

Gelebte Gender-Kompetenz
Checklisten für Hochschulen und
Dozierende



Vorwort von Richard Bühner	3
----------------------------	---

Wie Sie diese Broschüre nutzen können	5
Übersicht Checklisten	7
Checkliste Aus- und Weiterbildung	8
Checkliste Forschung und Entwicklung	10
Checkliste Dienstleistung und Beratung	12

Glossar	14
Literaturhinweise	21
Kontakt und Dienstleistungen	23

Vorwort des Direktionspräsidenten

Liebe Leserin, Lieber Leser

Der kompetente Umgang mit den Geschlechtern und mit der gesellschaftlichen Vielfalt um uns herum ist ein Erfolgsfaktor – für Sie persönlich und für die Organisation, in der wir arbeiten.

Diese Publikation möchte aufzeigen, wo wir achtsam sein und lernen können. Sie möchte die Dozierenden der FHWN anregen, von eingeschliffenen Denkweisen abzurücken und Neues zu wagen.

Die Broschüre richtet sich auch an Personen in Leitungsfunktionen, indem sie Beispiele einer gelebten Gender-Kompetenz aufzeigt. Gerne verweise ich auch auf das Glossar, das wertvolle Hilfestellung für die «Fachbegriffe» zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann leistet.

Nutzen Sie die Chance, unsere vielfältige und gewinnbringende Lehr- und Lernkultur um einen entscheidenden Faktor weiterzubringen.

Prof. Dr. Richard Bühner
Direktionspräsident

Wie Sie diese Broschüre nutzen können

Die vorliegenden Checklisten sind Teil des Handbuchs Gender-Kompetenz, das mit Hilfe von Beiträgen des Bundesamts für Bildung und Technologie BBT sowie der FHNW erarbeitet werden konnte.¹ Zum praktischen Einsatz in Lehre und Forschung erhalten Sie mit dieser Broschüre ein handliches Dokument.

Die Checklisten wurden in enger Zusammenarbeit mit Dozierenden und Leitungspersonen von Hochschulen der FHNW erarbeitet, denen wir für Ihren Einsatz ganz herzlich zu Dank verpflichtet sind.

Jede Fachdisziplin ist anders und nicht jedem einzelnen Umstand konnte Rechnung getragen werden. Für den praktischen Gebrauch in Ihrer Fachdisziplin empfehlen wir Ihnen, jeweils die Ausdrucksweise Ihres Faches und entsprechende Beispiele zu verwenden.

Die Listen können Ihnen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter der Fachhochschule als Vorbereitungs- und Arbeitshilfe dienen. Sie können die Checklisten auch im Alltag nutzen oder im häuslichen Umfeld ein Feedback einholen.

Selbstverständlich stehen wir Ihnen als persönliche Beratungspersonen gerne zur Verfügung.

Prof. Dr. Brigitte Liebig

Dr. Ursula Meyerhofer

Hochschule für Angewandte
Psychologie FHNW

Leiterin Gleichstellung FHNW

¹ Herausgegeben von Brigitte Liebig, Edith Rosenkranz-Fallegger, Ursula Meyerhofer, Zürich 2009, vdf-Verlag

Übersicht Checklisten

Aus- und Weiterbildung

Die Anregungen erlauben es Ihnen, mit wenig Aufwand Ihre Lehrtätigkeit geschlechtersensibel zu gestalten.

Forschung und Entwicklung

Die Integration von geschlechtsspezifischen Aspekten kann Projekte im Bereich Forschung und Entwicklung bereichern und neue Erkenntnisse zutage fördern. Auch mit Blick auf die Kriterien der Forschungsförderung und die Güte von Resultaten aus Forschung und Entwicklung zahlt sich eine geschlechtersensible Herangehensweise aus.

Dienstleistung und Beratung

Für Beratungsdienstleistungen gibt es häufig keine Orientierungshilfe, wie Geschlechterfragen einbezogen werden können. Eine auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Geschlechtern gerichtete Aufmerksamkeit kann ein Mehrwert im Rahmen von Dienstleistung und Beratung sein.

