

Büro für Gleichstellung von
Frau und Mann

Gleichstellung von Frauen und Männern an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz

Kernziele



Eidgenössisch genehmigte und
beaufsichtigte Fachhochschule

Federally recognized and supervised
university of applied sciences

Grundsätze: Gleichstellung von Frauen und Männern an der Kalaidos Fachhochschule Schweiz

Verabschiedet durch: Fachhochschulrat der Kalaidos Fachhochschule Schweiz, November 2007

Version: November 2007

Alle Rechte, insbesondere die Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorgängigen schriftlichen Zustimmung der Kalaidos Fachhochschule Schweiz.

Copyright © 2007, Kalaidos Fachhochschule Schweiz.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Kernziel 1	5
Kernziel 2	6
Kernziel 3	7
Kernziel 4	8
Kernziel 5	9
Kernziel 6	10

Einleitung

Die *Kalaidos Fachhochschule Schweiz* will die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihrer Institution fördern. Sie richtet ihre Gleichstellungsarbeit an einem Set von sechs Kernzielen aus. Diese Kernziele sind als langfristiges Programm zu verstehen. Sie befassen sich sowohl mit strukturellen als auch mit inhaltlichen Fragen:

- Kernziel 1: Geschlechtergerechte Führungsinstrumente
- Kernziel 2: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern
- Kernziel 3: Geschlechtersensible Inhalte
- Kernziel 4: Geschlechtergerechte Vermittlung
- Kernziel 5: Geschlechtergerechter Auftritt
- Kernziel 6: Vereinbarungsfreundliche Studien- und Arbeitsstrukturen

Auf den folgenden Seiten werden die Kernziele kurz beschrieben.

Kernziel 1

Die Führungsinstrumente und die Strukturen der *Kalaidos Fachhochschule Schweiz* sind geschlechtergerecht ausgestaltet.

Die Gleichstellungspolitik soll in den Führungs- und Managementprozess der Fachhochschule integriert werden. Damit wird sichergestellt, dass Gleichstellungsfragen in den verschiedenen Abläufen, Prozessen und Leistungsbereichen systematisch mitgedacht werden.

Neben der Verankerung der Gleichstellungspolitik in den Führungsinstrumenten und damit die Umsetzung gewährleistet ist, müssen personelle und finanzielle Ressourcen bereit gestellt und die Genderkompetenzen beim Kader gefördert werden.

Was ist Genderkompetenz?

Genderkompetenz setzt sich aus drei Elementen zusammen:

1. Sensibilisierung, d.h. es besteht Sensibilität für Geschlechterverhältnisse und (potenzielle) Diskriminierungsstrukturen sowie die Motivation, einen Beitrag zum Abbau der Ungleichheit der Geschlechter zu leisten.
2. Wissen um Strategien und Methoden, d.h. es sind z.B. Instrumente und Methoden bekannt und können im eigenen Arbeitsgebiet angewendet werden.
3. Genderwissen, d.h. die Komplexität der Kategorie Gender wird verstanden, Informationen zu Genderaspekten im jeweiligen Sachgebiet und Handlungsbereich sowie Daten zu den Geschlechterverhältnissen sind vorhanden oder werden erarbeitet.

Genderkompetenz erwerben heisst auch, die eigenen Haltungen, Ansichten und Erfahrungen zu überdenken.

Kernziel 2

Frauen und Männer sind auf allen Stufen und in allen Leistungsbereichen der *Kalaidos Fachhochschule Schweiz* ausgewogen vertreten.

Bei den Studierenden und den Dozierenden in den beiden Fachbereichen, bei den Personen mit Leitungsfunktionen sowie bei den wissenschaftlichen, technischen und administrativen Mitarbeitenden wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Dies gilt auch für alle Kommissionen und Arbeitsgruppen.

Der Weg zur ausgewogenen Geschlechtervertretung ist für die einzelnen Fachbereiche und bei den einzelnen Personalkategorien der Fachhochschule unterschiedlich lang. Die regelmässige und detaillierte Erhebung von Kennzahlen, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, erlaubt es, die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Funktionen und Fachbereichen der Fachhochschule im Auge zu behalten.

Kernziel 3

Die Lehrinhalte der *Kalaidos Fachhochschule Schweiz* sind geschlechtersensibel ausgestaltet.

