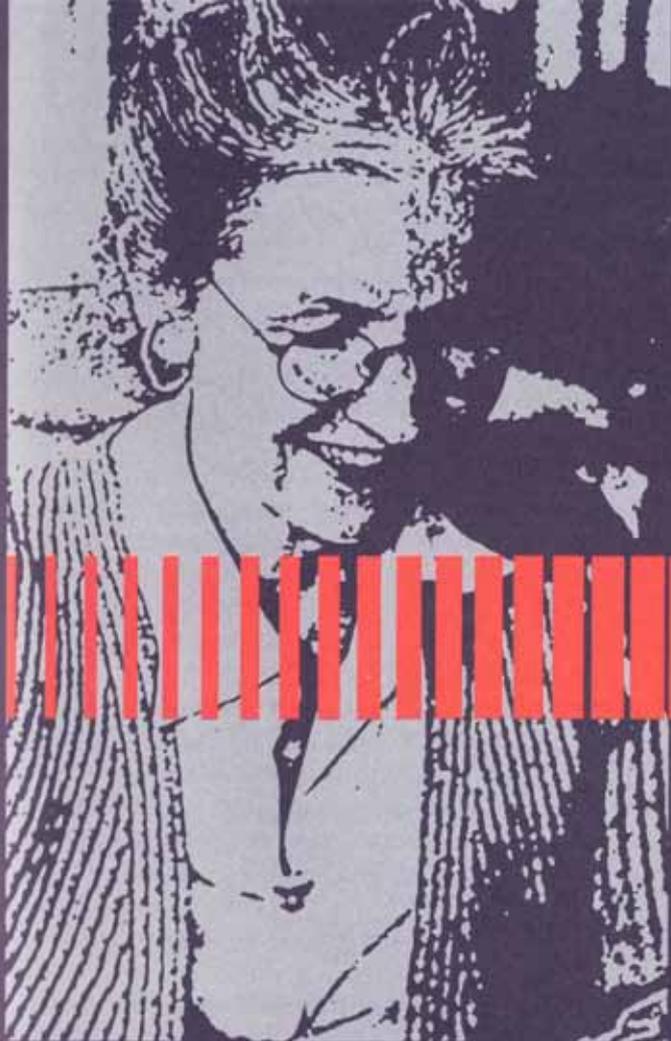


18 2009



FemInfo

*Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Association Suisse Femmes Féminisme Recherche
Associazione Svizzera Donne Femminismo Ricerca
Swiss Association of Feminist Studies*



Vorwort · <i>Avant-propos</i>	4		
FemWiss in Aktion · <i>FemWiss en action</i>			
• Zum Nachahmen: Frauenquote in Norwegen	6		
• Ist Frauenförderung noch zeitgemäss	8		
Mitglied im Fokus · <i>Parcours de membre</i>			
• Zita Küng - Eine erfolgreiche Feministin	10		
Seitenblicke: Feministisch · <i>Regards féministes</i>			
• Gender und Diversity als Herausforderung Ein neuer Gleichstellungs-Ansatz für Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte?	12		
• Résumé en français	15		
Seitenblicke: Wissenschaftspolitik <i>Regards sur la politique scientifique</i>			
• Stefanie Brander - une pionnière de la promotion de l'égalité dans les universités suisses	16		
• Die Neuausrichtung der Gleichstellungsstelle an der ZHAW. Interview mit Julika Funk	20		
• Gendergerechte Fachhochschulstudiengänge	24		
• Wie können schweizerische technische Betriebe gender- und diversity-gerechter werden?	25		
• Neue Direktorin der School of Engineering ZHAW	27		
		• Medienmitteilung: In der Schweiz und in Europa bleibt die Forschung hauptsächlich eine Männer- domäne	30
		Wer ist sie? · <i>Qui est ?</i>	
		• Prof. Dr. Regina Wecker	31
		Publikationen · <i>Publications</i>	
		• Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz	33
		• Familienfreundliche Hochschulen	
		• Der Stoff, aus dem Konflikte sind	34
		• Gender - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesell- schaft	36
		Agenda / <i>Agenda</i>	
		• Winter / Hiver 2010	37
		• Summer School Gender Studies 2010	38
		• Bäschlin Lecture: Feministische und Gender Geo- graphien	39
		• Lesben im Gespräch	41
		Informationen · <i>Informations</i>	
		• Preisträgerin Anne-Marie Rey	42