Checkliste Aus- und Weiterbildung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei Ihrer geschlechter-sensiblen Lehrtätigkeit

Vorbereitung

1. Ich ergänze meinen Unterricht mit Fragestellungen, welche die Geschlechter thematisieren.
2. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.
3. Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen).
4. Meine Lehrunterlagen sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen (z.B. als Autorinnen/Autoren, Fachpersonen, Betroffene).
5. Eine geschlechtergerechte mündliche und schriftliche Sprache ist in meinem Unterricht notenrelevant.
6. Ich gestalte meinen Unterricht zeitlich und örtlich so, dass daraus möglichst keine Nachteile für Studierende entstehen, die neben dem Studium familiäre Aufgaben erfüllen.

Durchführung

7. In meiner Lehre achte ich auf eine diskriminierungsfreie Kultur und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. keine sexistischen Bilder und Sprüche, bewusster Umgang mit Nähe und Distanz, gegenseitiger Respekt).
8. Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Masse am Unterricht beteiligen (z.B. in Diskussionen, bei der Hintergrundarbeit, bei Präsentationen von Gruppenarbeiten).
9. Ich fördere die Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung von sozialer und kultureller Vielfalt (z.B. von Lebenssituationen, Werthaltungen, persönlichen Voraussetzungen).
10. Ich vermeide in meinem Unterricht stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierungen (z.B. der Manager/die Altenpflegerin, der Chef/die Sekretärin).
11. Ich unterstütze die Studierenden darin, ihre Haltungen zu Weiblichkeit/Männlichkeit sowie hinsichtlich der Gleichstellungsthematik zu reflektieren.

Evaluation

-
12. Mein Unterricht wird von den Studierenden auch mit Blick auf die Vermittlung und den Erwerb von Gender-Kompetenz evaluiert.

 13. Ich thematisiere Geschlechter- und Chancengleichheitsfragen auch im Team der Dozierenden sowie mit vorgesetzten und unterstellten Kolleginnen und Kollegen.

 14. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Lehrperson.

 15. Ich achte darauf, dass meine Verhaltenseinschätzungen, Leistungsbeurteilungen und Förderangebote vorurteilsfrei erfolgen, d.h. ohne Rückgriff auf geschlechterstereotype Annahmen.
-

(vgl. Liebig, Rosenkranz-Fallegger, Meyerhofer 2009, S. 63)

Checkliste Forschung und Entwicklung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei Ihrer geschlechter-sensiblen Tätigkeit in der Forschung und Entwicklung

Vorbereitung

1. Bei der Planung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten prüfe ich, inwiefern darin auch Geschlechterfragen von Bedeutung sind.
2. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.
3. Neben Unterschieden zwischen den Geschlechtern beachte ich, dass das Spektrum der Merkmale innerhalb einer Geschlechterkategorie sehr breit sein kann (z.B. Alter, Beruf, ethnische Zugehörigkeit).
4. Bei der Planung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten berücksichtige ich die Erkenntnis- und Verwertungsinteressen beider Geschlechter (z.B. beim Forschungsdesign, in der Produktentwicklung).
5. Zur Qualitätssteigerung meiner Forschungsanträge und Projekte nutze ich gezielt Wissen und Information aus der Geschlechterforschung.
6. Ich hinterfrage Denktraditionen, Fragestellungen und Darstellungsformen meines Fachgebietes auf eventuell darin vorhandene geschlechterstereotype und geschlechterblinde Aspekte.
7. Ich sensibilisiere auch meine Auftraggebenden/Praxispartnerinnen und -partner in Wirtschaft und Gesellschaft sowie meine Kolleginnen und Kollegen für Geschlechterfragen und Chancengleichheit.
8. Ich achte in meinen Projektteams und bei Präsentationen auf eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern

Durchführung/Evaluation

9. Ich Sorge dafür, dass weibliche und männliche Mitglieder meiner Projektteams bei Besprechungen und beim Wissenstransfer in gleichem Masse zum Zuge kommen.
 10. Ich unterstütze die Mitglieder meiner Projektteams darin, ihre eigenen Haltungen zu Männlichkeit/Weiblichkeit wie auch gegenüber Gleichstellungsfragen zu reflektieren.
 11. Meine Projekte schliessen nach Möglichkeit auch Empfehlungen zur Vermeidung von Geschlechterungleichheiten ein.
 12. Meine Empfehlungen zur Nutzung der Resultate aus Forschung & Entwicklung (z.B. für Produktentwicklungen, zu gestaltende Prozesse und Strategien, konkrete Massnahmen) schliessen die Anwendung durch Frauen und Männer ein.
 13. Beim Wissenstransfer (Vorträge/Publikationen) achte ich auf eine geschlechtergerechte Sprache, z.B. indem ich Einseitigkeiten bei der Anrede vermeide sowie Frauen und Männer zitiere.
 14. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Fachperson in Forschung & Entwicklung.
 15. Ich evaluiere meine Projekte in Forschung und Entwicklung auch daraufhin, inwiefern es gelang, Geschlechterfragen einzubeziehen.
-

(vgl. Liebig, Rosenkranz-Fallegger, Meyerhofer 2009, S. 67)

Checkliste Dienstleistung und Beratung

Folgende Anregungen unterstützen Sie bei Ihrer geschlechtersensiblen Tätigkeit im Rahmen von Dienstleistung und Beratung

Vorbereitung

1. Bei der Planung von Beratungsangeboten (z.B. Supervision, Coaching, Organisationsberatung) schliesse ich auch geschlechterrelevante Aspekte ein (z.B. bei der Situations- und Problemanalyse).
2. Ich weiss, wo ich in meinem Arbeitsumfeld Beratung und Expertise in Geschlechter- und Gleichstellungsfragen einholen kann.
3. Ich prüfe meine Beratungsangebote und -prozesse auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. Sprache, Bilder, Redewendungen).
4. Ich berate meine Auftraggebenden auch hinsichtlich des Nutzens einer geschlechtersensiblen Sichtweise (z.B. Verbesserung von Effizienz, Kreativität und Arbeitszufriedenheit, Optimierung von Produktpaletten, Wachstumschancen, Wettbewerbsvorteile).
5. Ich vermeide bei der Problemanalyse den einseitigen Einbezug von männlichen oder weiblichen Anliegen, Lebenserfahrungen, Anwendungen.
6. Bei Firmenschulungen und in Weiterbildungsangeboten orientiere ich mich an einer geschlechtersensiblen Didaktik (siehe auch Checkliste Aus- und Weiterbildung).
7. Ich sensibilisiere auch meine Auftraggebenden/Praxispartnerinnen und -partner sowie meine Kolleginnen und Kollegen für Geschlechterfragen und Chancengleichheit.
8. Ich Sorge für eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Beratungsteam.

Durchführung/Evaluation

9. Ausgehend von der Situations- und Problemanalyse setze ich eine männliche oder weibliche bzw. eine geschlechtergemischte Leitung ein.

10. Ich thematisiere Geschlechter- und Chancengleichheitsfragen auch im Beratungsteam sowie mit vorgesetzten und unterstellten Kolleginnen und Kollegen.

11. In meinem Beratungsprozess berücksichtige ich eine geschlechtersensible Gestaltung von Interventionen und Veränderungsprozessen.

12. Im Beratungsprozess achte ich auf einen geschlechtergerechten Umgang mit Sprache, Texten, Bildern.

13. Meine Beratungsprojekte schliessen nach Möglichkeit auch Empfehlungen zur Vermeidung von Geschlechterungleichheiten ein.

14. Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Fachperson in Dienstleistung und Beratung.

15. Ich evaluiere meine Beratungskonzepte und -prozesse auch daraufhin, inwiefern es gelang, Geschlechterfragen einzubeziehen.