Alle Lehrinhalte werden so weit als möglich und sinnvoll auf dem Hintergrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen und individuellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern und mit Blick auf ihre Gleichstellung reflektiert.

Eine Gleichstellungsperspektive einnehmen, heisst, die Inhalte sensibel auf ihre Geschlechterrelevanz zu überprüfen. Welches Welt- und Menschenbild steht hinter dem vermittelten Stoff? An wessen Interessen orientiert er sich? Werden die Leistungen von Frauen und Männern berücksichtigt? Unterliegen die Lehrinhalte expliziten oder impliziten Rollennormen? Wie steht es in dieser Beziehung mit Lehrmitteln, Unterrichtsmaterialien und Statistiken? Aus welcher Optik werden sie interpretiert? Haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten, auf ihren Erfahrungs- und Wissensschatz zurückzugreifen?

Auf geschlechtergerechte Inhalte achten, heisst überlegen, welche Bedeutung die Kategorie Geschlecht in einem bestimmten Fachbereich hat und was in Bezug auf die Lehre daraus abzuleiten ist. Dabei ist die Integration der Geschlechterperspektive nur ein Mittel zum Zweck. Im Grunde geht es um die Frage, wie Frauen und Männer eine optimale Lernleistung erzielen und ob sie sich mit Interesse, Freude und Engagement am Unterricht beteiligen. (Siehe dazu auch *Kernziel 4 Geschlechtergerechte Vermittlung*.)

Kernziel 4

Die Lehrinhalte werden an der *Kalaidos Fachhochschule Schweiz* geschlechtergerecht vermittelt.

Wissensvermittlung und Wissenstransfer orientieren sich an den oft unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und -praxis. Das bedingt, dass Dozentinnen und Dozenten sich sowohl mit ihrer eigenen (Geschlechter)rolle auseinandersetzen als auch Kenntnisse über verschiedene Lerntypen und Lernstrategien besitzen.

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht in der Fähigkeit zu lernen. Sie haben jedoch im Laufe ihres Lebens durch Erziehung, alltägliche Erfahrung und bedingt unter anderem durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gewisse Kompetenzen ausgebildet und andere Potenziale vernachlässigt. Dadurch haben sie nicht nur unterschiedliche Lernstrategien entwickelt; Frauen und Männer unterscheiden sich auch im Kommunikations- und Lernverhalten in Gruppen, wobei sich die Unterschiede nicht ausschliesslich entlang der Geschlechtergrenze bewegen.

Die Sprache ist wichtigstes Kommunikationsmittel und Grundlage für die Vermittlung von Studieninhalten. Sprechen ist gesellschaftliches Handeln. Die Sprachform beeinflusst die Vorstellungen über beschriebene Personen und Werte. Eine geschlechtergerechte Sprache steht deshalb am Anfang jedes geschlechtergerechten Unterrichts.

Damit Studierende optimale Leistungen erbringen, soll weder den Lernmethoden, die tendenziell eher Männer verfolgen, noch denjenigen, die eher Frauen wählen, der Vorzug gegeben werden. Wichtig ist aber, dass die Lehrenden die unterschiedlichen Zugangsweisen kennen und ein breites Spektrum von Methoden zur Verfügung haben. Für den Lernerfolg entscheidend ist auch, dass Frauen und Männer gleichermaßen an eigenen Erfahrungen und Interessen anknüpfen können.

Auch in der Hochschuldidaktik wird mehr und mehr gefordert, dass die Reflexion des Lehr- und Lernverhaltens unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive heute zur Professionalität von Ausbilderinnen und Ausbildern aller Stufen gehören muss. Hier stellt sich die gleiche Frage wie sie im Zusammenhang mit dem Kernziel 3 gestellt wurde: Wie erzielen Frauen und Männer während ihres Studiums eine optimale Lernleistung, und wie können sie angeleitet werden, diese Haltung später in ihrer Berufstätigkeit fruchtbar zu machen?

Kernziel 5

Die Kalaidos Fachhochschule Schweiz tritt nach innen und aussen geschlechtergerecht auf.

