



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

02.11.08

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**

Zusammenfassung

Ausgangslage

Gleichzeitig mit der Strukturreform wurde an der Zürcher Fachhochschule (ZFH) ein übergreifendes Projekt Gender Mainstreaming realisiert. Gender Mainstreaming ZFH stützt sich auf das an der vormaligen Teilschule ZHW schon eingeführte Projekt – Gender Mainstreaming ZHW – und hat wie dieses zum Ziel, den integrativen Genderansatz auf Grund von den fünf Prüfbereichen „**Adäquate Rahmenbedingungen**“, „**Ausgewogene Geschlechterverhältnisse**“, „**Vereinbarkeit**“, „**Lehre / Anwendungsorientierte Forschung & Entwicklung / Dienstleistung**“ und „**Diskriminierung**“ umzusetzen. Das ursprüngliche ZHW-Projekt wurde in das ZFH-Projekt integriert.

Projektverlauf

Der Erfolg von Gender Mainstreaming ist abhängig von der Sensibilität der Betroffenen und der daraus erwachsenden Akzeptanz für die Thematik.

Bei der allgemein eher defensiven Haltung des Zielpublikums war deshalb von Anfang an klar, dass zu vereinbarende Ziele nur definiert und resultierende Massnahmen nur nachhaltig eingeführt werden konnten mit Rücksicht auf die jeweilige Departements- beziehungsweise Hochschulkultur. Im Verlaufe des Projekts zeigte sich denn auch, dass die ZHdK und die ZHAW – die beiden Hochschulen der ZFH, welche sich am Bundesprogramm Chancengleichheit beteiligen können¹ - je einen unterschiedlichen Weg wählten um das Projekt zu realisieren. Während die ZHdK in einer Analyse mit qualitativen Interviews die Bedürfnisse hinsichtlich der Genderthematik eruierte, ging die Projektleitung an der ZHAW pragmatisch vor und diskutierte mit allen Departementsleitungen auf Grund der im Projektdesign ausgeführten Prüfbereiche die dem Departement entsprechenden Ziele. Die an der ZHAW erreichten Vereinbarungen haben den Charakter von „Agreements“.

Resultate

An beiden Hochschulen ist nach dem Projekt eine erhöhte Sensibilität gegenüber der Genderthematik feststellbar, auch besteht das Commitment, die Genderarbeit über das Projekt hinaus nach den Grundsätzen des integrativen Genderansatzes weiterzuführen, was sich im internen Aktionsplan 2008 bis 2011 der ZFH niedergeschlagen hat.

¹ Die PHZH, ebenfalls Teilschule der ZFH, verfolgt ebenfalls den Gender Mainstreaming-Ansatz, ist aber als kantonale Hochschule nicht Teil des BBT-Projekts.



Trotz unterschiedlicher Vorgehensweise sind an der ZHdK und an der ZHAW Resultate in allen Prüfbereichen zu verzeichnen, von denen hier nur die wichtigsten aufgeführt werden, die abschliessende Darstellung findet sich im ausführlichen Schlussbericht. Die „**Rahmenbedingungen**“ sind insofern erfüllt, als die Genderarbeit strukturell an beiden Hochschulen mit einer Stabsstelle beim Rektorat verankert ist; zur Erhöhung der allgemeinen Gendersensibilität tragen der Weiterbildungskurs „Genderkompetenz“, der schon wiederholt für Dozierende und Führungspersonen durchgeführt werden konnte, bei, sowie Veranstaltungen wie „Theatersport-Match“ (ZHAW FS 08) oder „Genderwoche“ (ZHAW FS 09) und das Symposium zu „Sexueller Belästigung“ (ZHdK FS 09). Der Förderung „**ausgewogener Geschlechterverhältnisse**“ dienen das Mentoring ZFH-Projekt und Motivationsveranstaltungen wie „Technik Schnuppertage“; bemerkenswert ist, dass an der ZHAW gleichstellungsrelevante Aspekte in der Personalrekrutierung systematisch beachtet werden und an der ZHdK die Leiterin Gender Einsitz hat in die Berufungskommissionen. Die „**Vereinbarkeit**“ wird gefördert durch ein noch nicht ganz lückenloses Betreuungsangebot und durch generell flexible Arbeits- und Studienbedingungen. Erfreuliche Fortschritte konnten im Bereich „**Lehre**“ erzielt werden, so sind sowohl an der ZHdK wie auch an den ZHAW-Departementen Architektur, Gesundheit, Psychologie, Soziale Arbeit und Technik Genderinhalte explizit integriert. Zusätzlich ist die Genderthematik fachimmanent verankert in der Linguistik, der Betriebsökonomie und der Gesundheit, Psychologie und Sozialen Arbeit.

Die ZHdK und die ZHAW dokumentieren in zahlreichen Dokumenten, dass **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts nicht toleriert wird (Grundwerte, Leitbild, Flyer „no way“, Eintrag Personalhandbuch). Ein von den Leiterinnen der Stabsstellen Gender beider Hochschulen entwickeltes Reglement zum Schutze vor Diskriminierung allgemeiner Natur, sexueller Belästigung und Mobbing steht vor der Verabschiedung.

Fazit

Die PL ist überzeugt, dass der integrative Genderansatz (Gender Mainstreaming) die wirksamste Strategie zur Umsetzung einer gendergerechten Organisationskultur ist. Als Top-down-Strategie ist Gender Mainstreaming jedoch angewiesen auf die Unterstützung aller Führungsstufen. Für verschiedene Bereiche müssen daher, 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.

Winterthur, 2. November 2008

Ursula Bolli-Schaffner