

**Zeitschrift:** FemInfo / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz = Association suisse femmes, féminisme, recherche

**Herausgeber:** Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

**Band:** - (2006)

**Heft:** 5

  

**Artikel:** Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen : Diversität mit einheitlichen Standards

**Autor:** Bolli-Schaffner, Ursula

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1098809>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 14.04.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

.....  
**FACHHOCHSCHULEN**  
.....

Ursula Bolli-Schaffner

## **Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen -**

### **Diversität mit einheitlichen Standards**

Auch nach dem revidierten Fachhochschulgesetz, das auf 5. Oktober 2005 in Kraft getreten ist und für die Organisation der Fachhochschulen vereinheitlichte Strukturen und eine Konzentration des Lehrangebots vorsieht, ist es typisch für die sieben Fachhochschulen, dass sie kaum aus je einem zentralen Campus bestehen, sondern sich zusammensetzen aus physisch getrennten, regional mehr oder weniger voneinander entfernten Standorten.

Es überrascht daher nicht, dass die Organisationskulturen in den verschiedenen Fachhochschuleinheiten nicht nur vom unterschiedlichen Führungsstil der Führungsverantwortlichen und der Kultur ihres Fachbereichs geprägt sind, sondern sich zusätzlich regionalen Gepflogenheiten anpassen. Dies zeigt sich auch in der unterschiedlich entwickelten Umsetzung von Chancengleichheit, wobei vor voreiligen Schlüssen gewarnt sei: Die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Män-

nern verhält sich nicht proportional zum geschlechtermässigen Anteil in den verschiedenen Bereichen, obwohl der quantitative Aspekt nicht ganz unerheblich ist. Es ist jedoch nicht voranzusetzen, dass Frauen, trotz zahlenmässiger Mehrheit, beispielsweise im sozialen Bereich oder in der Kunst mehr Chancengleichheit erfahren als in der Technik, wo ihr Anteil immer noch unter der 10%-Marke liegt.

### **Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen**

Das Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen setzt zwar Schwerpunkte und definiert übergeordnete Handlungsbereiche, ist aber in seiner Zielsetzung sehr breit angelegt und trägt so der Vielfalt der Fachhochschulen und ihrem unterschiedlichen Entwicklungsstand in der Umsetzung der Chancengleichheit Rechnung.

#### 2000 bis 2003: Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Bereits in der ersten Phase, 2000 bis 2003, wurden wichtige Ziele erreicht. Die Gleichstellungsarbeit konnte institutionalisiert werden, indem an allen Fachhochschulen Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen eingesetzt wurden. Die Konferenz der Fachhochschulen (KFH) hat eine Fachkommission Chancengleichheit (FChKFH) eingesetzt, die sich

aus den sieben für dieses Programm verantwortlichen Personen zusammensetzt.

Ausserdem konnte das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) durch das Beratungsorgan (BO) des Bundesprogramms über 60 Projekte bewilligen, mehrheitlich Vorhaben, die junge Frauen für ein Fachhochschulstudium motivieren, aber auch Vernetzungsprojekte, neue Studiengänge, Bestrebungen zur Erhöhung des

Campus Kinderkrippe der Fachhochschule Zentralschweiz, der Universität Luzern und der Pädagogischen Hochschule der Zentralschweiz

Krippenplätze sind eine dringend notwendige Sozialinvestition und wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung von Frau und Mann. Dank Kinderkrippen können Eltern Familie und Arbeit oder Ausbildung optimal unter einen Hut bringen. Die genannten Fachhochschulen engagieren sich gemeinsam für eine solche familienergänzende Betreuungsmöglichkeit auf dem Hochschulplatz Zentralschweiz. Studierende, Dozierende und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Hochschulen haben die Möglichkeit, ihre Kinder qualitativ hochstehenden «campus-kinderkrippe» betreuen zu lassen. Zurzeit belegen rund 50 Kinder die 18 Plätze. ([www.fhz.ch](http://www.fhz.ch))

Dozentinnenanteils und die Finanzierung von Kinderbetreuungsplätzen. (für Beispiele s.Kasten). Sie sind als in sich kleine, aber wirksame Beiträge im Hinblick auf das Gesamtziel, die Verwirklichung von Chancengleichheit in allen Bereichen und auf allen Ebenen, zu verstehen.

