

Kurs 21.4.2.: Geschlecht in Alltag, Gesellschaft und Wissenschaft
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Angewandte Psychologie
Dr. phil. Nadja Ramsauer, Leiterin Fachstelle Gender Studies, xran@zhaw.ch

Programm

23. September 2008 (2 Lektionen)

Thema und Inhalte	Arbeitsform
Begrüssung und Einführung Programm, Lernziele und Arbeitsweisen	N. Ramsauer
Doing gender oder: Wie wir Geschlecht im Alltag herstellen Wie erkennen wir Frauen und Männer? – Auf welche Geschlechtsmerkmale achten wir? – Geschlechterordnung als Platzanweisung für Frauen und Männer	Übung im Plenum
Entwicklungslinien, Reichweite u. Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Geschlechter- und Männerforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Wie positioniere ich mich persönlich in der Genderthematik?	Input N. Ramsauer, individuelle Textlektüre, Diskussion im Plenum

7. Oktober 2008 (4 Lektionen)

Genderkompetenz in der Angewandten Psychologie Geschlechterkonstruktionen in Fachkulturen – Genderkompetenz: Begriffsdefinition und thematische Schwerpunkte in der Angewandten Psychologie	Input N. Ramsauer, Diskussion in Kleingruppen und im Plenum
Gruppenarbeiten: Präsentation vom 28.10. vorbereiten <ul style="list-style-type: none"> • Gruppe 1: Frauen – Männer – Bildung – Arbeit • Gruppe 2: Geschlecht – Psychologie – Fachkulturen • Gruppe 3: Männliches Gehirn – Weibliches Gehirn 	Lektüre und Diskussion in den Arbeitsgruppen, gemeinsame Präsentation vom 28. Oktober 2008 planen und vorbereiten

28. Oktober 2008 (4 Lektionen)

Präsentation der Gruppenarbeiten <ul style="list-style-type: none"> • Gruppe 1: Frauen – Männer – Bildung – Arbeit • Gruppe 2: Geschlecht – Psychologie – Fachkulturen • Gruppe 3: Männliches Gehirn – Weibliches Gehirn 	Gruppenpräsentationen mit anschließender Diskussion im Plenum
Schriftlicher Kursnachweis Brainstorming zu möglichen Themenfeldern	Ideen im Plenum zusammentragen
Fazit und Ausblick	N. Ramsauer, Diskussion im Plenum

Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre Programm

Zeit/S.	Ziel	Inhalt
16.00	Ablauf und Zielsetzungen	Begrüssung und Vorstellungsrunde
16.20-17.30 S. 1-6 <i>Literaturliste</i> S. 27-31	Zugang zur Komplexität der Diversity- und Genderthematik schaffen – Theoretische Reflexion – Persönlicher Zugang zum Thema klären	Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Diversity- und Gendertheorien Von der Frauen- zur Männer- und Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Struktur- und gesellschaftstheoretische Ansätze – Konstruktivistische Ansätze – doing gender-Prozesse <i>(Input)</i> Wie positioniere ich mich persönlich in der Diversity- und Genderthematik? Konzeptioneller Rahmen der Gleichstellung: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion <i>(Textlektüre: Wetterer bzw. Ulmi/Maurer mit anschließender Diskussion im Plenum)</i>
17.30-17.40 S. 7-8	Eigene Position als Dozent/in, Führungskraft usw. in einem spezifischen fachkulturellen Umfeld reflektieren – Ethnographischer Blick auf den Hochschulbetrieb gewinnen	Fachkulturen ↔ Diversity- und Geschlechterkonstruktionen Pierre Bourdieus Habituskonzept – Wissenschaft als soziales Feld – Bedeutung von unterschiedlichen Fachkulturen – „Spielregeln“ im Hochschulbetrieb – Doing science ↔ Doing diversity <i>(Kurzipnut)</i>
17.40		<i>Pause</i>
18.10-19.10 S. 9-24	Verschiedene Aspekte einer diversity- und geschlechtergerechten Didaktik definieren und kennen lernen – Persönliche inhaltliche Gewichtung vornehmen anhand von Beispielen aus der eigenen Praxis	Diversity- und Genderkompetenz in der Lehre Lehrperson ↔ Gender- und Diversitythematik – Definition von Gender- und Diversitykompetenz – Gender Mainstreaming an Hochschulen: Kriterien und Indikatoren – Vier Dimensionen einer geschlechtergerechten Didaktik – Diskussion von Praxisbeispielen – Büchertisch, Manuals, Instrumente <i>(Textlektüre: Gender Mainstreaming an Hochschulen, FHS St. Gallen mit anschließender Diskussion in Gruppen und im Plenum)</i>
19.10 S. 25-26		Ausblick: Gender Mainstreaming und Diversity Management an Hochschulen / Fazit <i>(Kurzipnut und Abschlussdiskussion)</i>

Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung: Programm

Zeit/S.	Ziel	Inhalt
9.00	Ablauf und Zielsetzungen der Weiterbildung	Begrüssung und Vorstellungsrunde
9.20-10.30 S. 4-17	Zugang zum Thema schaffen – Komplexität der Genderthematik erfassen – Theoretische Reflexion – Persönlicher Zugang zum Thema klären – Reflexion von doing gender-Prozessen	Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Struktur- und gesellschaftstheoretische Ansätze – Konstruktivistische Ansätze – doing gender-Prozesse – Dekonstruktion Wie positioniere ich mich persönlich in der Genderthematik? Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion <i>(Textlektüre: Wetterer bzw. Ulmi/Maurer)</i>
10.30		PAUSE
11.00-12.30 S. 18-56	Eigene Position als Dozent/in in einem spezifischen fachkulturellen Umfeld reflektieren – Ethnographischer Blick auf den Hochschulbetrieb gewinnen – Fachadäquate Handlungsspielräume ausloten	Habitus – Wissenschaft als Feld – Fachkulturen – Geschlechterkonstruktionen in der Lehre Pierre Bourdieus Habituskonzept – Soziale Dimensionen des wissenschaftlichen Umfeldes – „Spielregeln“ im (Fach-)Hochschulbetrieb – Doing science ⇔ Doing gender – Bedeutung von unterschiedlichen Fachkulturen – Geschlechterkonstruktionen in der Wissensvermittlung am Beispiel exemplarischer Studiengänge <i>(Textlektüre: Beaufays/Krais und Münst)</i>
12.30		MITTAGESSEN
13.30-15.00 S. 57-65	Verschiedene Aspekte einer geschlechtergerechten Didaktik definieren und kennen lernen – Persönliche inhaltliche Gewichtung vornehmen anhand von Beispielen aus der eigenen Praxis	Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik I Heimlicher Lehrplan – Definition von Genderkompetenz – Gender Mainstreaming an Hochschulen: Kriterien und Indikatoren – Vier Dimensionen einer geschlechtergerechten Didaktik – Diskussion von Praxisbeispielen – Büchertisch, Manuals, Instrumente <i>(Textlektüre: Gender Mainstreaming an Hochschulen, FHS St. Gallen)</i>
15.00		PAUSE
15.30-16.30 S. 66-69	Zusammenhang von Kommunikation, Interaktion und der Kategorie Geschlecht reflektieren – Erkenntnisgewinn über das persönliche Berufsumfeld aus der Genderperspektive heraus: Wer positioniert sich wie und weshalb?	Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik II Vgl. oben Kommunikation, Interaktion und die Kategorie Geschlecht Wissensdarbietung und Produktion von Autorität – Lokale Positionierungen in Diskussionen – Ethnographie der Kommunikation auf Hochschulebene
16.30		Rückblick und Auswertung

Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung: Programm

Zeit/S.	Ziel	Inhalt
9.00	Ablauf und Zielsetzungen der Weiterbildung	Begrüssung und Vorstellungsrunde
9.20-10.30 S. 4-17	Zugang zur Komplexität der Genderthematik schaffen – Theoretische Reflexion – Persönlicher Zugang zum Thema klären – Reflexion von doing gender-Prozessen	Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Struktur- und gesellschaftstheoretische Ansätze – Konstruktivistische Ansätze – doing gender-Prozesse Wie positioniere ich mich persönlich in der Genderthematik? Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion (Textlektüre: Wetterer bzw. Ulmi/Maurer)
10.30		PAUSE
11.00-12.30 S. 18-56	Eigene Position als Dozent/in in einem spezifischen fachkulturellen Umfeld reflektieren – Ethnographischer Blick auf den Hochschulbetrieb gewinnen – Disziplinspezifische Handlungsspielräume ausloten	Habitus – Wissenschaft als Feld – Fachkulturen – Geschlechterkonstruktionen in der Lehre Pierre Bourdieus Habituskonzept – „Spielregeln“ im (Fach-)Hochschulbetrieb – Doing science ⇔ Doing gender in unterschiedlichen Fachkulturen – Geschlechterkonstruktionen in exemplarischen Studiengängen (Textlektüre: Beaufäys/Krais und Münst)
12.30		MITTAGESSEN
13.30-14.30 S. 66ff		Habitus – Wissenschaft als Feld – Fachkulturen – Geschlechterkonstruktionen in der Lehre Diskussion der beiden Gruppenarbeiten Kommunikation, Interaktion und die Kategorie Geschlecht Wissensdarbietung und Produktion von Autorität – Lokale Positionierungen in Diskussionen – Ethnographie der Kommunikation auf Hochschulebene
14.30		PAUSE
14.50-16.00 S. 57-65	Verschiedene Aspekte einer geschlechtergerechten Didaktik definieren und kennen lernen – Persönliche inhaltliche Gewichtung vornehmen anhand von Beispielen aus der eigenen Praxis	Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik Heimlicher Lehrplan – Definition von Genderkompetenz – Gender Mainstreaming an Hochschulen: Kriterien und Indikatoren – Vier Dimensionen einer geschlechtergerechten Didaktik – Diskussion von Praxisbeispielen – Büchertisch, Manuals, Instrumente (Textlektüre: Gender Mainstreaming an Hochschulen, FHS St. Gallen)
16.00		Fazit und Ausblick

Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung: Programm

Zeit/S.	Ziel	Inhalt
16.00	Ablauf und Zielsetzungen der Weiterbildung	Begrüssung und Vorstellungsrunde
16.20-17.30 S. 4-17	Zugang zur Komplexität der Genderthematik schaffen – Theoretische Reflexion – Persönlicher Zugang zum Thema klären – Reflexion von doing gender-Prozessen	Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Männer- und Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Struktur- und gesellschaftstheoretische Ansätze – Konstruktivistische Ansätze – doing gender-Prozesse Wie positioniere ich mich persönlich in der Genderthematik? Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion <i>(Textlektüre: Wetterer bzw. Ulmi/Maurer mit anschliessender Diskussion im Plenum)</i>
17.30		PAUSE
18.00-18.45 S. 18-56	Eigene Position als Dozent/in, Führungskraft usw. in einem spezifischen fachkulturellen Umfeld reflektieren – Ethnographischer Blick auf den Hochschulbetrieb gewinnen	Fachkulturen und Geschlechterkonstruktionen Pierre Bourdieus Habituskonzept – Wissenschaft als soziales Feld – Bedeutung von unterschiedlichen Fachkulturen – „Spielregeln“ im Hochschulbetrieb – Doing science ⇔ Doing gender – Kommunikation, Interaktion und Geschlecht <i>(Diskussion in Dreiergruppen)</i>
18.45		KURZE PAUSE
19.00-19.50 S. 57-72	Verschiedene Aspekte einer geschlechtergerechten Didaktik definieren und kennen lernen – Persönliche inhaltliche Gewichtung vornehmen anhand von Beispielen aus der eigenen Praxis	Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik Lehrperson ⇔ Genderthematik – Definition von Genderkompetenz – Gender Mainstreaming an Hochschulen: Kriterien und Indikatoren – Vier Dimensionen einer geschlechtergerechten Didaktik – Diskussion von Praxisbeispielen – Büchertisch, Manuals, Instrumente <i>(Textlektüre: Gender Mainstreaming an Hochschulen, FHS St. Gallen mit anschliessender Diskussion in Gruppen und im Plenum)</i>
19.50		Fazit

Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung: Programm

Zeit/S.	Ziel	Inhalt
9.00	Ablauf und Zielsetzungen der Weiterbildung	Begrüssung und Vorstellungsrunde
9.20-10.30 S. 4-17	Zugang zur Komplexität der Genderthematik schaffen – Theoretische Reflexion – Persönlicher Zugang zum Thema klären – Reflexion von doing gender-Prozessen	Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Männer- und Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Struktur- und gesellschaftstheoretische Ansätze – Konstruktivistische Ansätze – doing gender-Prozesse Wie positioniere ich mich persönlich in der Genderthematik? Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion (Textlektüre: Wetterer bzw. Ulmi/Maurer mit anschliessender Diskussion im Plenum)
10.30		PAUSE
11.00-11.45 S. 18-56	Eigene Position als Dozent/in, Führungskraft usw. in einem spezifischen fachkulturellen Umfeld reflektieren – Ethnographischer Blick auf den Hochschulbetrieb gewinnen	Fachkulturen und Geschlechterkonstruktionen Pierre Bourdieus Habituskonzept – Wissenschaft als soziales Feld – Bedeutung von unterschiedlichen Fachkulturen – „Spielregeln“ im Hochschulbetrieb – Doing science ⇔ Doing gender – Kommunikation, Interaktion und Geschlecht (Diskussion in Dreiergruppen)
11.45		KURZE PAUSE
12.00-12.50 S. 57-72	Verschiedene Aspekte einer geschlechtergerechten Didaktik definieren und kennen lernen – Persönliche inhaltliche Gewichtung vornehmen anhand von Beispielen aus der eigenen Praxis	Genderkompetenz und geschlechtergerechte Didaktik Lehrperson ⇔ Genderthematik – Definition von Genderkompetenz – Gender Mainstreaming an Hochschulen: Kriterien und Indikatoren – Vier Dimensionen einer geschlechtergerechten Didaktik – Diskussion von Praxisbeispielen – Büchertisch, Manuals, Instrumente (Textlektüre: Gender Mainstreaming an Hochschulen, FHS St. Gallen mit anschliessender Diskussion in Gruppen und im Plenum)
12.50		Fazit



Mikromodul 1.5.: Geschichte der Sozialen Arbeit

Skript

Programm

Datum	Zeit	Inhalt
Do 25.09.2008	08.35 - 12.05	Zur Geschichte sozialer Systeme, sozialer Probleme und Sozialer Arbeit
Do 02.10.2008	08.35 - 12.05	Soziale Probleme und deren Bearbeitung in der ständischen Gesellschaft (6. – 17. Jahrhundert)
Do 09.10.2008	13.00 - 16.30	Aufklärung und die Folgen: Auf dem Weg zur modernen Sozialen Arbeit (18. Jahrhundert)
Fr 07.11.2008	08.35 - 12.05	Zur Geschichte der Sozialstaatlichkeit in der Schweiz (18. – 20. Jahrhundert)
Fr 14.11.2008	08.35 - 12.05	PionierInnen der modernen Sozialen Arbeit und deren Auswirkung auf die Entwicklung in der Schweiz (19. – 20. Jahrhundert)
Fr 21.11.2008	08.35 - 12.05	Zur Geschichte der Sozialen Arbeit als Praxis, Ausbildung und Profession in der Schweiz (19. – 20. Jahrhundert)
Fr 28.11.2008	13.00 -16.30	Soziale Arbeit zwischen Integration und Ausschluss: 1940er Jahre

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 1

1. Zur Geschichte sozialer Systeme, sozialer Probleme und Sozialer Arbeit..... Fehler! Textmarke nicht definiert.

- 1.1. *Bestimmung von Gegenstand und Problematik Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 1.2. *Forschungsstand..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 1.3. *Quellenkritik und Quelleninterpretation..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 1.4. *Theoretische Ansätze Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 1.5. *Zur Geschichte sozialer Systeme..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 1.6. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*

2. Soziale Probleme und deren Bearbeitung in der ständischen Gesellschaft (6.-17. Jh.) Fehler! Textmarke nicht definiert.

- 2.1. *Ständische Gesellschaft und soziale Ungleichheit..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 2.2. *Ausbreitung des Christentums und Auswirkungen auf soziale Probleme ... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 2.3. *Theologische Grundlegung von Hilfe: Thomas von Aquin (1224 – 1274).. Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 2.4. *Die spätmittelalterliche Stadtentwicklung und ihre Auswirkung auf soziale Probleme..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*

- 2.5. *Reformation: Neues Weltbild und neue Zuständigkeiten für alte Probleme***Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 2.6. *Versuche städtischer Sozialpolitik: Juan Luis Vives (1492 – 1540)***Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 2.7. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3. Aufklärung und die Folgen: Auf dem Weg zur modernen Sozialen Arbeit (18. Jh.).....** Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 3.1. *Die Aufklärung und ihre Folgen für die Soziale Arbeit* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.2. *Jean-Jacques Rousseau (1712 – 1778).....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.3. *Johann Heinrich Pestalozzi (1746 – 1827).....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.4. *Gruppenarbeit zum „Stanser Brief“* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.5. *Sozialpädagogische PionierInnen im Umfeld von Pestalozzi* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.6. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4. Zur Geschichte der Sozialstaatlichkeit in der Schweiz (18. – 20. Jh.)** Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 4.1. *Das Ancien Régime und die ersten sozialstaatlichen Prinzipien (16. – 18. Jh.)..* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.2. *Helvetik, Bundesstaat und die Anfänge des Sozialstaates.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.3. *Der moderne Sozialstaat I: Entstehung der Sozialversicherungen.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.4. *Arbeitsauftrag: Sozialversicherungen und die Kategorie Geschlecht* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.5. *Der moderne Sozialstaat II: Soziale Fürsorge der Gemeinden ..* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.6. *Arbeitsauftrag zum Konzept der „sozialen Mütterlichkeit“* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.7. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 5. PionierInnen der modernen Sozialen Arbeit und deren Auswirkung auf die Entwicklung in der Schweiz (19. – 20. Jahrhundert)** Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 5.1. *Mind-map zu Industrialisierung, Soziale Frage, Soziale Antwort* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 5.2. *Gruppenarbeit zu PionierInnen der Sozialen Arbeit: 1. Phase (homogene AG) .* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 5.3. *Gruppenarbeit zu PionierInnen der Sozialen Arbeit: 2. Phase (heterogene AG)* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 5.4. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 6. Zur Geschichte der Sozialen Arbeit als Praxis, Ausbildung und Profession in der Schweiz (19. – 20. Jahrhundert)** Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 6.1. *Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit I: Kinder- und Jugendfürsorge* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 6.2. *Arbeitsauftrag zur Kinder- und Jugendfürsorge.....* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 6.3. *Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit II: Anstaltswesen* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 6.4. *Arbeitsauftrag zum Anstaltswesen* **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

- 6.5. *Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit III: Offene Fürsorge Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 6.6. *Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit IV: Heil-/Sonderpädagogik.... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 6.7. *Geschichte der Sozialen Arbeit als Ausbildung und Profession . Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 6.8. *Vorbereitende Lektüre auf nächste Sitzung..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*

7. Soziale Arbeit zwischen Integration und Ausschluss: 1930er – 1940er Jahre.....Fehler! Textmarke nicht definiert.

- 7.1. *Eugenik und ihre Anwendung im 20. Jahrhundert..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 7.2. *Eugenik, Psychiatrie und Fürsorge: Fallbeispiele aus der zürcherischen Praxis Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 7.3. *Rückblick, Prüfung, Auswertung..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*

8. Literaturverzeichnis Fehler! Textmarke nicht definiert.



Kulturgeschichte der Technik (t.KULT)

Lernziele

Die Kursteilnehmenden

- lernen kultur- und sozialgeschichtliche Aspekte der Technik kennen,
- nehmen das gesellschaftliche Technikverständnis als zeitgebunden und historisch wandelbar wahr,
- verstehen die Kontextgebundenheit und den Gesellschaftsbezug von technischen Projekten,
- leuchten Technik unter wissenschaftskritischen Gesichtspunkten aus,
- schauen die eigene Disziplin von aussen an.