(vgl. Liebig, Rosenkranz-Fallegger, Meyerhofer 2009, S. 70)

Glossar

Chancengleichheit

Chancengleichheit von Frauen und Männern zielt auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- und Lebenschancen. Der Begriff wird unterschiedlich verwendet, immer aber schliesst er das Diskriminierungsverbot sowie das Gleichstellungsgebot (Art. 8 Bundesverfassung BV) ein. Chancengleichheit bedeutet, Mann und Frau haben den gleichen Zugang etwa zu Bildung, Gesundheit, Verwaltungs- und Leitungspositionen, erhalten gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit etc.

Controlling

Der (engl.) Begriff stammt aus der Betriebswirtschaft, steht für ein umfassendes Steuerungs- und Kontrollkonzept und zielt auf die kontinuierliche Messung und Kontrolle von Leistungszielen (Stichwort Steuerungszirkel). Mit Hilfe von Indikatoren und Messinstrumenten können (z.B. Gleichstellungs-)Ziele und Ergebnisse gemessen und die Unternehmung evaluiert, kontrolliert und zielorientiert gesteuert werden. Ein Controlling bedingt eine vorausschauende Planung beim Beginnen von grösseren Zielerreichungsprozessen. Im Gleichstellungsbereich spricht man vom «Gleichstellungs-Controlling», das an das betriebliche Controlling geknüpft ist und den Beschluss, die Umsetzung und Kontrolle von Gleichstellungszielen verfolgt.

Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet Benachteiligung, Herabsetzung, Ausgrenzung. Sie steht dem elementaren Grundsatz der Gleichheit der Rechte aller Menschen entgegen. Diese Benachteiligung kann in Form von Einschränkungen in verschiedenen Lebensbereichen bestehen, wie z.B. hinsichtlich der Teilnahme am öffentlichen Leben (Ausgrenzung), der Ausbildung, der Berufsausübung oder dem Entgelt. Gemäss Bundesverfassung darf niemand diskriminiert werden, namentlich nicht aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Rasse, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen und weltanschaulichen Überzeugung oder aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung (Art. 8 BV).

Diversity Management

Als «Diversity Management» wird ein Konzept der Unternehmensführung beschrieben, das darauf zielt, die Diskriminierung von Minderheiten (z.B. aufgrund Geschlecht, Behinderung, ethnischer oder Alters-Zugehörigkeit) zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Die individuelle Verschiedenheit von Mitarbeitenden wird als Potential betrachtet und soll – zum Vorteil aller Beteiligten sowie zur Optimierung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität des Unternehmens – gefördert werden. Besonderen Stellenwert nimmt in diesem Zusammenhang die Kompetenz zum Umgang zwischen verschiedenen Kulturen ein.

Doing Gender

Als «Doing Gender» wird die alltägliche kommunikative und interaktive «Herstellung» und Bestätigung von Annahmen bezeichnet, was herkömmlich als männlich, als weiblich verstanden wird. Der Begriff verweist auf Strukturen und Prozesse, welche Menschen dazu veranlassen, sich immer auch als «Frau» oder «Mann» zu verhalten. Der Begriff will verdeutlichen, dass es keine objektive Männlichkeit oder Weiblichkeit gibt, sondern diese relativ zu einem gesellschaftlichen und historischen Kontext jeweils «gemacht» wird. Die sozialwissenschaftliche Forschung zu den Geschlechtern (Gender Studies) fördert solche, sich ständig wandelnden Zuschreibungen, wie Geschlechter sein sollen, zutage.

Frauen-/Gleichstellungsförderung

Frauenförderung gilt der Förderung von Frauen, d.h. dem Abbau von Benachteiligungen und der Herstellung von tatsächlicher Gleichstellung. Synonym verwendet wird oftmals der Begriff der Gleichstellung der Geschlechter, der auf beide Geschlechter ausgerichtete Massnahmen einschliesst. In der Regel wird heute nur noch von Gleichstellung gesprochen (vgl. Gleichstellungsbeauftragte und -büros), da Frauen wie Männer in den Fokus von Gleichstellung getreten sind. Die strategische Maßnahme mit dem Ziel der Chancengleichheit beider Geschlechter ist das ⇒ Gender Mainstreaming.

