

## Jahresbericht Gleichstellung FHNW 2010

Ursula Meyerhofer, Stab Direktionspräsident FHNW

### 1. Allgemeiner Teil

Die FHNW startete zum ersten Mal in ein Jahr, an dem an jeder Hochschule sowie im Personal und den Services Gleichstellungsbeauftragte aktiv waren. Der gemeinsame Austausch sowie die gemeinsame Planung und Koordination von Aktivitäten ist zielführend für den Auftrag Gleichstellung der Geschlechter. Zum zweiten Mal wurde ein Kennzahlen-Reportings Gleichstellung erstellt und als Anhang dem Personal-Reporting beigefügt. Die gemeinsame Datengrundlage unterstützt bei der Identifikation von Handlungsfeldern.

Als grundlegendes Dokument wurde die Broschüre "Gelebte Gender-Kompetenz: Checklisten für Hochschulen und Dozierende" erstellt. Sie dient Dozierenden zur Selbstevaluation und bietet Beratungsleistungen an.

Neu in den Fokus der Gleichstellung rückte das Thema Diversity/gesellschaftliche Vielfalt an der Hochschule: Im Auftrag des Fachhochschulrates wurde von einer Arbeitsgruppe aus Gleichstellungsbeauftragten ein Dokument "Eckwerte einer Gender und Diversity-Politik" erstellt. Diese sind Grundlage für die vom Fachhochschulrat zu verabschiedende Gender/Diversity-Politik.

Das BBT-finanzierte Drittmittelprojekt « Gender und Diversity als Herausforderung: Ein neuer Gleichstellungsansatz für Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte?» ist gestartet. Es hat zum Ziel, europaweit gute Beispiele von Diversity-Aktivitäten an Hochschulen zu identifizieren und für die Schweiz Empfehlungen zu formulieren. Das Projekt wird unter der Leitung der FHNW von einem interdisziplinär zusammengestellten Team aus mehreren Hochschulen erarbeitet (Hochschule Luzern, Soziale Arbeit HSLU; Fachhochschule Westschweiz, Haute école de travail social HES-SO; Pädagogische Hochschule Zentralschweiz PHZ; Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Eidgenössische Materialprüfungsanstalt EMPA). 16 Praxispartner sind in das Projekt eingebunden.

Auf die bereits im Jahr 2007 von der Direktion verabschiedete "Weisung Prävention sexuelle Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz" wurde breit hingewiesen. Auf die Weisung wurde Ende Jahr mit einer Flyer- und Poster-Kampagne aufmerksam gemacht. Die FHNW nimmt damit ihre Verantwortung wahr, die Mitarbeitenden und Studierenden zu schützen und Ihnen Ansprechpersonen zur Verfügung zu stellen. Ergänzend finden Präsentationen und Schulungen an verschiedenen Hochschulen statt.

Erstmals wurden Aktivitäten zum Nationalen Zukunftstag (ehemals: Töchterttag) zwischen den Hochschulen koordiniert. Die FHNW war Gastgeberin der Fachkonferenz Gleichstellungscontrolling mit dem Ziel Gleichstellungscontrolling-Know-How zwischen Arbeitgebern der privaten wie öffentlichen Hand auszutauschen.

Neu wurde die Leiterin Gleichstellung zur Präsidentin der Fachkommission Chancengleichheit der Konferenz der Fachhochschulrektoren KFH gewählt. Neben laufenden Geschäften wurde die strategische Ausrichtung von Gleichstellung an Hochschulen (in Koordination mit den Universitäten) thematisiert.

### 2. Dossiers und Projekte der Leiterin Gleichstellung

#### 2.1 Aktionsplan Gleichstellung

Beratung und fachliche Führung der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und in den Services. Auswertung des Gleichstellungs-Kennzahlenreportings zusammen mit den Gleichstellungsbeauftrag-

ten, Aktiver Wissenstransfer nach aussen, Präsentationen, Wissenserwerb und -transfer. Veranlassen von Massnahmeplänen der Hochschulen, Erstellen eines Reportings gegenüber dem BBT.

## **2.2 Förderung von Gender-Kompetenz in den vier Leistungsbereichen**

Mit der Broschüre «Gelebte Gender-Kompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende» ist die Grundlage gegeben zur Sensibilisierung für Gender-Anliegen im Unterricht. Sie wurde an den Hochschulen verteilt. Sie ist ein ergänzendes Tool zur persönlichen Sensibilisierungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragten.

Im hochschulübergreifenden Gefäss "Didaktik-Zirkel" wurde Gender-Kompetenz mittels einer Gastreferentin thematisiert, die Leiterin Gleichstellung erstellte Merkblätter zur geschlechtergerechten Didaktik.

Forschung mit Gender-Aspekte wurde erstmalig im Forschungsbericht der FHNW thematisiert. Weiter Schritte zur vermehrten Sichtbarkeit von Gender-Forschung sind geplant. Die Leiterin Gleichstellung beriet in mehreren Fällen bei der Eingabe von Forschungsprojekten mit Gender-Bezug.