Lerninhalte

Der kulturhistorische Zugang zu Technik wird an verschiedenen Beispielen erprobt:

- Tüftler und geniale Erfinder: Professionalisierung der Ingenieurwissenschaften im 19. und 20. Jahrhundert
- Roboter, Cyborgs und Terminatoren: Zum Verhältnis zwischen Mensch und Maschine
- Kultur- und Technikgeschichte des modernen Körpers: Visualisierungstechniken im Wandel, Hirnforschung im 19. und 20. Jahrhundert
- Gesellschaftsrelevanz von Technik: Atomenergiedebatten in den 1960er Jahren und heute
- Technik und der Wandel von Arbeitsplätzen: Zur Herrschaft der Mechanisierung im 19. und 20. Jahrhundert
- Sozialgeschichte des Labors und Reflexion der eigenen Laborpraxis

Prüfungsanforderungen / Leistungsnachweise

- (Gruppen-)Referat halten oder Diskussion leiten
- Textzusammenfassungen bzw. Sitzungsprotokolle verfassen
- Verarbeitung des abgegebenen Lesestoffes von Woche zu Woche

Kursverantwortung

Nadja Ramsauer (xran), Dozentin ZHAW und Leiterin der Fachstelle Gender Studies



ZHAW, Departement Gesundheit
Modul Kommunikation / Interaktion
9.6.2008 bzw. 12.6.2008
Dr. phil. Nadja Ramsauer, Leiterin Fachstelle Gender Studies, xran@zhaw.ch

Kommunikation, Interaktion und die Kategorie Geschlecht

Programm 9.6.2008 bzw. 12.6.2008 (bzw. 8. und 11.12.2008)

4 Lektionen

Thema und Inhalte	Arbeitsform
Begrüssung / Einführung Programm und Arbeitsweise vorstellen	N. Ramsauer
Doing gender oder: Wie wir Geschlecht in der Kommunikation und Interaktion herstellen Wie erkennen wir Frauen und Männer? – Auf welche Geschlechtsmerkmale achten wir? – Geschlechterordnung als Platzanweisung für Frauen und Männer	Übung im Plenum
Entwicklungslinien, Reichweite und Relevanz von Gendertheorien Von der Frauen- zur Geschlechterforschung – Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie – sex/gender-Unterscheidung – Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Wie positioniere ich mich und meinen Beruf in der Geschlechterthematik?	Input N. Ramsauer: Forschungsüberblick Lektüre eines Kurztextes und Diskussion in Zweier- oder Dreiergruppen
Kommunikation, Interaktion und Geschlecht – historisch betrachtet Kommunikation und Interaktion zwischen Arzt und Patientinnen um 1730 – vorbürgerliche Geschlechterkonzeptionen im 18. Jahrhundert	Lektüre eines Textes, Diskussion in Zweier- oder Dreiergruppen
Kommunikation, Interaktion und Geschlecht – Praxis im heutigen Berufsalltag Kommunikation zwischen ÄrztIn, Pflegepersonal und PatientIn heute – Wie wird Wissen dargeboten und Expertentum hergestellt? – Bedeutung von historisch gewachsenen Fachkulturen und Professionen – Reflexion der eigenen Kommunikation und Interaktion aus der Geschlechterperspektive heraus	Input N. Ramsauer: Forschungsüberblick Diskussion in Gruppen anhand von Fragen

Mikromodul 7.2.1: Theorien Sozialer Arbeit (historischer Teil, im HS jeweils 32 Lektionen, im FS jeweils 16 Lektionen)

Reader

Programm

Datum	Inhalt und Arbeitsweise
Mo 15.09.2008	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung: Problemstellung, Ziele, Inhalte des Moduls - Programm der ersten vier Sitzungen: Ziele, Arbeitsweisen, Frageaster und Literatur - Historischer Überblick: Theorieentwicklung Soziale Arbeit - Industrialisierung: Neue Antworten auf soziale Probleme - Theorie 1: <i>Jane Addams</i> (angeleitetes Selbststudium)
Mo 22.09.2008	<ul style="list-style-type: none"> - Jane Addams (Diskussion in Arbeitsgruppen und im Plenum) - Theorie 2: <i>Christian Jasper Klumker</i> (angeleitetes Selbststudium, Diskussion)
Mo 29.09.2008	<ul style="list-style-type: none"> - Theorie 3: <i>Alice Salomon</i> (angeleitetes Selbststudium, Diskussion) - Exkurs: Theoretikerinnen in Zürich nach 1900
Mo 03.11.2008	<ul style="list-style-type: none"> - Theorie 4: <i>Ilse Arlt</i> (angeleitetes Selbststudium, Diskussion) - Synthese und Vergleich der bearbeiteten Theorieansätze (Übung im Plenum)

INHALTSVERZEICHNIS READER

1. Einführung: Theorien Sozialer Arbeit im historischen Rückblick. Fehler! Textmarke nicht definiert.

- 1.1. Inhalte und Ziele der vier Sitzungen Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 1.2. Arbeitsweise und Literatur..... Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 1.3. Definition von Theorie und Wissenschaft Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 1.4. Erfassungsraster und Fragen für angeleitetes Selbststudium und Diskussionen. Fehler! Textmarke nicht definiert.
- 1.5. Aufbau des Readers..... Fehler! Textmarke nicht definiert.