Liebe Leserin, lieber Leser

Einige Kreise finden den Feminismus lächerlich und unnötig. Sowieso sind diese Leute überzeugt, die Frauendiskriminierung sei in der Schweiz beendet. Seit ich 1989 Feministin aus Notwendigkeit wurde, hat sich tatsächlich einiges verändert. Geschlechtergerechtigkeit ist aber nach wie vor nicht verwirklicht. Weder in der Gesellschaft, Arbeitswelt noch in der Wissenschaft.

Jeder Fortschritt für die Frauen muss von Frauen hart erkämpft werden, so auch in den Hochschulen und in der Forschung. Von alleine geht fast gar nichts. Deshalb braucht es ein viertes Bundesprogramm Chancengleichheit an den Hochschulen, um Erreichtes zu sichern, aber vor allem um weitere Fortschritte zu erzielen. Der Ausbau der Gender Studies in der Schweiz schreitet gut voran. Dafür braucht es auch in Zukunft genügend finanzielle Mittel, damit der Geschlechterforschung endlich die angemessene Akzeptanz zukommt. Weiter sind die Studiengänge gendergerechter zu gestalten, dazu hat FemWiss ein Arbeitspapier entwickelt. Ganz wichtig ist der Erhalt der institutionellen Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen. Diese stehen immer wieder unter Druck. Zurzeit ist es der Diversity Management Ansatz, von dem eine gewisse Verdrängung der Gleichstellungspolitik droht.

Die erwähnten Errungenschaften gilt es gegen die Ab- und Umbaupläne zu verteidigen und für neue Forderungen zu lob-

bieren. Beides kann der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (FemWiss) als starker unabhängiger nationaler Akteur in Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik leisten.

Während meiner siebenjährigen Tätigkeit als FemWiss Geschäftsführerin habe ich folgende Schwerpunkte verfolgt:

- Einheitlicher Vereinsauftritt nach aussen. Sichtbar in der neuen Vereinswebsite und im neuen Layout des FemInfos.
- Das FemWiss Netzwerk stärken indem wir (leider nur kurze Zeit) den «Salon Marie» in Bern angeboten haben.
- Junge Frauen für die feministischen Erkenntnisse gewinnen. Zum Beispiel mit dem erfolgreich durchgeführten Kurs «Berufsstart – karrierebewusst angehen» für Studentinnen in Zürich.

Sehr wertvoll war für mich die Einbettung in das feministische Netzwerk von FemWiss. Diesem «old-girl-network» bleibe ich als Mitglied ganz sicher erhalten.

Im Januar 2010 übernimmt Michèle Spieler die FemWiss Geschäftsstelle. Ich wünsche ihr und dem Vorstand viel Elan und gute strategische Ideen, um die Anliegen von FemWiss weiterhin erfolgreich umzusetzen.

Ihnen wünsche ich einen guten Jahresabschluss und erholsame Tage.

Mit feministischen Grüßen
Ursula Lipecki

Chère lectrice, cher lecteur,

Certains cercles considèrent le féminisme comme risible ou inutile. Ces personnes sont convaincues que la discrimination des femmes n'existe plus en Suisse. Il y a certes eu quelques changements depuis que j'ai ressenti la nécessité en 1989 d'être féministe. L'égalité des sexes est cependant encore loin d'être réalisée, ni dans la société, ni dans le monde du travail, ni dans l'économie.

