



Empfehlungen

Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

Bern, 6. Juli 2004

Empfehlungen an die Fachhochschulen

Ausgangslage

Die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen basiert auf den Bestimmungen der Fachhochschulgesetzgebung des Bundes und entsprechenden Bestimmungen kantonaler Fachhochschulgesetze sowie den entsprechenden strategischen Aussagen der Fachhochschulen. Sie wird unterstützt durch das Bundesprogramm ‚Chancengleichheit an den Fachhochschulen‘, insbesondere dessen Aktionsprogramm 2004 – 2007.

Um die Qualität der Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen zu sichern und auf eine vergleichbare Ausrichtung zu fokussieren, empfiehlt die KFH, auf Anregung der Fachkommission Chancengleichheit, folgende Standards zu befolgen:

Qualitätsbereiche

A Gleichstellungspolitik

1. Die Fachhochschule FH verfügt über schriftlich formulierte, von den zuständigen Gremien verabschiedete und den Mitgliedern der Fachhochschule ausreichend kommunizierte Aussagen bezüglich der von der FH verfolgten Gleichstellungspolitik.
2. Die FH hat zur Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik entsprechende Ziele gesetzt, Programme entwickelt und überprüft deren Wirkung.

B Organisation der Gleichstellungsarbeit

3. Die FH verfügt über eine adäquate Organisation der Gleichstellungsarbeit, die im Organigramm der Fachhochschule und der Teilschulen abgebildet ist. Diese ist so aufgebaut, dass die Gleichstellungsarbeit einerseits zwischen der FH und den Teilschulen und andererseits zwischen den Teilschulen in koordinierter Form und entsprechend der vorgegeben Politik und den festgelegten Zielen abläuft.
4. Die FH achtet darauf, dass organisatorisch die verschiedenen Kategorien der FH-Angehörigen (z.B. Dozierende, Studierende, Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen, Leitende), die verschiedenen Leistungsaufträge (z.B. Lehre, anwendungsorientierte Forschung, Dienstleistungen für Dritte) und auch unterstützenden Prozesse (z.B. Führung, Administration, akademische und soziale Einrichtungen) berücksichtigt sind.

C Kultur

5. Die Gleichstellung ist ein expliziter Teil der Kultur der FH. Konzepte und Anliegen der Gleichstellungsarbeit wie Gender-Mainstreaming, Diversity Management, Gendergerechtigkeit, Schutz vor Diskriminierung, Teamarbeit von Frauen und Männern, Berücksichtigung von Männern und Frauen in der Sprache, Genderforschung etc. formuliert sind Teil der intendierten und gelebten Organisationskultur der FH.
6. Die FH beachtet bei ihrer Personalpolitik (Stellenplanung, -ausschreibung, Personalauswahl, Anstellungsbedingungen, Personalförderung und -entwicklung, Personalführung und -betreuung etc.) bewusst gleichstellungspolitische Aspekte.
7. Die FH sorgt dafür, dass gleichstellungspolitische Anliegen auch in Lehre und Forschung sowie in den Bereichen Dienstleistungen und Wissens- und Technologietransfer berücksichtigt werden.

D Instrumente der Gleichstellungsarbeit

8. Die FH setzt für die Gleichstellungsarbeit ausreichende personelle, infrastrukturelle und finanzielle Ressourcen ein.
9. Die FH verfügt über effiziente Instrumente (z.B. Daten, Informationsmittel, Anreizsysteme, Berichtswesen, Evaluationen) zur Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik und -programme.