Die Bilanz der ersten Programmphase zeigt jedoch, dass Chancengleichheit noch nicht selbstverständlicher Inhalt der Fachhochschulkultur ist und weiterhin besondere Massnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen nötig sind. Ebenso sind Frauen in den Bereichen Technik und Wirtschaft sowie allgemein in Führungspositionen noch untervertreten.

NDS Gendermanagement Fachhochschule Nordwestschweiz(S. 20)

Am Anfang stand der Wunsch des Eidgenössischen Gleichstellungsbüros, mit einem fundierten Weiterbildungsangebot die Gleichstellungsarbeit zu professionalisieren. Daraus entwickelte sich ein Nachdiplomstudium (NDS), das Management-Knowhow mit Gleichstellungs- und Genderfachwissen verbindet. Das Nachdiplomstudium Gendermanagement vermittelt die Fähigkeit, in Unternehmen, in der Verwaltung, in Non-Profit-Organisationen oder in der Beratung Entwicklungsprozesse geschlechtergerecht zu konzipieren und umzusetzen. Der erste Studiengang schloss 2004 erfolgreich ab. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bleibt ein wichtiges Netzwerk. Ehemalige Studierende haben sich im Verein Gendermanagement zusammengeschlossen. Projektarbeiten zu Gendermanagement in unterschiedlichen Organisationen sind entstanden und auf dem Netz zugänglich: Zum Gendermainstreamingprozess an Fachhochschulen, zu Gendermanagement der Kulturförderung, zur Berufswahl, zum Mitarbeitendengespräch und zu vielen anderen praxisorientierten Themen. Aus dem Nachdiplomstudium resultierten weitere Aktivitäten der Fachhochschule wie Weiterbildungen zu Gendermanagement und Beratungstätigkeiten: [www.gendermanagement.ch](http://www.gendermanagement.ch).

## 2004 bis 2007: Konsolidierung und Weiterentwicklung

Der Aktionsplan für die laufende, zweite Phase des Bundesprogramms richtet sein Hauptaugenmerk auf die Nachhaltigkeit der Chancengleichheitsprojekte. Die Gleichstellungsarbeit soll in den Strukturen der Fachhochschulen so verankert werden, dass Gender Mainstreaming umgesetzt und mit Zielvereinbarungen und einem entsprechenden Gender Controlling an allen Fachhochschulen ein allgemein anerkannter Standard bezüglich Chancengleichheit sicher gestellt werden kann.

Mit sieben Strategiezielen und den skizzierten Massnahmen, mit welchen sie erreicht werden sollen, stellt der Aktionsplan 2004 bis 2007 ein ehrgeiziges Programm dar, das für alle Beteiligten eine grosse Herausforderung ist.

### **Strategieziele bis 2007**

1. Die Chancengleichheit an den Fachhochschulen ist bis 2007 strukturell verankert und auch über diesen Zeitraum hinaus garantiert.
2. Die Fachhochschulen sind bestrebt, den Studentinnenanteil in den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft zu erhöhen.
3. Der Anteil von Frauen im Lehrkörper und in leitenden Positionen an Fachhochschulen ist erhöht. Die Rahmenbedingungen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
4. Dozierende, Führungskräfte und Studierende entwickeln ihre Genderkompetenz. Sie lernen Resultate der Geschlechterfor-

schung kennen und schärfen dadurch ihren Blick für die Wahrnehmung von Differenzen zwischen Frauen und Männern.