Chaque progrès pour les femmes est gagné grâce aux luttes de femmes, y compris dans les Hautes Ecoles et la recherche. Rien n'avance seul. C'est pourquoi nous avons besoin d'un quatrième programme à l'égalité des chances dans les Hautes Ecoles, afin de consolider les acquis mais aussi de viser de nouveaux progrès. La construction des Etudes Genre avance bien en Suisse. Pour poursuivre il faut suffisamment de moyens financiers, afin que la recherche féministe soit réellement acceptée. De plus, les filières d'études doivent intégrer le genre (cf document de travail de FemWiss). Le maintien du travail institutionnel pour l'égalité entre femmes et hommes est très important. Celui-ci est toujours sous pression. En ce moment, c'est un certain usage de la notion de « management de la diversité » qui menace notamment la politique de l'égalité.

Au-delà des succès mentionnés, il faut veiller à s'investir contre la déconstruction de certains acquis et pour de nouveaux objectifs. Femmes Féminisme Recherche (FemWiss) peut ame-

ner sa contribution sur les deux plans, en tant qu'actrice nationale dans la politique de l'égalité et la politique scientifique.

Durant mes sept années d'activités en tant que secrétaire de FemWiss, j'ai œuvré en particulier pour les points suivants :

- Faire connaître et unifier l'image de FemWiss vers l'extérieur, en particulier par le site internet et la nouvelle mise en page du FemInfo.
- Renforcer le réseau de FemWiss, même si ce n'est pas évident, à l'exemple du « Salon Marie » (rencontres à Berne), qui n'a pas réussi à s'implanter à terme.
- Gagner de nouvelles jeunes femmes à la réflexion et l'engagement féministe, par exemple avec le succès de l'organisation du cours « Berufsstart – karrierebewusst angehen » pour les étudiantes de Zürich.

L'insertion dans le réseau féministe de FemWiss a été pour moi très précieuse. Je resterai bien entendu fidèle à l'association pour la suite....

C'est Michèle Spieler qui reprendra le secrétariat général en janvier 2010. Je lui souhaite, ainsi qu'à tout le comité, beaucoup d'élan et de bonnes idées stratégiques, afin que FemWiss puisse répondre avec succès aux prochains défis.

En vous souhaitant une belle fin d'année et de bons jours de repos, salutations féministes,
Ursula Lipecki

BERICHT VON PATRIZIA MORDINI

Zum Nachahmen: Frauenquote in Norwegen

Die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich hat am 9. November 09 zum Anlass «Norwegens Frauenquote – erfolgreich und nachahmenswert?» eingeladen. In Norwegen besteht seit Januar 2008 eine 40 Prozentquote für Frauen (und Männer) in Verwaltungsräten aller börsennotierten Firmen. Zeit eine erste Bilanz zu ziehen. Wie hat sich dies ausgewirkt? Die Umsetzung der Gesetzesvorlage wird in einem Forschungsprojekt des Institutes for Social Research in Oslo begleitet. Die Forscherin Vibeke Heidenreich zeichnete in ihrem Referat «The Quotas in Norwegian Enterprises» die Entstehung des Frauenquoten-Modells und die Entwicklung seit der Einführung nach (Folien siehe Link unten).

Quote mit Sanktion

Die in den Firmengesetzen festgeschriebene Quote besagt, dass für Verwaltungsräte von börsennotierten Firmen beide Geschlech-

ter zu mindestens 40 Prozent vertreten sein müssen. Dies betraf alle Firmen an der Osloer Börse, sprich 400 Aktiengesellschaften. Bei Nichtbeachten dieser Vorschrift sind Sanktionen angesagt – es besteht die Möglichkeit, eine Firma zur Auflösung zu zwingen!

Wie war eine solche «affirmative action» überhaupt möglich? Frau Heidenreich beschrieb sechs Begründungslinien: 1) Liberalisierung seit den 80/90er Jahren, 2) Fehlen von Managerfrauen/ Frauen an ökonomischer Macht, 3) die Quotentradition, bspw. haben seit 1972 Angestellte Einsitz in Führungsgremien, 4) ein Minister «in trouble», der feministische Korrekturmassnahmen nötig machte, 5) dass die Quoteneinführung graduell verlief, d.h. diskutiert seit 1999, implementiert 2005, und 6) die generelle Unterstützung der Gendergerechtigkeits-Politik - 2002 sprachen sich über 50 Prozent der NorwegerInnen für verschiedene Gleichstellungsmassnahmen aus.