Anhang

Leitfaden

zur Überprüfung der Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen

Von der Fachkommission Chancengleichheit verabschiedet am 6. Juni 2005

Von der KFH zustimmend zur Kenntnis genommen am 11. Juli 2005

Einleitung

Die KFH hat am 6. Juli 2004 Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen als Empfehlung verabschiedet. Der vorliegende Leitfaden ist als Vorschlag für ein Instrumentarium gedacht, wie diese Standards überprüft werden können. Er lehnt sich im Aufbau an solche für die Überprüfung von Standards in Akkreditierungsverfahren an. Angereichert ist er mit Hinweisen und Beispielen zu den einzelnen Fragen, um den involvierten Instanzen und Personen Möglichkeiten aufzuzeigen, welche Dokumente oder Aussagen für eine Beurteilung relevant sein können oder um den Hintergrund einer Frage etwas auszuleuchten.

Eine Begutachtung erfolgt idealerweise in einer kleinen Gruppe, in welcher Personen mit unterschiedlichen Funktionen involviert sind. Der Leitfaden kann sowohl für eine dichotomische Beurteilung im Sinne von ‚erfüllt – nicht erfüllt‘, als auch für eine differenzierte Beurteilung im Hinblick auf eine Qualitätsentwicklung verwendet werden. Wird der Leitfaden in letzterem Sinn eingesetzt, können auf die entsprechenden Tools im ‚Bewertungskatalog für Fachhochschulen‘ der KFH zurückgegriffen werden, der auf dem EFQM-Modell beruht.

Bern, 6. Juni 2005

Fachkommission Chancengleichheit

Bereich A:
Gleichstellungspolitik

Standard 1:

Die Fachhochschule verfügt über schriftlich formulierte, von den zuständigen Gremien verabschiedete und den Mitgliedern der FH ausreichend kommunizierte Aussagen bezüglich der von der FH verfolgten Gleichstellungspolitik.

	Fragen	Referenzpunkte
1.1	Verfügt die Fachhochschule über eine schriftlich abgefasste und von den zuständigen Instanzen verabschiedete Gleichstellungspolitik?	Die FH verfügt über Grundsatzdokumente zur Politik, die sie bezüglich Gleichstellung der Geschlechter und Chancengleichheit verfolgen will. Die Dokumente wurden von den zuständigen Instanzen formell verabschiedet und in Kraft gesetzt. Deren Umsetzung bildet Teil des Controllings.
1.2	Sind in diesen Dokumenten die wichtigsten, für die konkrete Situation der FH relevanten Themen behandelt?	Die Gleichstellungspolitik behandelt die wichtigsten Themen der Gleichstellungsarbeit.
1.3	Ist die Gleichstellungspolitik den Mitgliedern der FH angemessen kommuniziert?	Die FH hat ihre Gleichstellungspolitik gegenüber den FH-Angehörigen auf verschiedenen Wegen (mündlich, schriftlich, elektronisch) und zu verschiedenen Zeitpunkten kommuniziert. Die entsprechenden Dokumente sind in schriftlicher und elektronischer Form leicht zugänglich. Die Arbeit der FH im Bereich Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit ist Teil der offiziellen Organisationskommunikation.

Hinweise und Beispiele:

Standard 1 bezieht sich auf Ausformulierung und Erlass der Gleichstellungspolitik einer FH. Bei der Überprüfung geht es darum, die Dokumente zu sichten, in denen die Gleichstellungspolitik festgehalten ist und die Form zu begutachten, in der sie publiziert und kommuniziert ist.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Leitbild der Fachhochschulen und/oder Teilschulen
- Reglemente, Konzepte, Programme zur Gleichstellungspolitik
- Grundsatzartikel oder Informationen der Führung zur Frage der Gleichstellung und Chancengleichheit
- Sitzungsprotokolle Fachhochschulrat und Hochschulleitung
- Informationen der Hochschulleitung an die FH-Angehörigen
- Website der FH
- Elektronische und schriftliche Informationsmittel der FH

Als Themen, die bezüglich Gleichstellung und Chancengleichheit für Hochschulen als besonders wichtig gelten, können genannt werden: Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Ge-

schlechts und vor sexueller Belästigung, gendergerechte Arbeitsbedingungen, gendergerechte Lehr- und Lernformen, ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in Führungsfunktionen und Gremien, ausgewogene Zusammensetzung der Dozierenden und Studierenden in allen Studiengängen, gendergerechte Kommunikationsregelung, gendergerechte Personalentwicklung, Gender als Inhalt in Lehre und Forschung, gendergerechter Auftritt der FH.