2. Historischer Überblick: Entwicklung der Theorien Sozialer Arbeit.....Fehler! Textmarke nicht definiert.

- 2.1. *Theorieentwicklung in der Sozialen Arbeit von 1890 bis heute.. Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 2.2. *Brennpunkt Industrialisierung: Neue Antworten auf soziale Probleme..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 3. Anfänge der Systemtheorie – Jane Addams (1860-1935) Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 3.1. *Literatur..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 3.2. *Angeleitetes Selbststudium und Diskussion Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 4. Zurück zur Wirtschaftlichkeit – Christian Jasper Klumker (1868-1942) Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 4.1. *Literatur..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 4.2. *Angeleitetes Selbststudium und Diskussion Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 5. Ausgleich sozialer Gegensätze – Alice Salomon (1872-1948) Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 5.1. *Literatur..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 5.2. *Angeleitetes Selbststudium und Diskussion Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 5.3. *Exkurs: Erste Theoretikerinnen in Zürich – Moser, Fierz und von Meyenburg .. Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 6. Pionierin der Bedürfnistheorie – Ilse Arlt (1876-1960) Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 6.1. *Literatur..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 6.2. *Angeleitetes Selbststudium und Diskussion Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 7. Synthese: Vergleich der bearbeiteten Theorieansätze..... Fehler! Textmarke nicht definiert.**
- 7.1. *Individuelle Reflexion Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 7.2. *Übung in Gruppen und Diskussion im Plenum..... Fehler! Textmarke nicht definiert.*
- 8. Literaturverzeichnis Fehler! Textmarke nicht definiert.**



Rektorat

Chancengleichheit

**Schlussbericht Gender Mainstreaming ZFH
BBT Projekt 151/07: Anhang**

31.10.08

Dok.- Verantw.: Prof. Ursula Bolli-Schaffner
Leiterin Stabsstelle Gender ZHAW

Agreements

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen 1	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Vakanz GB wird neu besetzt	Jan 09	Stelle GB verankert in der Strukturen der Departementsleitung	DL											
Den Aspekten der Chancengleichheit werden im Strategieprozess Rechnung getragen	Beginn März 08	Eine Vertretung der Chancengleichheitskommission des Dep. P ist bei den relevanten GL-Sitzungen involviert.		x	x	x							x	

Ziel: Rahmenbedingungen II	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Aspekte der Chancengleichheit sind in der Überarbeitung von Vision und Leitbild berücksichtigt.	Beginn März 08	Eine Vertretung der Chgl-Kommission vertritt die Anliegen der Chancengleichheit in den relevanten Sitzungen	DL/GB	x	x								x	

Ziel: Rahmenbedingungen III	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Aspekte der Chancengleichheit werden im anstehenden Strukturprozess berücksichtigt	Beginn ?	Eine Vertretung der Chancengleichheitskommission des Dep. P ist bei den relevanten Sitzungen involviert. Die Anstellung einer Beauftragten für Chancengleichheit im Departement P ist für 2009 geplant (Budgetierung etc.)	DL/GB				x							
								x						

Ziel: Rahmenbedingungen IV	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Arbeit der Chancengleichheitskommission ist auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestützt	Beginn Juni 08	2mal jährlich werden die Bedürfnisse der Mitarbeitenden des Departements P bezüglich Chancengleichheit erhoben	DL/GB		x		x							

Ziel: Rahmenbedingungen V	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Aspekte der Chancengleichheit werden in den relevanten Departementsprozessen vertreten		Die relevanten Prozesse sind identifiziert und die Schnittstellen resp. Vertretung der Chancengleichheit ist festgelegt Eine Vertretung der Chancengleichheitskommission wird bei Rekrutierungen von relevanten Schlüsselpositionen involviert	DL/GB										x	

Ziel: Rahmenbedingungen VI	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Geplante Massnahmen für die Chancengleichheit für 2009 sind im Departementsbudget berücksichtigt	ab Juni 08	Die Kommission hat die relevanten Massnahmen für 2009 geplant und ins Budget eingegeben	DL/GB		x									

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderkompetenz aller ZHAW-Angehörigen wird gefördert		Beirat ChGI (mit Studierenden ZHAW-P) wird auch ohne Beauftragte/n ChGI weitergeführt mit mind. 2 Sitzungen pro Semester	DL/GB	x	x									
		Evaluationsbogen in der Lehre enthalten 2 genderbezogene Items		x	x	x	x							

Ziel: Verankerung von Genderinhalten in der Lehre	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
In allen Studiengängen gibt es Unterrichtseinheiten, in denen von ExpertInnen Genderwissen vermittelt wird		BSc: für alle: Einführung zu ChGI sowie 2 Lehrveranstaltungen zur Genderthematik; Wahlkurs zur Genderthematik möglich	DL/GB	x	x	x	x							

Departement: A 1

Die Ziele basieren auf Gender Policy der ZHAW

Ziele 2008 Chancengleichheit (Ch) / Fachstelle Gender Studies (FS GS)



Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis:	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frau und Mann am Dept. A sind festgelegt und kommuniziert	FS 08	Die Gender Policy ZHAW ist am Dept. A kommuniziert; der departementsspezifische Diskurs darüber findet statt. Der Aktionsplan ZHAW ist bekannt. Die Strukturen und Ressourcen für die Genderarbeit (Chancengleichheit und FS Gender Studies) sind gesichert.	DL/GB/ LG	X										
				X	X									

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Umsetzung von Gender Mainstreaming gemäss Projekt gender Mainstreaming ZFH (vormals ZHW-Projekt)	Dez. 08 /kontin.	Ziele sind gemäss Aktionslinien Gender Policy festgelegt, Massnahmen definiert (s. Integrativer Genderansatz: Projekt ZFH), Umsetzung im Gang	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderkompetenz aller Departements-Angehörigen wird gefördert	Mai 08 Sept 08 20.11.08 /kontin.	Die Studierenden setzen sich mindestens einmal pro Jahr mit der Genderthematik auseinander (Einführungsveranstaltungen; Integration Genderthemen in Lehre; Veranstaltung zur Genderthematik (Chancengleichheit und/oder Gender Studies) teilweise im Rahmen der gesamten ZHAW) Die Angehörigen des Dept A sind befähigt die Genderaspekte in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis zu erkennen und diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln (WB-Angebot für Dozierende und Staff; Integration Genderthematik an Kadertagen) Veranstaltung Chancengleichheit 16.05.08; Tagung Gender Studies (Männer an FH) 20.11.08	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
ergreift Massnahmen zur Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse	FS/HS 08	Dept A beteiligt sich an folgenden Veranstaltungen und Projekten: TST; Frauen-Infotag; Mentoring ZFH; Dual Career Couples Die Personalpolitik des Dept. A berücksichtigt die Lebenswelten von Frauen und Männern und ist um ausgewogene Vertretung der Geschlechter bestrebt.	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Gender Studies sind als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz in den Forschungsaktivitäten des Dept. A integriert	kontin.	Forschungsprojekte im Bereich Genderaspekte in der Architektur, Raumplanung, Gestaltung F&E im Dept A profitiert methodisch und inhaltlich vom innovativen Ansatz der Genderforschung, ist dadurch interdisziplinär und orientiert sich an den Bedürfnissen einer sich ständig wandelnden Gesellschaft Studierende Dept A bewerben sich für den Förderpreis Gender studies für DA ZFH	DB/GB/L G/GS											