Mehr Frauen in Verwaltungsräten = mehr Role models

Die Forschungsergebnisse, die Frau Heidenreich basierend auf einer brieflichen Umfrage bei allen betroffenen Firmen im Herbst 2009 präsentiert, zeichnen das Bild einer Erfolgsgeschichte. Fast alle Firmen schafften es, den Anforderungen der Quote nachzukommen. Der Frauenanteil in Verwaltungsräten stieg von 9 Prozent im Jahr 2004 über 17,8 Prozent 2006 auf 36,2 Prozent im 2008 (wobei nach unten gezogene Schnitte, da häufig 3 Personen im Verwaltungsrat, davon eine Frau).

Sanktionen mussten übrigens noch keine ausgesprochen werden! Was sich jedoch verändert hat, ist die Zahl der Aktiengesellschaften, die von 600 auf 400 zurückgegangen ist, weil mehrere Firmen sich in eine GmbH umwandelten. Für letztere gilt die Quote nicht.

Die neuen VR-Frauen sind gut ausgebildet und erfahren, sind jünger, verheiratet und haben Kinder. Mehr Frauen als Männer haben mehrere VR-Sitze. Die Frauen fühlen sich nicht unwohl als «Quotenmitglied», sie äusserten im Gegenteil «natürlich bin ich eine Quoten-Frau... und ich bin so froh über diese Chance!». Sie fühlen sich nicht anders behandelt als die Männer oder als zweite Wahl. Es gab keine spezifischen Massnahmen, um die Frauen in die Verwaltungsräte zu bringen. Die Rekrutierung war klar den Frauen und Firmen selbst überlassen. Zu drei Vierteln wurden die Frauen über professionelle Netzwerke gefunden. Es gab wenige Angebote wie Mentoring oder das «Female Future Programme», an dem 1'000 Frauen zu Themen VR-Arbeit, Rhetorik und Visibilität weitergebildet wurden.

Systeme sind veränderbar

Im Anschluss an das Referat von Frau Heidenreich diskutierten auf dem Podium drei Fachfrauen über Sinn und Zweck einer Frauenquote auch für die Schweiz und erörterten die Frage, ob das Norwegen-Modell nachahmenswert sei. Die Nationalrätin Katharina Prelicz-Huber hat im Frühling eine Motion für eine Frauenquote in Verwaltungsräten für die Schweiz eingereicht, sie ist Professorin an der Hochschule Luzern (Soziale Arbeit). Sie war die klare Befürworterin auf dem Podium. Die Professorin Margit Osterloh, Betriebswirtschaftlerin, IOU Universität Zürich

und Franziska Tschudi, CEO WICOR Holding AG und Verwaltungsrätin Swisslife hingegen vertraten eine ablehnende Haltung. Frau Osterloh ist gegen Zwangsquoten, würde Zielquoten jedoch gutheissen. Sie stützte sich dabei auf eine ihrer Studien zu «Diversity», welche besagt, dass eine grössere Diversität während oder nach Finanzkrisen (z.B. durch mehr Frauen in Verwaltungsräten) zu besserer Performance führt. Ansonsten aber sei der Nachteil der Diversität (Heterogenität führe zu mehr Konflik-



v.l.n.r. Prof. Margit Osterloh, Katharina Prelicz-Huber, Franziska Tschudi und Vibeke Heidenreich (Foto: Michael Würtenberg).

haftigkeit) grösser als der Gewinn. Frau Tschudi betonte, dass sie die «Quoten-Frau» störe und alles auf Freiwilligkeit basieren müsse. Frau Prelicz-Huber wollte mit ihrer Motion die Diskussion um die Quote ankurbeln und betont, dass Frauen vernetzter entscheiden, die Konfliktlösung suchen und sich das Arbeitsklima bei Frauenbeteiligung verbessert.