Bereich A:
Gleichstellungspolitik

Standard 2

Die FH hat zur Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik entsprechende Ziele gesetzt, Programme entwickelt und überprüft deren Wirkung.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
2.1	Verfügt die FH über konkrete verbindliche Ziele, die sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes erreichen will?	Die FH verfügt über einen realistischen, auf die Situation abgestimmten Zielkatalog. Die Ziele sind ausreichend operational formuliert, sodass sie überprüft werden können.
2.2	Verfügt die FH über von den zuständigen Instanzen verabschiedeten Programme und Aktionspläne, wie sie die selbst gesetzten Ziele zu erreichen gedenkt?	Die FH hat Programme und Aktionspläne ausgearbeitet aus denen hervor geht, wie und mit welchen Mitteln und Ressourcen die Ziele erreicht werden sollen. Aktionspläne und Programme sind so ausgestattet, dass realistischerweise die Zielerreichung möglich ist. Sie sind in die Geschäftsprozesse der FH integriert. Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind festgelegt und der Situation angemessen.
2.3	Werden die Wirkung der Aktionspläne und die Zielerreichung überprüft?	Die FH verfügt über ein Konzept im Sinne des Gendercontrolling, wie die Aktionspläne und die Zielerreichung kontinuierlich evaluiert werden. Die Resultate der Evaluation werden von den zuständigen Instanzen zur Kenntnis genommen und besprochen. Die Ergebnisse der Diskussionen werden bei der weiteren Gleichstellungspolitik und den nachfolgenden Aktionsplänen berücksichtigt.

Hinweise und Beispiele:

Standard 2 bezieht sich auf die Umsetzung der generellen Gleichstellungspolitik. Überprüft wird, ob zur formulierten Strategie in Sachen Gleichstellung und Chancengleichheit auch entsprechende Umsetzungspläne vorhanden sind und ob diese auch tatsächlich umgesetzt und evaluiert werden.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Reglemente der FH
- Jahres- und Mehrjahrespläne der Fachhochschule
- Finanzpläne
- Leistungsaufträge an oder Zielvereinbarungen mit Teilschulen/Departementen, Fachbereichen, Instituten
- Aufträge an Gremien und Personen, die mit der Umsetzung der Gleichstellungspolitik beauftragt sind

- Aufträge für das Qualitätsmanagement und das Controlling
- Ergebnisberichte der verschiedenen Einheiten der FH
- Sitzungsprotokolle und Rückmeldungen von Entscheidungsgremien zu den Ergebnisberichten

Bereich B:**Organisation der Gleichstellungsarbeit**Standard 3

Die FH verfügt über eine adäquate Organisation der Gleichstellungsarbeit, die im Organigramm der FH und der Teilschulen abgebildet ist.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
3.1	Wie ist die Gleichstellungsarbeit an der FH organisiert?	Die FH verfügt über eine an ihre Struktur angepasste und zielführende Organisation der Gleichstellungsarbeit. Die Institutionen, Gruppierungen und/oder Personen, die mit der Umsetzung der Gleichstellungspolitik beauftragt sind, verfügen über ein präzises schriftliches Mandat, worin die für ihre Aufgaben erforderlichen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten geregelt sind.
3.2	Wie ist die Gleichstellungsarbeit im Organigramm abgebildet?	Die Institutionen, Gruppierungen und/oder Beauftragten der Gleichstellungsarbeit sind im Organigramm der FH abgebildet. Die Stellung der Institutionen, Gruppierungen und/oder Beauftragten der Gleichstellungsarbeit erlaubt es ihnen, gemäss ihrem Auftrag Einfluss auf die gleichstellungsrelevanten Geschäfte der FH zu nehmen.