Ziel: Diskriminierung	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Das Dept. A ist bestrebt, jegliche Art von Diskriminierung zu eliminieren	kontin.	Die Lebenswelten und die Integrität von Frauen und Männern sind berücksichtigt und respektiert in sprachlicher und gestalterischer Kommunikation und im Umgang der Angehörigen des Dept A miteinander. Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit wird befolgt.	DL	X	X	X	X							

Das Dept. A ist bestrebt jegliche Art von Diskriminierung zu eliminieren

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		Zwischen Departementsleiter und Beauftragte für Chancengleichheit sind Jahresziele vereinbart, die im Rahmen des Jahresgespräches überprüft werden.	DL /GB		x									

Ziel: Sensibilisierung für Genderfragen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		Einmal jährlich findet am Dep. N eine Veranstaltung statt, die für Genderfragen sensibilisiert. Publikum: Mitarbeitende und Studierende.	GB				x							

Ziel: Erhöhung des Anteils des untervertreten Geschlechts bei den Studierenden und Dozierenden	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		Teilnahme beim Tochtertag	GB			x								
		Infotag für Frauen wird durchgeführt				x								
		Die Beauftragte für Chancengleichheit hat Einsitz in die Findungskommission (bei Dozierenden)		x	x	x	x							

Ziel: Förderung von Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		Der Förderpreis Gender Studies wird bekannt gemacht	GB	x	x	x	x							
		Teilnahme am Projekt "Gendergerechte technische FH-Studiengänge"	DL/GB	x	x	x	x							

Ziel: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit/Studium	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		Organisation und teilweise Mitfinanzierung von Kinderkrippenplätzen	DL/GB	x	x	x	x							

Ziel: Verankerung von Genderinhalten in der Lehre	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
		In einzelnen Kursen ist das Genderthema fest verankert (z.B. KGS: Leitfaden für gendegerechte Sprache).	DL/GB	x	x	x	x							
		Fazit des Projekts mit der FS "Gendergerechte technische FH-Studiengänge" ist kommuniziert.				x	x							

Departement: R

Ziele 2008 Chancengleichheit (Ch) / Fachstelle Gender Studies (FS G)

Die Ziele basieren auf dem Aktionsplan der Stabsstelle Chancengleichheit / Fachstelle Gender Studies für die Gründungsphase der ZHAW

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis:	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel		
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100				
Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frau und Mann an der ZHAW sind festgelegt und kommuniziert	Beginn FS 08	Die Gender Policy ZHAW ist von der HSL verabschiedet und kommuniziert;der departementsspezifische Diskurs darüber findet statt. Der Aktionsplan ZHAW ist bekannt.	Inde; elmi; besa	X											
		Die Strukturen und Ressourcen für die Genderarbeit (Chancengleichheit und FS Gender Studies) sind gesichert.	besa; Dept.L	X	X										
		Internetauftritt (Homepage ZHAW) und Publikationen sind neu gestaltet	besa	X											

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Weitere Umsetzung, bzw. Einführung von Gender Mainstreaming (GM) in allen Departementen und der Verwaltung gemäss Projekt Gender Mainstreaming ZFH	Dez. 08 /kontin. (s.Projekt appen)	Der integrative Genderansatz (Gender Mainstreaming/GM) ist in allen Leistungsbereichen departementsspezifisch eingeführt, Ziele bestimmt, Aufgaben und Controlling festgelegt	besa; Dept.L	X	X	X	X							

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel		
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100				
Die Genderkompetenz aller ZHAW-Angehörigen wird gefördert	Mai 08 Sept 08 20.11.08 /kontin.	Die Studierenden setzen sich mindestens einmal pro Jahr mit der Genderthematik auseinander (Einführungsveranstaltungen; Integration Genderthemen in Lehre; Veranstaltung zur Genderthematik (Chancengleichheit und/oder Gender Studies) für die gesamte ZHAW)	besa; xran; Dept.L	X	X	X	X								
		Die Angehörigen der ZHAW sind befähigt die Genderaspekte in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis zu erkennen und diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln (WB-Angebot für Dozierende und Staff; Integration Genderthematik an Kadertagen)													
		Veranstaltung Chancengleichheit 16.05.08; Tagung Gender Studies (Männer an FH) 20.11.08													

Ziel: Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die ZHAW ergreift Massnahmen zur Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse	FS/HS 08	Folgende (Ko-)Projekte und Veranstaltungen werden durchgeführt: TST; Frauen-Infotag; Mentoring ZFH; Dual Carreer Couples; Beteiligung Absolvententag ZHAW	besa; xran; Dept.L	X	X	X	X							
		Neue Massnahmen zur Erhöhung des Männeranteils in frauendominierten Bereichen werden entwickelt												

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Gender Studies sind als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz an der ZHAW etabliert	kontin./ FS 08	Gender Studies Projekte und Projektkooperationen;Beratung Genderforschungsprojekte und -kooperationen	besa; xran;	X	X	X	X							
		F&E an der ZHAW/ZFH profitiert methodisch und inhaltlich vom innovativen Ansatz der Genderforschung, ist dadurch interdisziplinär und orientiert sich an den Bedürfnissen einer sich ständig wandelnden Gesellschaft												
		Förderpreis Gender studies für DA ZFH	xran; besa;kil a											

Departement: A

Die Ziele basieren auf Gender Policy der ZHAW

Ziele 2008 Chancengleichheit (Ch) / Fachstelle Gender Studies (FS GS)



Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis:	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frau und Mann am Dept. A sind festgelegt und kommuniziert	FS 08	Die Gender Policy ZHAW ist am Dept. A kommuniziert; der departementsspezifische Diskurs darüber findet statt. Der Aktionsplan ZHAW ist bekannt. Die Strukturen und Ressourcen für die Genderarbeit (Chancengleichheit und FS Gender Studies) sind gesichert.	DL/GB/ LG	X										
				X	X									

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Umsetzung von Gender Mainstreaming gemäss Projekt gender Mainstreaming ZFH (vormals ZHW-Projekt)	Dez. 08 /kontin. (s. Projekt appen)	Ziele sind gemäss Aktionslinien Gender Policy festgelegt, Massnahmen definiert (s. Integrativer Genderansatz: Projekt ZFH), Umsetzung im Gang	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderkompetenz aller Departements-Angehörigen wird gefördert	Mai 08 Sept 08 20.11.08 /kontin.	Die Studierenden setzen sich mindestens einmal pro Jahr mit der Genderthematik auseinander (Einführungsveranstaltungen; Integration Genderthemen in Lehre; Veranstaltung zur Genderthematik (Chancengleichheit und/oder Gender Studies) teilweise im Rahmen der gesamten ZHAW) Die Angehörigen des Dept A sind befähigt die Genderaspekte in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis zu erkennen und diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln (WB-Angebot für Dozierende und Staff; Integration Genderthematik an Kadertagungen) Veranstaltung Chancengleichheit 16.05.08; Tagung Gender Studies (Männer an FH) 20.11.08	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
ergreift Massnahmen zur Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse	FS/HS 08	Dept A beteiligt sich an folgenden Veranstaltungen und Projekten: TST; Frauen-Infotag; Mentoring ZFH; Dual Career Couples Die Personalpolitik des Dept. A berücksichtigt die Lebenswelten von Frauen und Männern und ist um ausgewogene Vertretung der Geschlechter bestrebt.	DL/GB/L G	X	X	X	X							