Gender

Der Begriff «Gender» (engl.) verweist auf den gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Charakter des Geschlechts im Unterschied zu dem durch das Geschlechtschromosom bestimmten biologischen Geschlecht (⇒ Sex). Die deutsche Sprache kennt diese Unterscheidung nicht, wodurch die Gefahr einer Gleichsetzung des biologischen mit dem sozialen Geschlecht entsteht.

Gender-Analyse

Mittels einer «Gender-Analyse» werden die in der Struktur und den Prozessen einer Organisation verborgenen Gender-Aspekte und deren Auswirkungen auf Frauen/Männer systematisch offengelegt. Darüber hinaus werden in ihrem Rahmen die Wirkungsweisen und die Wirksamkeit von Massnahmen zur Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung untersucht.

Gender-Aspekte

Frauen und Männer verhalten sich unterschiedlich, sie haben andere Erwartungen und zeigen unterschiedliche Verhaltensweisen. Durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Planungen und Entscheidungen wird diesen (Alltags-)Realitäten Rechnung getragen (vgl. Projekt LARES – Frauen setzen Zeichen bei Bau und Planung, siehe <http://www.lares.ch/home.html>).

Gender Bias

Als «Gender Bias» wird in der Forschung eine Verzerrung in der Wahrnehmung oder Interpretation von Daten beschrieben, die auf eine stereotype Zuschreibungen von Geschlechtsmerkmalen zurückgeht.

Gender Budgeting

Gender Budgeting ist ein die Zuteilung von Finanzmitteln reflektierendes Instrument in Prozessen des Gender Mainstreaming, ähnlich dem Instrument einer Lohnanalyse. Bei Gender Budgeting geht es um eine gendersensible Analyse und Berichterstattung über die Zuwei-

sung von Ressourcen in einer Organisation, z.B. in Form von Forschungsgeldern, aber auch Arbeitsplätzen oder Laboreinheiten.

Gender Gap

Als «Geschlechts-Lücke» (dt.) werden signifikante Unterschiede in der Vertretung von Männern und Frauen, z.B. innerhalb eines Berufes oder eines Ausbildungsganges bezeichnet. Als «Gender Gap» können auch andere Lücken und Auslassungen bezüglich eines Geschlechtes gemeint sein. Bekannt ist der Begriff im Bereich Wissenschaft, wo ihn die EU umfassend dargestellt hat (vgl. ETAN-Report 2000). Obwohl im Schnitt die Studierendenzahlen zwischen den Geschlechtern ausgewogen sind, befindet sich unter der Professorenschaft nach wie vor ein deutlich kleinerer Anteil an Frauen.

Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz umfasst das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie die Fähigkeit, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren. Genderkompetentes Handeln zielt auf die individuelle und gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Geschlechterkonstruktionen und daran anschließenden Ungleichheiten und bildet grundlegendes Element der Gleichstellung von Frau und Mann. Gender-Kompetenz ist erforderlich, um Massnahmen und Entscheidungen durchgängig im Sinne des Gender Mainstreaming umsetzen zu können. Sie führt zu einer Optimierung der Handlungskompetenz von Personen und Organisationen.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (engl.) ist eine international anerkannte Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann und unterstützt Organisationen darin, Gleichstellung auf allen Ebenen und in allen Prozessen langfristig, nachhaltig und umfassend zu verankern. Dabei werden die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen Planungen und Ent-

scheidungen berücksichtigt. Die Wirkung der Strategie wird mit einem systematischen Gleichstellungs-Controlling geprüft. Entscheidend und kennzeichnend für das Gender Mainstreaming ist die Unterstützung der Strategie durch die oberste Unternehmens- bzw. Organisationsebene sowie die Systematik der Durchführung. Gleichstellungsbeauftragte sind in Organisationen, die ein Gender Mainstreaming betreiben, in der Regel in zentralen Management-Bereichen verankert, wenn nicht im direkten Bereich der obersten Leitungsorgane selbst.