Hinweise und Beispiele:

Standard 3 bezieht sich auf die Organisation und strukturelle Einbettung der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Hochschulordnung und weitere Reglemente der Fachhochschule
- Organigramme
- Mandate, Pflichtenhefte
- Funktionendiagramme
- Darstellung der Prozesse der FH
- Kommunikationskonzepte

Bereich B:**Organisation der Gleichstellungsarbeit**Standard 4:

Die FH achtet darauf, dass organisatorisch die verschiedenen Kategorien der FH-Angehörigen, die verschiedenen Leistungsaufträge und auch unterstützende Prozesse berücksichtigt werden.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
4.1	Wie gewährleistet die FH durch die Organisation ihrer Gleichstellungsarbeit, dass diese alle FH-Angehörigen erreicht?	Die FH hat eine Organisationsform der Gleichstellungsarbeit gewählt, die es erlaubt, dass alle Kategorien von Angehörigen der Fachhochschule (Management, Dozierende, Mittelbau, Studierende, techn. und administratives Personal) Adressat/innen der Gleichstellungsarbeit sind und von allfälligen Dienstleistungen profitieren können. Alle Kategorien von Hochschulangehörigen haben einen niederschweligen Zugang zu Informationen über Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung und den Dienstleistungen der für die Umsetzung der Gleichstellungspolitik beauftragten Gremien und Personen.
4.2	Wie gewährleistet die FH organisatorisch, dass die Gleichstellungsarbeit in allen vier Leistungsaufträgen wirksam wird?	Die FH hat ihre Gleichstellungsarbeit so organisiert, dass die damit beauftragten Gremien und Personen in den vier Leistungsaufträgen bei gleichstellungsrelevanten Themen Einfluss nehmen können.
4.3	Wie gewährleistet die FH organisatorisch, dass die Gleichstellungsarbeit die unterstützenden Prozesse beeinflussen kann?	Die FH hat ihre Gleichstellungsarbeit so organisiert, dass der Genderaspekt in allen Prozessen als Kriterium berücksichtigt wird.

Hinweise und Beispiele:

Standard 4 legt den Fokus auf einen weiteren organisatorischen Aspekt. Die Gleichstellungsarbeit soll alle Angehörigen der Fachhochschule (d.h. Studierende, Dozierende, Mittelbau, Führungspersonal, technisches und administratives Personal) und den gesamten Leistungsauftrag im Blickfeld haben. Die Organisation ist durch entsprechende strukturelle Lösungen und Mandate so zu gestalten, dass dies möglich ist.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Hochschulordnung und weitere Reglemente der Fachhochschule
- Organigramme
- Mandate, Pflichtenhefte
- Funktionendiagramme
- Darstellung der Prozesse der FH

Bereich C:
Kultur

Standard 5:

Die Gleichstellung ist ein expliziter Teil der Kultur der FH. Konzepte und Anliegen der Gleichstellungsarbeit wie Gender-Mainstreaming, Diversity Management, Gendergerechtigkeit, Schutz vor Diskriminierung, Teamarbeit von Frauen und Männern, Berücksichtigung von Männern und Frauen in der Sprache, Genderforschung etc. sind Teil der intendierten und gelebten Organisationskultur der FH.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
5.1	Wie wird Gleichstellung in der Organisation gelebt?	Gleichstellung und Chancengleichheit ist ein expliziter Teil der Organisationskultur der FH. Sie sind in den kulturrelevanten Dokumenten, Inszenierungen und Symbolen repräsentiert. Die Führungskräfte unterstützen und berücksichtigen die Gleichstellung und Chancengleichheit als Bestandteil der gelebten Kultur der FH.
5.2	Hat sich die FH zu Gleichstellungskonzepten und Anliegen verpflichtet?	Die Gleichstellungsarbeit der FH ist auf nachhaltige Wirkung ausgerichtet. Sie ist eingebettet in ein Gesamtkonzept. Anliegen und Konzepte der Gleichstellungsarbeit können bezeichnet werden und sind mit den entsprechenden Umsetzungsplänen verabschiedet.