Die Veranstaltung war ein sehr gelungener Anlass. Einziger Wermuthstropfen: das männliche Publikum ist sehr spärlich erschienen, insbesondere die Entscheidungsträger von Firmen, die einige Appelle gut in ihre Verwaltungsräte und Führungslinien hätten tragen können. Dore Heim, Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, erinnerte zu Beginn der Veranstaltung daran, dass just vor 20 Jahren die Maueröffnung in Berlin stattfand, ein Ereignis, das niemand so rasch erwartet hätte - ich schliesse hier gerne mit ihren Worten «Systeme sind veränderbar!».

Weitereführende Informationen unter:

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung
Direktlink zu Folien: <http://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/publikationen/pdfs.html>

BERICHT VON DAGMAR COSTANTINI

Ist Frauenförderung noch zeitgemäss?

Dieser Frage ging die Veranstaltung nach, zu welcher FemJur, der Verein femministischer Juristinnen Basel, am 21. Oktober 2009 eingeladen hat. Die Veranstaltung, die in den Räumlichkeiten der Juristischen Fakultät der Universität Basel stattfand, war gut besucht. Das Publikum setzte sich zum grössten Teil aus Juristinnen zusammen. Doch auch Studentinnen und sogar ein paar Männer waren vertreten.

In einem ersten Input präsentierte Prof. Dr. iur. habil. Regula Kägi-Diener das juristische Instrument der UNO Frauenrechtskonvention CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women). Die CEDAW wurde 1979 von der Vereinten Nationen verabschiedet und 1997 von der Schweiz ratifiziert. Die CEDAW-Kommission kommentiert in einem Bericht den jeweiligen Länderbericht und spricht Empfehlungen aus. Die letzte Anhörung für die Schweiz fand am 27. Juli 2009 in New York statt. Dabei fordert die CEDAW-Kommission die Schweizer Regierung auf Massnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen an Schulen und in der Ausbildung,

gegen die hohe Untervertretung von Frauen in der Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und gegen Gewalt an Frauen und Mädchen zu ergreifen.

Frau Kägi-Diener hat illustriert, welche Instrumente des CEDAW in der Schweiz angewendet werden können, um den Empfehlungen der Kommission nachzukommen. Die Leitprinzipien von CEDAW «respect, protect, promote and fulfill» ändern das schweizerische Gleichheitsverständnis: es ist mehr als materielle Gleichheit. Verlangt werden mehr positive Massnahmen als nur gerade die Aufhebung von diskriminierenden Bestimmungen. Unter diesen Massnahmen temporärer Art fällt zum Beispiel auch die Einführung von Quoten. Klar ist, dass die Schweiz auf Grund der Empfehlungen nun gezwungen ist, den Prozess zur tatsächlichen Geschlechtergleichheit zu beschleunigen.

Prof. Dr. Andrea Maihofer hat sich in ihrem Input auf das Paradoxon von ungleichzeitigem Wandel und Persistenz der Geschlechterordnung konzentriert. Zentrale Elemente dieser Entwicklung seien die Pluralisierung und Individualisierung aber auch die Enttraditionalisierung unserer Gesellschaft sowie die grundlegende Neuformierung der Geschlechterverhältnisse. Teil dieser Entwicklung sei auch eine gewisse Präkarisierung von Männlichkeit. Hierarchien zwischen und innerhalb der Geschlechter blieben weiterhin bestehen. Diskriminierung und Disziplinierung betreffen nicht nur das weibliche Geschlecht. Deshalb seien aus der Sicht der Geschlechterforschung Fördermassnahmen für beide Geschlechter notwendig. Dies gab im Publikum einiges zu bereden.

Dr. Kathrin Arioli hat im Anschluss aus der Gleichstellungsparaxis berichtet. Dabei hat sie betont, dass Diskriminierung von Frauen nach wie vor existieren und die Gleichstellung der Geschlechter nicht erreicht sei, ganz speziell beim Lohn nicht. In der Schweizer Privatwirtschaft verdienen Frauen im Schnitt noch immer fast 24 Prozent weniger als Männer. Trotzdem ist es unabdingbar, dass auch Männern gefördert werden. Auch wenn in der Praxis festgestellt werden muss, dass die männliche Zielgruppe nicht an Förderangeboten interessiert sei. Auch sie vertrat die Meinung, dass CEDAW ein gutes aber noch nicht ausreichend bekanntes Instrument darstelle, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Das Potential gelte es nun auszuschöpfen.