Gender Studies

Der Begriff stammt aus dem Englischen und wird meist mit «Geschlechterstudien» übersetzt. Gender Studies thematisieren bisher vorwiegend aus sozialwissenschaftlicher Perspektive das Geschlechterverhältnis in Gruppen, Organisationen oder Gesellschaften. Ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Konstitution und (De-)Konstruktion von ⇒ Gender. Gender Studies verstehen sich als transdisziplinäres und interfakultäres Wissensfeld. Sie werden als Fachgebiet in bestehenden Disziplinen oder als eigenständige Studiengänge mit interdisziplinärer Ausrichtung angeboten.

geschlechterblind

Als «geschlechterblind» werden Akteure und Akteurinnen, Inhalte, Prozesse, Strukturen und Institutionen bezeichnet, die bewusst oder unbewusst das Vorhandensein oder die Relevanz von Gender (d.h. das soziale Geschlecht) ignorieren.

geschlechtergerecht

Geschlechtergerecht sind diejenigen Massnahmen, Programme und Projekte, welche bewirken, dass weder Frauen noch Männer direkt oder indirekt benachteiligt werden. Solche Massnahmen stellen sicher, dass Frauen und Männer gleichberechtigt behandelt werden.

geschlechtergerechte/geschlechtersensible Sprache

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache macht sichtbar, ob Frauen und/oder Männer gemeint sind. Das so genannte «generische Maskulinum», bei dem Frauen «mitgemeint» sein sollen, ist keine geschlechtergerechte Sprache. Für den praktischen Alltag empfehlen sich die Nennung beider Geschlechter, wenn beide angesprochen sind sowie die Verwendung neutraler Bezeichnungen.

geschlechtsspezifisch

Geschlechtsspezifische Massnahmen korrigieren Ungleichbehandlung und leisten einen Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

geschlechterstereotyp

Geschlechterstereotypen können als implizite oder nicht bewusste Vorstellungen und Zuschreibungen hinsichtlich der Eigenschaften und Merkmale von Frauen und Männern bezeichnet werden. Stereotype Annahmen über Geschlecht (oder über an die ethnische Herkunft geknüpfte Merkmale) werden in der frühen Kindheit erworben. Als Ausgangspunkt von Erwartungen und Verhalten bilden sie Grundlagen gesellschaftlicher Ungleichheit.

Gleichstellung

Gleichstellung ist das übergeordnete Ziel, welches ein Geschlechterverhältnis als fair und gerecht beschreibt und durch geeignete Massnahmen zur Chancengleichheit führt. Das Gleichstellungsgebot ist als Staatsziel in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung der Schweiz verankert.

Gleichstellungsziele

Unter Gleichstellungszielen wird das Massnahmenbündel verstanden, welches auf allen Ebenen einer Unternehmung die Gleichstellung von Frau und Mann verlangt. Angesprochen sind z.B. die Verteilung von Gütern und Lasten, die Beteiligung an Verantwortung

und Gestaltung, der Abbau von Diskriminierung sowie geschlechterstereotypen Strukturen und Rollenbildern.

Mainstreaming

Der Begriff bezeichnet die Herstellung einer «Hauptströmung» im Sinne einer durchgängigen Berücksichtigung und eines ständigen Mitdenkens von Auswirkungen. Das Mainstreaming von Gleichstellungsanliegen soll insbesondere dazu führen, Gleichstellungsanliegen systematisch in zentrale Prozesse einzugliedern.

Sex

Englische Bezeichnung für das genetisch bedingte biologische Geschlecht im Gegensatz zum sozialen Geschlecht (⇒ Gender).

Sexismus

Der Begriff bezeichnet die Vorstellung, dass eines der beiden Geschlechter dem anderen von Natur aus überlegen sei und dessen (für gerechtfertigt gehaltene) Diskriminierung, Unterdrückung und Zurücksetzung. Insbesondere bezeichnet er die Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts.