Hinweise und Beispiele:

Standard 5 handelt von der konkreten Umsetzung der Gleichstellungsarbeit im Alltag der FH. Diese soll eingebettet sein ins das allgemeine Wirken der Fachhochschule im gesamten Leistungsauftrag und nicht ein Inseldasein fristen. Sie soll aber auch Bezug nehmen auf übergreifende Anliegen und Konzepte der Gleichstellungsarbeit und die wissenschaftliche und umsetzungsorientierte Diskussion bezüglich der Genderthematik berücksichtigen.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Reden, Artikel von Führungskräften der FH
- Jahresberichte
- Strategiepapiere
- Auftritt, Selbstdarstellungen der FH
- Website
- Hauszeitschriften und andere Informationsmittel
- Grundlagendokumente der mit der Umsetzung der Gleichstellungspolitik beauftragten Gremien und Personen
- Berichte zur Gleichstellungspolitik

Bereich C:
Kultur

Standard 6:

Die FH beachtet bei ihrer Personalpolitik (Stellenplanung, -ausschreibung, Personalauswahl, Anstellungsbedingungen, Personalförderung und -entwicklung, Personalführung und -betreuung etc.) bewusst gleichstellungspolitische Aspekte.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
6.1	Verfügt die FH über eine schriftlich formulierte und praktizierte Personalpolitik mit Aussagen zu gleichstellungspolitischen Anliegen?	<p>Die FH hat in ihrer Personalpolitik für alle relevanten Teilaspekte gleichstellungspolitische Anliegen formuliert.</p> <p>Die Verantwortlichkeiten und Kompetenzen zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Anliegen in der Personalpolitik sind geregelt.</p> <p>Bei der Umsetzung der Personalpolitik wird den gleichstellungsrelevanten Anliegen gebührend Rechnung getragen.</p>
6.2	Mit welchen Massnahmen und Instrumenten werden die gleichstellungspolitischen Anliegen der Personalpolitik verfolgt?	<p>Die FH hat in den verschiedenen Teilbereichen der Personalarbeit adäquate Massnahmen formuliert und stellt entsprechende Instrumente zur Verfügung, um die gleichstellungspolitischen Anliegen zu verfolgen.</p> <p>Die Personen, die mit der Umsetzung der Personalpolitik beauftragt sind, verfügen über ausreichendes Genderwissen und können auf Unterstützung durch entsprechende Fachleute zurückgreifen.</p> <p>Die Umsetzung einer gendergerechten Gleichstellungspolitik wird laufend überprüft und verbessert.</p>

Hinweise und Beispiele:

Die Personalpolitik wird als ein Schlüsselfaktor in der Gleichstellungspolitik identifiziert. In Standard 6 wird überprüft, ob die FH eine gendergerechte Personalpolitik (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erhöhung des Frauenanteils bei den Dozierenden) verfolgt, wobei alle Aspekte der Personalpolitik einbezogen werden. (Siehe dazu auch die Empfehlungen der Fachkommission Chancengleichheit zu einem gendergerechten Anstellungsverfahren).

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Strategie, Leitbilder, Richtlinien zur Personalpolitik der FH
- Organisationsreglemente zur Personalrekrutierung und Bewirtschaftung
- Personalreglemente
- Regelung von personalpolitischen Abläufen insbesondere Berufungsverfahren für Dozierende
- Personalstatistiken
- Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Berichte zum Personalcontrolling

Bereich C:
Kultur

Standard 7:

Die FH sorgt dafür, dass gleichstellungspolitische Anliegen auch in Lehre und Forschung sowie in den Bereichen Dienstleistungen und Wissens- und Technologietransfer berücksichtigt werden.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
7.1	Welche gleichstellungspolitischen Anliegen hat die FH für die Lehre formuliert und wie erfolgt deren Umsetzung?	<p>Die FH hat für den Leistungsauftrag Lehre gleichstellungspolitische Anliegen formuliert. Diese sind abgestimmt auf die Strategie der FH und berücksichtigen die besondere Situation der Fachbereiche und ihrer Studiengänge.</p> <p>Die FH überprüft mit geeigneten Mitteln die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Anliegen im Leistungsauftrag Lehre.</p>
7.2	Welche gleichstellungspolitischen Anliegen hat die FH für die Weiterbildung formuliert und wie erfolgt deren Umsetzung?	<p>Die FH hat für den Leistungsauftrag Weiterbildung gleichstellungspolitische Anliegen formuliert. Diese sind abgestimmt auf die Strategie der FH.</p> <p>Die FH überprüft mit geeigneten Mitteln die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Anliegen im Leistungsauftrag Weiterbildung.</p>
7.3	Welche gleichstellungspolitischen Anliegen hat die FH für die anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung formuliert und wie erfolgt deren Umsetzung?	<p>Die FH hat für den Leistungsauftrag anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung gleichstellungspolitische Anliegen formuliert. Diese sind abgestimmt auf die Strategie der FH.</p> <p>Die FH überprüft mit geeigneten Mitteln die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Anliegen im Leistungsauftrag anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung.</p>
7.4	Welche gleichstellungspolitischen Anliegen hat die FH für den Leistungsauftrag Dienstleistungen für Dritte formuliert und wie erfolgt deren Umsetzung?	<p>Die FH hat für den Leistungsauftrag Dienstleistungen für Dritte gleichstellungspolitische Anliegen formuliert. Diese sind abgestimmt auf die Strategie der FH.</p> <p>Die FH überprüft mit geeigneten Mitteln die Umsetzung der gleichstellungspolitischen Anliegen im Leistungsauftrag Dienstleistungen für Dritte.</p>

Hinweise und Beispiele:

Die Gleichstellungspolitik soll gemäss Standard 7 in allen vier Leistungsbereichen der Fachhochschulen zur Geltung kommen. Die Fachhochschulen werden entsprechend ihrer konkreten Situation für jeden Leistungsauftrag bestimmte Ziele setzen. Solche können etwa sein:

Leistungsbereiche Lehre (*Aus- und Weiterbildung*)

- inhaltliche und zeitliche Wahlmöglichkeiten betr. Studium entsprechend der persönlichen Situation der Studierenden
- Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern als Dozierende
- Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern als Studierende
- Berichte über die Überprüfung der Curricula bezüglich Gendergerechtigkeit und Berücksichtigung des Themas Genderkompetenz
- Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Sprache
- Vielfältige didaktische und methodische Unterrichtsformen und –methoden
- Berücksichtigung von Literatur, die von Männern und Frauen geschrieben wurde
- Berücksichtigung von Beispielen / Problemen aus verschiedenen Lebenswelten
- Vermittlung von Genderwissen
- Praxis- und Problemorientierung
- Berücksichtigung von Teamarbeit
- Studienberatung

Für die Überprüfung können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Lehrpläne, Modulpläne
- Prüfungs- und Promotionsreglemente
- Hochschulordnung
- Weiterbildungsprogramme
- Didaktische Leitlinien und Konzepte
- Regelung der Studienberatung
- Literaturlisten
- Statistiken

Leistungsbereiche anwendungsorientierte Forschung und Dienstleistungen

- Beteiligung von Frauen und Männern in der Forschung und bei Dienstleistungen
- Ausgewogene Zusammensetzung von Forschungs- und Arbeitsteams
- Berücksichtigung des Aspekts Gender in Forschungs- und Dienstleistungsprojekten
- Sensibilisierung der Personen, die in diesen Leistungsbereichen eingesetzt sind, für Genderfragen
- Gendergerechtigkeit als internes Controllingkriterium für die Formulierung von Forschungsfragen, Festlegung der Forschungsmethoden und Veröffentlichung der Forschungsergebnisse
- Berücksichtigung einer gendergerechten Sprache