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Gender Studies sind als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz in den Forschungsaktivitäten des Dept. A integriert	kontin./ FS 08	Forschungsprojekte im Bereich Genderaspekte in der Architektur, Raumplanung, Gestaltung F&E im Dept A profitiert methodisch und inhaltlich vom innovativen Ansatz der Genderforschung, ist dadurch interdisziplinär und orientiert sich an den Bedürfnissen einer sich ständig wandelnden Gesellschaft Studierende Dept A bewerben sich für den Förderpreis Gender studies für DA ZFH	DB/GB/L G/GS	X	X	X	X							

Ziel: Diskriminierung	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Das Dept. A ist bestrebt, jegliche Art von Diskriminierung zu eliminieren	kontin.	Die Lebenswelten und die Integrität von Frauen und Männern sind berücksichtigt und respektiert in sprachlicher und gestalterischer Kommunikation und im Umgang der Angehörigen des Dept A miteinander. Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit wird befolgt.	DL	X	X	X	X							

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Strukturen für die Gleichstellungsarbeit sind gegeben; Gender Policy kommuniziert	FS08/ kontin.	Ansprechperson mit angemessenem Pensum im Rahmen der ILV (min. 5%) bezeichnet	DL/GB/ LG	x										
		Die Angehörigen des Dept. S sind mit der Gender Policy vertraut			x									

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Projekt "Gender Mainstreaming ZHAW/ZFH" wird umgesetzt	kontin.	Mit den Leistungsbereichen werden ausgewählte Ziele (s.ff) definiert und überprüft.	DL/GB											
		Chancengleichheit wird als Prozess definiert und in die Strategie integriert												

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel		
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100				
Die Genderkompetenz aller Dept. S-Angehörigen ist gewährleistet	kontin.	Genderinhalte sind in der Lehre integriert;Thematisierung der Geschlechterrollen in der Sozialen Arbeit	GB												
		Alle Angehörigen des Dept. S erkennen in ihrem Wirkungskreis die Genderaspekte, sie nutzen die Synergien aus der Geschlechterdiversität und handeln diskriminierungsfrei.	DL/GB												
		Am Dept. S wird keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts geduldet	DL/GB												

Ziel: Ausgewogene Geschlechteranteile	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Das Dept. S fördert auf allen Ebenen ausgewogene Geschlechteranteile (+/- erreicht)	kontin.	Die Geschlechterverhältnisse können in allen Bereichen und auf allen Ebenen als ausgewogen bezeichnet werden												
		Thematisierung der Geschlechterrollen in der Sozialen Arbeit in Forum (in Planung ab 09)	GB											

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Geschlechterforschung ist im Dept. S als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz etabliert	kontin.	Geschlechterforschungsprojekte und Projektkooperationen; Integration des Genderaspekts in F&E generell												
		Studierende beteiligen sich am Förderpreis Gender Studies												

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100		
Die Rahmenbedingunge für die tatsächliche Umsetzung der Ch'gl sind gewährleistet	FS 08	Ansprechperson bezeichnet: Gender Policy ZHAW kommuniziert	DL/LG/ GB										

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100		
Projekt "Gender Mainstreaming ZHAW" wird umgesetzt	07/08 kontin.	Mit den Leistungsbereichen werden ausgewählte Ziele definiert und im Rahmen des QM überprüft; Chancengleichheit wird als Prozess definiert und in die Strategie integriert	DL / GB										

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderkompetenz der Dept-T-Angehörigen wird erhöht	kontin.	Die Studierenden setzen sich mindestens einmal pro Jahr mit Genderinhalten auseinander (Einführungsveranstaltung; Integration des Gendeaspekts in den Technikediskurs in der Lehre; Veranstaltungen ZHAW)	DL/GB/L G											
		Die Dozierenden und alle anderen Angehörigen des Dept T erkennen in ihrem Wirkungskreis die Genderaspekte; sie nutzen die Synergien aus der Geschlechterdiversität für innovative Handlungsweisen und handeln diskriminierungsfrei;												
		Am Dept.T wird keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts geduldet												

Ziel: Erhöhung Frauenanteil	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Massnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils und Dozentinnenanteils werden umgesetzt	kontin.	Der Anteil der Studentinnen nimmt stetig zu (Weiterentwicklung der Fördermassnahmen, s. Projektergebnisse "Gendergerechte SG")	DL/GB/L G/GS											
		Der Anteil der Dozentinnen und Frauen in Führungspositionen wird erhöht durch geeignete Rekrutierungsmassnahmen und Strukturen (s.Projektergebnisse "Gendergerechte SG"), Vereinbarkeitsmassnahmen (weitgehend umgesetzt)												
		Motivationsveranstaltungen: TST, Frauen-Infotag												

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Im Rahmen des Technik-Soziologie Diskussion werden Forschungsprojekte zum Thema Technik und Geschlecht gefördert	kontin.	Lehre, F&E/DL profitieren im Sinne der Output-Orientiertheit von den Ergebnissen der Geschlechterforschung im Themenbereich Technik und Geschlecht;	DL/GB/L G/GS											
		Im Sinne der Methodenkompetenz werden Gender Studies in F&E integriert;												
		F&E profitiert durch die Integration des Gendeaspekts von erweiterten Ressourcen												

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Strukturen für die Gleichstellungsarbeit sind gegeben; Gender Policy kommuniziert	FS 08	Ansprechperson mit angemessenem Pensum im Rahmen der ILV (min. 5%) bezeichnet	DL/GB	x									Die Ansprechperson Chancengleichheit erscheint auf der hp des Departements mit Link auf die Strukturen Chancengleichheit ZHAW	
		Die Angehörigen des Dept. W sind mit der Gender Policy vertraut			x								Die Kommunikation der Gender Policy ist traktandiert	

Ziel: Integrativer Genderansatz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Projekt "Gender Mainstreaming ZHAW/ZFH" wird umgesetzt	kontin.	Mit den Leistungsbereichen werden ausgewählte Ziele (s.ff) definiert und überprüft.	DL/GB				x						Die Chancengleichheitsziele sind mit den Verantwortlichen der Leitsungsbereiche definiert und abrufbar	
		Chancengleichheit wird als Prozess definiert und in die Strategie integriert				x							Die Chancengleichheit von Frau und Mann ist in den Strategiedokumenten erwähnt	