5. Die Chancengleichheit ist ein Qualitätskriterium der Fachhochschulen und ihrer Teilschulen. Sie ist ein wichtiges Anliegen in ihrer Entwicklung und expliziter Bestandteil der Gesamtstrategie.
6. Die Schulleitungen setzen das Gender Mainstreaming als Teil der Führungsaufgabe um und berücksichtigen die Chancengleichheit in allen Fachhochschulreformprojekten. Die Fachhochschulen verbinden die Philosophie des Gender Mainstreaming mit einem gezielten Gleichstellungscontrolling.
7. Die Fachhochschulen unterstützen die Geschlechterforschung und berücksichtigen deren Ergebnisse.

Die vorgeschlagenen Massnahmen beziehen sich auf die Vernetzung von Kompetenzen, die Verankerung von Gender Mainstreaming und Gender Controlling, die Rahmenbedingungen für Studium und Arbeit an den Fachhochschulen, die Sensibilisierung und Motivierung von Frauen für ein Fachhochschulstudium und die Förderung von Geschlechterforschung.

(s. [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)>> Fachhochschulen>>Chancengleichheit >>Aktionsplan 2004 bis 2007)

## Die Fachkommission Chancengleichheit der Konferenz der Fachhochschulen der Schweiz (FChKFH)

Die FChKFH setzt sich zusammen aus den Beauftragten für Chancengleichheit der sieben Fachhochschulen. Obwohl die Umsetzung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in den Verantwortungsbereich der Fachhochschulleitungen gehört, liegt die Initiierung und die Umsetzung der Massnahmen grösstenteils bei den Beauftragten für Chancengleichheit. Die FChKFH hat deshalb Standards entwickelt, welche von der KFH als Empfehlung für die Voraussetzung der Gleichstellungsarbeit verabschiedet wurden. Sie betreffen die Qualitätsbereiche Gleichstellungspolitik, Organisation der Gleichstellungsarbeit, Organisationskultur, Instrumente der Gleichstellungsarbeit und werden ergänzt mit einem Leitfaden zur Überprüfung der Standards. Sie bilden auch die Grundlage zu den an den verschiedenen Fachhochschulen unterschiedlich ausgestalteten Regelwerken zur Chancengleichheit. (s. Kasten Standards/www.kfh.ch>>Empfehlungen>>Management>>Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen)

Aus der Zusammenarbeit der FChKFH mit dem Beratungsorgan und der Mitglieder untereinander ergibt sich jene Vernetzung der Kompetenzen, aus welcher nützliche Synergien sowohl für die individuelle, als auch die fachhochschulübergreifende Gleichstellungsarbeit entstehen.

Standards für die Gleichstellungsarbeit an den Fachhochschulen (FH)  
Qualitätsbereiche

### A Gleichstellungspolitik

1. 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 zwischen der FH und den Teilschulen und zwischen den Teilschulen koordiniert und entsprechend den von der FH vorgegeben Politik und Zielen abläuft.
4. Die FH achtet darauf, dass organisatorisch die verschiedenen Kategorien der FH-Angehörigen, die verschiedenen Leistungsaufträge und auch unterstützenden Prozesse berücksichtigt sind.

### C Kultur

5. Die Gleichstellung ist ein expliziter Teil der Kultur der FH. Konzepte und Anliegen der Gleichstellungsarbeit wie Gendermainstreaming, Diversity Management, Gendergerechtigkeit, Schutz vor Diskriminierung, Teamarbeit von Frauen und Männer, Berücksichtigung von Männern und Frauen in Sprache, Genderforschung sind Teil der intendierten und gelebten Organisationskultur der FH.
6. Die FH beachtet bei ihrer Personalpolitik 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 zur Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik und -programme.

Als eine der schwierigsten Aufgaben gestaltet sich die Vermittlung und Erhöhung von Genderkompetenz (Strategieziel 4). In ihrer wechselseitigen, lapidaren Eigenschaft als Voraussetzung und Zielsetzung für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit ist Genderkompetenz - verstanden als absolute, nicht relative Grösse - gleichzeitig übergeordnetes Ziel aller Massnahmen.