## **2.3 Förderung von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit**

Massnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und gendersensibler Personalrekrutierung an der FHNW erfolgen in enger Kooperation mit der Abteilung Personal der FHNW, s. unten.

## **2.4 Nachwuchsförderung**

Das Mentoring-Programm für den Mittelbau «Mefistalo » startet im Jahr 2011 zum fünften Mal und richtet sich an den akademischen Mittelbau. Es bietet Raum zur eigenen Laufbahnplanung.

## **2.5 Öffentlichkeitsarbeit, Kooperationen, Vernetzung**

### **Öffentlichkeitsarbeit: Mailingliste, Newsletter**

Die Mailingliste Gleichstellung mit ihren 150 Teilnehmenden informiert FHNW-Angehörige regelmässig zu Themen mit Gleichstellungsbezug.

### **Wissenserwerb und -transfer**

Die Leiterin Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragten nahmen an verschiedenen Tagungen teil: Themen waren: Didaktik und Technik, Diversity Management an Hochschulen, Männer im Lehrerberuf, Jungen im Schulunterricht, Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit, Frauen in der Forschung, Frauen in der Führung.

Die Leiterin Gleichstellung hielt verschiedene Referate, u.a. als Festrednerin an der Diplomfeier des MAS Business Engineering Management. Referatstitel: «Sind Sie Gender- und Diversity-fähig in Ihrer Organisation?»

## **3. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen der FHNW (Auszüge)**

### **Hochschule für Angewandte Psychologie APS**

Das Thema Familienfreundlichkeit und Laufbahnplanung für Mittelbauangehörige sowie Rekrutierung von Frauen in Führungspositionen standen im Vordergrund.

### **Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik HABG**

Die Verbreitung der Broschüre Gender-Kompetenz wurde thematisiert, fallsweise wurde die Kooperation mit anderen Hochschulen am Standort gepflegt.

### **Hochschule für Gestaltung und Kunst HGK**

Gender wurde erfolgreich in der Lehre thematisiert (Modul und Forschungsprojekt zu Design).

### **Hochschule für Life Sciences HLS**

Durchführung eines «Brown-Bag-Lunchs» für Studierende. Vortrag zum Thema «Interkulturelles Management» (Schweiz, USA, Indien) für Studierende. Vermittlung von Vorbildern für Studentinnen über einen Besuch bei der Firma «Novartis».

### **Musikhochschulen MHS**

Die Opernklasse setzte sich mit der Geschlechterthematik anhand eines Stückes auseinander, das zur Aufführung gebracht wurde. Sie experimentierte dabei mit männlichen und weiblichen Rollen/Stimmen/Kostümen.

Das zweijährig stattfindende Festival zur Elektronischen Musik hatte den Schwerpunkt «Frau Musica Electronica» statt. Ergänzend wurde eine Broschüre zur Geschichte der Frauen als Komponistinnen und Beiträgerinnen zur Elektronischen Musikszene erstellt.

### **Pädagogische Hochschule PH**

Eine Mitarbeitendenbefragung wurde mit Gender-Aspekt durchgeführt. Eine internes Begleitorgan und eine eigene Website wurden neu initialisiert (<http://www.fhnw.ch/ph/ueber-uns/gleichstellung>).

### **Hochschule für Soziale Arbeit HSA**

Durchführung eines Workshops zum Thema Gender für Kaderangestellte zu gendersensibler Personalrekrutierung; Beginn von gezielten Gesprächen den Instituten.

### **Hochschule für Technik HT**

Der an der Hochschule für Technik FHNW neu konzipierte Ausbildungsgang «iCompetence» (Profilierung im Rahmen des Studiengangs Informatik) ist mit einem Frauenanteil von 50% erfolgreich gestartet. Sowohl der Studiengang Wirtschaftsingenieur wie der neue Studiengang Energie und Umwelttechnik EUT sollten gezielt mehr Frauen rekrutieren.

### **Hochschule für Wirtschaft HSW**

Die HSW startete ein Projekt zur Laufbahnentwicklung von Administrativpersonal (Kaderworkshops im Rahmen des Aktionsplanes).

### **Personalabteilung FHNW**

Die Website der Personalabteilung FHNW wurde überarbeitet: Neu wurde ein Welcome Center eingerichtet, in dem die Thematik «Dual Career» und ein niederschwelliges Engagement der FHNW vorkommt (<http://www.fhnw.ch/services/personal/welcome-center>).

Die PH FHNW hat neu ein Kompetenzmanagement-Portfolio entwickelt und bietet es den Mitarbeitenden als Laufbahnentwicklung an. Es wurde gendersensibel konzipiert. Weitere Inputs zu Gender-Aspekten (z.B. eine Führungsschulung) sind geplant.

### **Services FHNW**

Durchführung des Kurses «Auftrittskompetenz» für Mitarbeitende der Services und des Stabs FHNW. Kontaktaufnahme mit Kinderbetreuungseinrichtungen am Standort Brugg.