Die Fachhochschule präsentiert sich gegenüber ihren Studierenden und Mitarbeitenden sowie nach aussen als geschlechterbewusste und auf das Ziel der Gleichstellung hin arbeitende Institution. Sie nutzt ihre Gleichstellungspolitik, um sich auf dem Markt als moderne, aufgeschlossene Institution zu präsentieren.

Sprache und Bild: Ein geschlechtergerechter Auftritt bedeutet, dass sich alle Produkte – Publikationen, öffentliche Veranstaltungen, der Internetauftritt etc. – an beide Geschlechter wenden bzw. beide sich davon gleichermaßen angesprochen fühlen. Das heisst, dass alle Produkte einerseits in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst sein sollen, andererseits aber auch, dass das grafische Konzept (Bilder, Gestaltung) motivierend wirkt, auch für das jeweils untervertretene Geschlecht (für die Männer im Gesundheitsbereich, für die Frauen im Finanzbereich beispielsweise).

Stelleninserate: Stelleninserate für Leitungspositionen, Professuren oder für Posten in bisher männerdominierten Fächern können mit einer Textpassage ergänzt werden, die Frauen besonders anspricht, ermutigt, auffordert, sich zu melden. Das gleiche gilt auch für Männer in frauendominierten Bereichen und Fächern.

Das Umfeld der Kalaidos FH: Die Kalaidos FH ist eingebunden in schweizerische und internationale Netze (Kommissionen und Fachgremien, Arbeitsgruppen, Forschungsteams etc.) Sie pflegt Kontakte mit ausländischen Hochschulen und sie verfügt über zahlreiche Verbindungen zu Leuten, die in der Praxis stehen (Finanz- und Wirtschaftsunternehmen, Spitäler, Pflegeeinrichtungen). Sie bietet Weiterbildungen mit ausländischen Dozierenden an oder sie organisiert Veranstaltungen. Bei all diesen Aktivitäten soll darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer zum Zuge kommen und ihr Fachwissen einbringen können. Auch hier ist eine nicht ausschliesslich rollenkonforme Vertretung – Männer vertreten die Finanzwelt, Frauen den Gesundheitsbereich – anzustreben.

Kernziel 6

Die Kalaidos Fachhochschule Schweiz ermöglicht die Vereinbarkeit von Studium und/oder Erwerbsarbeit und Familienarbeit.

Die Studierenden und die Mitarbeitenden der Kalaidos FH haben die Möglichkeit, ihr Studium bzw. ihre berufliche Tätigkeit so zu strukturieren, dass sie Studium / Erwerbsarbeit mit Familien- und Betreuungspflichten vereinbaren können.

Die Rahmenbedingungen, welche die Fachhochschule setzt, haben auch einen Einfluss auf das private Leben der Schulseitigen – seien dies Studierende, Dozierende oder weitere Personen, die für das Funktionieren der Schule verantwortlich sind. Viele von ihnen haben neben ihrem Studium oder ihrer Berufstätigkeit Familienpflichten zu erfüllen. Die Fachhochschule soll diesem Umstand Rechnung tragen und ihre Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Ausbildung oder Beruf und Familie unterstützen.

Die Fachhochschule hat als Arbeitgeberin ein Interesse daran, dass familienkompatible Studien- und Arbeitszeitmodelle für alle Stufen und Bereiche zur Verfügung stehen.

Die Kalaidos Fachhochschule Schweiz ist eine vom Bund genehmigte und beaufsichtigte Fachhochschule gemäss dem Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über die Fachhochschulen.

Die Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz vereinigt Bildungsinstitute von der Volksschul- und Gymnasialstufe über die berufliche Aus- und Weiterbildung bis zur Fachhochschul- und Universitätsstufe. Als Bildungsgruppe verfügt Kalaidos zudem über ein methodisch-didaktisches Kompetenzzentrum, über ein Bildungsmedienhaus und über Unternehmen, die auf innerbetriebliche Bildungskonzepte spezialisiert sind. Als Partner von Menschen aller Lebensphasen sowie Unternehmen jeglicher Grösse und Branche bietet Kalaidos bedürfnisgerechte, zielorientierte und effiziente Bildungsleistungen an.

Herausgeberin
Kalaidos Fachhochschule
Hohlstrasse 535
CH-8048 Zürich
Switzerland
Telefon +41 44 200 19 00
www.kalaidos-fh.ch
info@kalaidos-fh.ch