Der Sensibilisierung für Genderfragen im engeren Sinne dienen einerseits an fast allen Fachhochschulen Veranstaltungen wie Referate, Diskussionsforen, Podiumsgespräche, welche je nach Situation, einzeln angeboten oder mit gesellschaftlichem Rahmenprogramm oder gebündelt als Tagungsprogramm, mehr den Charakter von Networking oder Weiterbildung haben und sich entsprechend nur an die weiblichen oder alle Fachhochschulangehörigen und das Umfeld der Fachhochschulen richten (s. Veranstaltungskalender, [www. der einzelnen Fachhochschulen](http://www.der.einzeln.fachhochschulen)). Sie unterliegen den Gesetzen der Freiwilligkeit und erreichen somit, trotz hoher Qualität, nicht immer das gewünschte Zielpublikum.

Aktuell in diesem Zusammenhang ist eine Veranstaltung an der Berner Fachhochschule (BFH) zum fünfjährigen Jubiläum der Gleichstellungsarbeit am 6. Juli 2006, für das Programm s. [www.bfh.ch>services>chancengleichheit>aktuell](http://www.bfh.ch/services/chancengleichheit/aktuell), und an der Zürcher Fachhochschule (ZFH) die Tagung vom 16. November 2006, Gender Studies und Chancengleichheit, s. [www.genderstudies.zfh.ch/kalender.htm](http://www.genderstudies.zfh.ch/kalender.htm) .

Diese «Publikums»-Veranstaltungen haben sozusagen eine «Warm-up»-Funktion und bilden eine wichtige Ergänzung zu den organisationsinternen Projekten, mit denen Gender Mainstreaming schwerpunktmässig an einigen Fachhochschulen - so an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), der Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) und der Fachhochschule Zentralschweiz (FHZ) - schon systematisch umgesetzt wird oder doch, wie an der ZFH, geplant ist.

Im Auftrag der KFH hat sich die FChKFH aus dem Strategieziel 3 die Teilaufgabe Erhöhung des Dozentinnenanteils zum Schwerpunktthema gemacht. An einer Retraite im August 2006 wird ein Massnahmenkatalog erarbeitet, welcher der KFH als Vorschlag für offizielle Empfehlung zur Verabschiedung unterbreitet wird. Die FChKFH hat sich mit diesem Thema schon wiederholt befasst und kann dabei auch auf die vom Beratungsorgan in Auftrag gegebene Studie von Barben/Ryter «Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen» zurück greifen (Marie-Louise Barben und Elisabeth Ryter, Mehr Dozentinnen an die Fachhochschulen, BBT Hsg., Bern 2003).

Im Rahmen des 2. Strategieziels, mehr Frauen für den Studienbereich Technik und Wirtschaft zu gewinnen, hat die FChKFH zwei sich ergänzende Projekte realisiert, die Informations-Lunches (Info+Lunch) für Schülerinnen der technischen Berufs- und Berufsmittelschulen und die Informations-Broschüre «Ingenieurin FH - die Zukunft gehört dir!» Beides sind Projekte innerhalb des Bundesprogramms (s.Kasten).

Info-Lunch  
Projekt der Schweizer Fachhochschulen und der Ingenieurinnen und Architektinnen FIA von Swiss Engineering

Junge Absolventinnen technischer Berufslehren für ein Fachhochschulstudium interessieren: Diese Absicht steht hinter dem «Info-Lunches» die in den laufenden zwei Jahren an ausgewählten Berufsschulen der deutschen, französischen und italienischen Schweiz angeboten werden. Lehrerinnen werden zu einem Lunch eingeladen, wo sie Ingenieurinnen treffen und in ein Gespräch über das Leben nach der Berufslehre involviert werden. Dabei wird stark auf das Fachhochschulstudium fokussiert. Es werden Möglichkeiten der Berufsausübung nach einem Studium technischer Richtung vorgestellt und über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Der Kontakt erfolgt nach einem festgelegten Muster mit einheitlichem Material für die Präsentation.

Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden an den Fachhochschulen in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen. Info-Lunch ist das erste Kooperationsprojekt der sieben Schweizer Fachhochschulen.