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderkompetenz der Dept. W-Angehörigen wird erhöht	kontin.	Alle Angehörigen des Dept. W erkennen in ihrem Wirkungskreis die Genderaspekte, sie nutzen die Synergien aus der Geschlechterdiversität und handeln diskriminierungsfrei.	DL										Das Dept. W fördert im Rahmen von Depts.veranstaltungen die Genderkompetenz der Dozierenden und aller MA; insbesondere an Kaderveranstaltungen werde Genderaspekte thematisiert. Die Studierenden setzen sich im Rahmen der Einführungsveranstaltungen erstmals mit der Genderthematik auseinander;	
		Am Dept. W wird keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts geduldet											Das Regelment gegen die Diskriminierung ist kommuniziert; das Verfahren für eine Meldung ist transparent	

Ziel: Ausgewogene Geschlechteranteile / Vereinbarkeit	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Das Dept. W fördert ausgewogene Geschlechteranteile und unterstützt die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Betreuungsverpflichtungen	kontin.	Studieninformation und HR-Politik sind unter Einhaltung geltender Q-Standards auf die Ausgewogenheit und Vereinbarkeit ausgerichtet (frauenspezifische Studieninfos; genderkompetente HR-Strategie; Mentoring ZFH-Angebot)	DL/GB										Der Frauenanteil bei den Studierenden/Absolvierenden, Dozierenden und insbesondere in der DL nimmt zu;	
		Studierende mit Betreuungsverpflichtungen machen vom Teilzeitstudien-Angebot Gebrauch Die Information über das Teilzeitstudium weist explizit auf den Vorteil der Vereinbarkeit hin												

Ziel: Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Departementsbezogene Geschlechterforschung ist im Dept. W als eigene Forschungsrichtung und im Sinne der Methodenkompetenz etabliert	kontin.	Geschlechterforschungsprojekte und Projektkooperationen; Integration des Genderaspekts in F&E generell; Umsetzung der Forschungsergebnisse in der Lehre											Genderforschungsprojekte im Bereich der Betriebsökonomie und des Rechts, Projektkooperationen in diesen Bereichen	
		die Studierenden beteiligen sich am Förderpreis Gender Studies												

Ziel: Genderinhalte in der Lehre	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Die Genderthematik ist in die Lehre und in das Weiterbildungsangebot integriert	ab 09	Die Studierenden erkennen die Genderaspekte in ihren Studienbereichen	DI/GB/L G/GS										Genderthemen sind in den Curricula der BA-, MA- und CAS-Studiengänge genannt;	

Ziel: Vernetzung / Beratung	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Indikatoren	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Vernetzungs- und Beratungsangebot im Gender bereich	FS 08/ kontin.	Die angehörigen des untervertretenen Geschlechts (Frauen) können sich vernetzen;	GB										Vernetzungsanlässe; Merkblatt / hp-Eintrag zu den Dienst- und Beratungsleistungen der Stabstelle Gender	
		Die Anlaufstellen für die Beratung in Genderfragen sind bezeichnet												

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Ansprechperson Gender integriert in Strukturen	HS 07	Informationsfluss KomGender ZHAW - Departement G generell und mit DL gewährleistet; Die neu Eintretenden Studierenden, Dozierenden und alle MA erhalten die "Gendermappe"	DL/GB				x							

Ziel: Gender Mainstreaming	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Alle Bereiche des Dept G beachten Gender mainstreaming	ab 09	Ziele/Agreements sind für alle Bereiche definiert und werden im Rahmen des QM (in Entwicklung) und von der LG nachgefragt.	DL/GB											

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Erhöhung der Genderkompetenz aller Angehörigen des Dept G	ab 07 kontin.	Alle neu Eintretenden Studierenden, Dozierenden und alle MA erhalten die "Gendermappe"; Einführung in die Genderthematik für die neu Eintretenden Studierenden Genderinhalte sind in die Lehre integriert WB-Angebot für Angehörige Dept. G												

Ziel: Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
weniger einseitige Geschlechterverhältnisse in den Gesundheitsberufen	kontin. 09	Motivationsveranstaltungen für Männer werden in Betracht gezogen Feminisierung der Gesundheitsberufe thematisiert												

Ziel: Genderinhalte in der Lehre / Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Genderthematik integriert im fachspezifischen Diskurs	kontin.	Genderaspekt ist disziplinimmanentes Thema in der Lehre und in der Forschung s.a.v.												

Abkürzungen: DL - Departementsleitung, GB - Genderbeauftragte/r, LG - Leiterin Stabsstelle Gender, GS Leiterin Fachstelle Gender Studies

Ziel: Rahmenbedingungen	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Ansprechperson Gender integriert in Strukturen	HS 08/09	Informationsfluss KomGender ZHAW - Departement L generell und mit DL gewährleistet; Die neu Eintretenden Studierenden, Dozierenden und alle MA erhalten die "Gendermappe"	DL/GB				x							

Ziel: Gender Mainstreaming	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Alle Bereiche des Dept L beachten Gender mainstreaming	ab 09	Ziele/Agreements sind für alle Bereiche definiert und werden im Rahmen des QM (in Entwicklung) und von der LG angefragt.	DL/GB											

Ziel: Genderkompetenz	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Erhöhung der Genderkompetenz aller Angehörigen des Dept L	kontin.	Die Genderthematik ist integriert im fachspezifischen Diskurs des Dept. L. Die Angehörigen des Dept A sind befähigt die Genderaspekte in ihrem beruflichen und gesellschaftlichen Wirkungskreis zu erkennen und diskriminierungsfreie Handlungsweisen zu entwickeln (WB-Angebot für Dozierende und Staff; Integration Genderthematik an Kadertagungen)												

Ziel: Erhöhung Anteil untervertretenes Geschlecht	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Geschlechterminderheiten, wo vorhanden, nehmen ab	kontin. 09	Die Durchmischung belebt den fachimmanenten Genderdiskurs. Motivationsveranstaltung für Männer wird in Betracht gezogen Feminisierung der Linguistikberufe thematisiert												

Ziel: Genderinhalte in der Lehre / Gender Studies	Termin	Ergebnis	Ver- antw.	M. umgesetzt im ...				Status (in %)				Kommentar	Ampel	
				Q1	Q2	Q3	Q4	25	50	75	100			
Genderaspekt in der Sprache wird bewusst gemacht	kontin.	Genderaspekt ist disziplinimmanentes Thema in der Lehre und in der Forschung												