Für die Überprüfung können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Konzepte zu Forschung und Dienstleistungen
- Dokumentation der Forschungsprojekte
- Publikationen, Projektberichte
- Organisationsreglemente der Bereiche Forschung und Dienstleistungen

Bereich D:**Instrumente der Gleichstellungsarbeit**Standard 8

Die FH setzt für die Gleichstellungsarbeit ausreichende personelle, infrastrukturelle und finanzielle Ressourcen ein.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
8.1	Verfügt die Fachhochschule über genügend Personal / Stellenprozente für die Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik?	Die Ausstattung mit Personal sowie dessen Zusammensetzung und Qualifikation sind den Zielen der Gleichstellungspolitik angemessen. Das zuständige Personal verfügt über eine ausreichende Infrastruktur und ist vernetzt mit andern Fachpersonen.
8.2	Ist das Budget für die Gleichstellungsarbeit mit der Strategie und dem Umsetzungsplan im Einklang?	Die FH besitzt einen Mehrjahresplan zur Finanzierung ihrer Tätigkeit in der Gleichstellungsarbeit. Die zur Verfügung stehenden finanziellen und Sachmittel sind angemessen und langfristig gesichert. Sie erlauben die Realisierung der Strategie.

Hinweise und Beispiele:

In Standard 8 werden die Ressourcen thematisiert, die die Fachhochschulen für die Realisierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik einsetzen. In die Begutachtung einbezogen werden sowohl die personellen Ressourcen als auch die Infrastruktur und die Finanzen, die für diese Aufgabe eingesetzt werden.

Die Ressourcen sind immer in Bezug auf die Ziele der Gleichstellungspolitik und die Aktionspläne zu setzen. Allgemein gültige generelle Angaben sind nicht sinnvoll. Die Ressourcenausstattung soll so sein, dass die Ziele erreicht werden können.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Zusammenstellung bezüglich Personen, die mit der Umsetzung der Gleichstellungspolitik beauftragt sind mit Angaben über Stellenprozent, Auftrag, Ausbildung/Qualifikationen
- Angaben zur Infrastruktur
- Budget und Abrechnung betr. Gleichstellungsarbeit
- Finanzregelung betr. Gleichstellungsarbeit

Bereich D:**Instrumente der Gleichstellungsarbeit**Standard 9:

Die FH verfügt über effiziente Instrumente (z.B. Daten, Informationsmittel, Anreizsysteme, Berichtswesen, Evaluationen) zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und –programme.

	<u>Fragen</u>	<u>Referenzpunkte</u>
9.1	Über welche Instrumente und Sachmittel verfügt die FH für die Umsetzung ihrer Gleichstellungspolitik?	<p>Die FH kann gegen innen und aussen ihre Gleichstellungspolitik angemessen darstellen. Sie verfügt über Daten und Berichte, die den erreichten Entwicklungsstand festhalten und Basis sind für Weiterentwicklungen.</p> <p>Die FH betreibt ein laufendes Monitoring zu Gleichstellungsfragen.</p>

Hinweise und Beispiele:

Standard 9 schliesslich fokussiert die Instrumente, die für die Realisierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik erforderlich sind. Geeignete Instrumente sollen vorhanden sein, um die Daten zu erheben, welche die Grundlage für die Formulierung der Gleichstellungspolitik bilden und die Wirkungen und Resultate von Massnahmen und Projekten dokumentieren.

Für die Überprüfung dieses Standards können beispielsweise folgende Dokumente hilfreich sein:

- Evaluationskonzept/e für Gleichstellungsarbeit und –projekte
- Evaluationsberichte
- Statistische Auswertungen
- Dokumentation des personalpolitischen Instrumentariums
- Dokumente zur Informationspolitik
- Zielvereinbarungen