Bisheriger Höhepunkt in der Arbeit der FChKFH bildet die Weiterbildung in den USA im Frühjahr 2005. Sieben Mitglieder der FCh und drei weitere Beauftragte für Chancengleichheit an Fachhochschulen der Schweiz und Liechtenstein folgten der Einladung von SHARE Boston an einen viertägigen Workshop mit den Themen Chancengleichheit und Gendergerechtigkeit an Hochschulen sowie Förderung von Frauen in technischen Disziplinen.

### Workshop am Swiss House for Advanced Research and Education SHARE, Boston, April 2005

Das von Ruth Freiburghaus, stv. FCh-Präsidentin, massgeblich mitgestaltete Programm umfasste ein Seminar über die Umsetzung von Change Management, Diskussionen mit Vertreterinnen führender amerikanischer Universitäten wie dem Massachusetts Institute of Technology MIT und Fachverbänden, wie auch Besuche an umliegenden Colleges mit besonderem Schwerpunkt in Gender Aktivitäten.

Die Besuche des Olin Colleges of Engineering mit seinem 50%-50%-Equal-Gender-Konzept und dem Simmons College of Boston mit seinem MBA-Programm für Frauen zeigten eindrücklich, wie wichtig es ist, dass junge Frauen in ihren Interessensgebieten Rollenvorbilder finden. Die Initiative des Bundesprogramms Chancengleichheit an FHs zur Erhöhung der Dozentinnenzahlen und zur Nachwuchsförderung sowie die dazugehörigen Projekte der Fachhochschulen werden durch die internationale Perspektive ausgezeichnet.

Zusammengefasst haben die intensiven Eindrücke die Erfahrung aus fünf Jahren Gleichstellungsarbeit an den Schweizer Fachhochschulen bestätigt: Effektive Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit muss Teil der Organisationskultur sein. Dies setzt voraus, dass die «Führungsphilosophie» auf dem Hintergrund von Genderwissen entwickelt wird und dass Genderkompetenz in den Entscheidungsgremien vorhanden ist - nur so haben entsprechende operative Massnahmen wie Gender Controlling oder spezifische Förderprojekte eine nachhaltige Wirkung.

Gendergerechtigkeit zu verwirklichen bleibt ein Ziel, das uns mit unseren amerikanischen Kolleginnen verbindet - und zu wissen, dass trotz anderen Voraussetzungen und im Alltag gross erscheinenden Distanzen die Aufgaben vor dem Hintergrund gegenseitigen Verständnisses angegangen werden können, eröffnet den BfC in ihrer Arbeit neue Ressourcen. Über den individuellen Erkenntniszuwachs von genderthemativen Inhalten hinaus, hat der Workshop die vertiefte Reflexion der individuellen, wie auch der Zielvorstellungen und Strategien der FCh bewirkt und die Basis für die wirkungsvolle gemeinsame Arbeit der Gruppe erweitert.

Konkret befasst sich die FCh mit dem Ausarbeiten eines Projekts zum Austausch von Studentinnen und Dozentinnen mit dem Olin College of Engineering und dem Simmons College. Ausführlicher Bericht s. [www.kfh.ch](http://www.kfh.ch)

## Gender Studies an den Fachhochschulen



Im Rahmen des Forschungsauftrags der Fachhochschulen sind Gender Studies unverzichtbar. Indem sie den sozialen Wandel als Wandel von Geschlechterverhältnissen untersuchen und interdisziplinär ausgerichtet sind, sind sie eng verknüpft mit dem anwendungsorientierten Forschungsansatz der Fachhochschulen und müssen in allen Forschungsbereichen miteinbezogen werden.