Literaturhinweise

Gender-Kompetenz

- Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith/Meyerhofer, Ursula (Hg.): *Handbuch Gender-Kompetenz, Ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen*. Zürich 2009, vdf.

Weiterführende Literatur

Aus- und Weiterbildung

- Grünewald-Huber, Elisabeth/von Gunten, Anne: *Werkmappe Genderkompetenz, Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten*. Zürich 2009, Verlag Pestalozzianum.
- Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.): *Gender im Experiment. Ein Best-Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre*. Berlin 2009, Universitätsverlag TU Berlin.
- Haasper, Ingrid/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.): *Key Competence: Gender, HAWK-Ringvorlesung 2007/2008*. Berlin 2008, LIT Verlag.
- Anne Dudeck/Bettina Jansen-Schulz (Hg.): *Hochschuldidaktik und Fachkulturen, Gender als didaktisches Prinzip*. Bielefeld 2006, UVV Universitätsverlag Weblar.

Forschung und Entwicklung

- Bühner, Susanne/Schraudner, Martina (Hg.): *Gender-Aspekte in der Forschung, Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden?* Karlsruhe 2006, Fraunhofer IRB Verlag.
- Schraudner, Martina/Lukoschat, Helga (Hg.): *Gender als Innovationspotenzial in Forschung und Entwicklung*. Karlsruhe 2006, Fraunhofer IRB Verlag.

Dienstleistung und Beratung

- Blickhäuser, Angelika/von Barga, Henning: *Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz, Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming*. Königstein/Taunus 2006, Ulrike Helmer Verlag.
- Lange, Ralf: *Gender-Kompetenz für das Change Management, Gender & Diversity als Erfolgsfaktoren für organisationales Lernen*. Bern 2006, Haupt Verlag.

Kontakt und Dienstleistungen

Download

Die Broschüre ist auch herunterladbar unter:
www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/gut-zu-wissen/download

Informationen per Mailingliste

Wünschen Sie gelegentliche Informationen aus der Gleichstellungsarbeit an der FHNW? Schreiben Sie sich in die Mailingliste ein:
gleichstellung@fhnw.ch

Kontakt

Dr. Ursula Meyerhofer
Leiterin Gleichstellung FHNW
Schulthess-Allee 1
5201 Brugg
Tel. +41 56 462 43 96
ursula.meyerhofer@fhnw.ch

Gleichstellungsbeauftragte an den einzelnen Hochschulen der FHNW

www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/gleichstellung-an-der-fhnw/kontakt

Literaturdatenbank zu Gender-Kompetenz und Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen

Neuere Literatur zu den Themen Gender-Kompetenz in der Lehre und Forschung, zu Diversity und Gleichstellung an (Fach-)Hochschulen erhalten Sie von der Leiterin Gleichstellung FHNW.

Gender- und Diversity-Kompetenz an der FHNW

CAS Gender & Diversity-Management
Hochschule für Wirtschaft FHNW
Information: Prof. Dr. Nathalie Amstutz
nathalie.amstutz@fhnw.ch
www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Gleichstellung der Geschlechter und Diversity
Schulthess-Allee 1
Postfach
5201 Brugg
Tel. +41 56 462 43 96
Fax +41 56 462 44 01
E-Mail gleichstellung@fhnw.ch
www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung

Konzept und Gestaltung: Büro für Kommunikationsdesign FHNW
Druck: Steudler Press AG, Basel
Auflage: 3000 Exemplare
Januar 2010
© Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik
- Hochschule für Gestaltung und Kunst
- Hochschule für Life Sciences
- Musikhochschulen
- Pädagogische Hochschule
- Hochschule für Soziale Arbeit
- Hochschule für Technik
- Hochschule für Wirtschaft

Fachhochschule Nordwestschweiz
Schulthess-Allee 1
CH-5201 Brugg

T +41 56 462 49 11
www.fhnw.ch