Zur Frage der gendergerechten Forschung sagt Sybille Nideröst, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule für Soziale Arbeit in Brugg und Koordinatorin des Forschungsnetzwerkes Gender Health des Bundesamtes für Gesundheit BAG:

«Ja, das gibt es durchaus, die Forschung sieht aber je nach Fachbereich anders aus. In der Sozialwissenschaft ist dieser Ansatz üblich und bedeutet, dass Gender nicht erst in der Auswertung der Daten, sondern schon beim Forschungsdesign, bei der Fragestellung, einbezogen wird. Beispielsweise werden die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigt - die Gender-Forschung hat diese Unterschiede ja bereits aufzeigen können. Natürlich spielt es auch eine Rolle, wie ein Forschungsteam zusammengesetzt ist, ob beide Geschlechter angemessen vertreten sind und gleichberechtigt mitwirken.» (Interview von Ruth Freiburghaus in «F&E Review 1/2006, Fachhochschule Nordwestschweiz).

Was in der Sozialwissenschaft üblich ist, soll auch in den anderen Disziplinen als Standard etabliert werden. Ebenfalls schwerpunktmässig befassen sich deshalb die Beauftragten für Chancengleichheit in der FChKFH mit einer Empfehlung, welche die Berücksichtigung des Genderaspekts im Rahmen der Methodenzugehörigkeit bei allen Forschungsprojekten verankern soll. Gender Studies sind jedoch nicht nur methodologisch von Bedeutung. Sie sollen mit ihren Inhalten und Resultaten den innovativen Charakter einer Lehre prägen, welche die gesellschaftliche Realität reflektiert. In diesem Sinne ist Geschlech-

terforschung auch massgeblich für die Ausrichtung der Chancengleichheitsarbeit an den Fachhochschulen, welche den Reformprozess der Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft abbildet.

Zur Förderung von Gender Studies konnte 2003 an der Zürcher Fachhochschule (ZFH) die erste Fachstelle Gender Studies eingerichtet werden, worüber an dieser Stelle schon berichtet wurde [www.genderstudies.zfh.ch](http://www.genderstudies.zfh.ch).

Die Geschlechterforschung hat sich indessen an verschiedenen Fachhochschulen mit einzelnen Projekten positionieren können. Gute Beispiele dafür sind die Nachdiplomstudien Gender and Diversity Management an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und, an der ZFH selbst, Gender and Cultural Studies an der Hochschule für Gestaltung und Kunst (HGKZ) sowie der von der Fachstelle in Zusammenarbeit mit der Universität Bern entwickelte Nachdiplomkurs Genderkompetenz an Hochschulen (s.a. Kasten).

#### Cultural & Gender Studies

Nachdiplomstudium des Instituts Cultural Studies, Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich, HGKZ

Der Studiengang «Cultura & Gender Studies zeigt, wie das individuelle und gesellschaftliche Leben von und durch Kultur bestimmt wird und macht die Medien- und Populärkultur zum Gegenstand der Analyse. Mit dem Studiengang bietet das HGKZ-Institut «Cultural Studies n Art, Media and Design» ein projektorientiertes Studium in vier Semestern an, das kulturwissenschaftliche Erklärungsmodelle mit dem kritischen Blick der Genderforschung verknüpft und diese in praxisorientierten Anwendungen überprüft.

Im Mittelpunkt des Studienganges steht die Sensibilisierung auf das, was Kultur im Alltag und in der Gesellschaft, aber auch in verschiedenen Medien ausmacht und wie sie dargestellt wird. Im Rahmen des Studienganges werden Kompetenzen zur Analyse, Einordnung und Umsetzung sowohl in der Theorie als auch praktisch erarbeitet. Damit eröffnen sich neue Möglichkeiten für kreative Ideen und ihre Umsetzung in Projektarbeiten in den Bereichen Kultur, Medien und Kommunikation. (<http://culturalgenderstudies.hgkz.ch>)

#### Fazit

Die Kultur der Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen muss weiter entwickelt und dem konsequenten Einbezug der Dimension Geschlecht in allen Bereichen und auf allen Ebenen vertieft Beachtung geschenkt werden. Um dies zu ermöglichen, soll das

Bundesprogramm auch in der kommenden Förderperiode 2008 bis 2011 weiter geführt werden.

Die genannten Beispiele sind aus «Ergebnisse und Erfahrungen», Broschüre des BBT Bundesprogramms für die Chancengleichheit von Frau und Mann an den Fachhochschulen, 2005.