Aus der sehr kurzen Diskussion kann folgendes festgehalten werden: Die Leitprinzipien von CEDAW und die CEDAW-Empfehlungen für die Schweiz können dabei unterstützen, das schweizerische Gleichstellungsverständnis weiterzuentwickeln. Damit Frauen und Männer gleichberechtigt sind, können sie nicht immer nur gleich behandelt werden. Um Geschlechtergleichberechtigung zu erreichen, sind zum Teil Fördermassnahmen zu ergreifen, welche Frauen als auch Männern zugute kommen. Auch sollten sowohl geschlechtsneutral als auch geschlechtsspezifische Massnahmen ergriffen werden.

Mehr zu CEDAW und deren Empfehlungen unter:

www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html

.....
ZITA KÜNG
.....

Eine erfolgreiche Feministin

Als Feministin der 1970er-Jahre bin ich in Theorie und Praxis in Sachen Befreiung der Frauen unterwegs. Und ich finde, wir haben noch ein ziemliches Stück vor uns! Ort meiner Aktivitäten war die OFRA – Organisation für die Sache der Frauen - deren Mitbegründerin und nationale Sekretärin ich war. Anfang der 1980er-Jahre kam ich für das Jus-Studium an die Universität Zürich. Wild entschlossen, das geltende Recht als Herrschaftsinstrument verstehen zu lernen und die Möglichkeiten auszuloten, die das Recht auf dem Weg der Befreiung der Frauen bieten konnte, wandte ich mich der Rechtswissenschaft zu. Die feministischen Juristinnen, die in der Ostschweiz, in Basel, in Bern und in Zürich abwechselungsweise einen Feministischen Juristinnenkongress organisierten, wurden zur wichtigen Austauschplattform. Linda Mantovani Vögeli, mit der ich das Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich aufbaute, motivierte

mich, dem Verein Feministische Wissenschaft Schweiz beizutreten. Ein Frauenrechtsinstitut an der Universität Oslo! Wäre das nicht etwas für Zürich? Die Analyse von Monika Binkert ergab, dass eine Kommune als Trägerin nicht in Frage kam. Aber die Idee, Feminismus und Recht an einen Ort zu bringen und sowohl die wissenschaftlichen Analysen als auch die praktischen Erfahrungen unter einem feministischen Blickwinkel zu betrachten und damit zur Befreiung der Frauen beizutragen, war in die Welt gesetzt. Seither bin ich FRIsch und FRIvol unterwegs für das FRI-Schweizerisches Institut für feministische Rechtswissenschaft und Gender Law (www.profri.ch; www.genderlaw.ch). Ich freue mich über die internationalen und interdisziplinären Verbindungen, die sowohl intellektuell als auch persönlich sehr bereichernd sind. Wenn heute Gender Studies auch die Rechtswissenschaft ansprechen, ist dies bestimmt einer der Erfolge, der mit uns zu tun hat. Darauf bin ich stolz.

«FemWiss ist doppelt: ein Ort, wo inhaltlich wichtige Fragen einzigartig bearbeitet werden und ein Zusammenschluss von einzigartigen, wichtigen Frauen, die den Verstand und das Herz laben.»

Beruflich berate ich seit mehr als 10 Jahren Regierungen, Verwaltungen, Organisationen und Betriebe immer dann wenn Fragen auftauchen, bei denen auch die Auftraggebenden eine Geschlechterkomponente sehen (ich sehe sie natürlich überall, wo MenschInnen unterwegs sind). Dazu habe ich gemeinsam mit meiner österreichischen Kollegin Doris Doblhofer das Standardwerk Gender Mainstreaming - Gleichstellungsmana-



Zita Küng, Juristin

gement als Erfolgsfaktor geschrieben und verschiedene Instrumente dazu entwickelt, z.B. DIE GUTE NACHREDE®, wie das Geschlechterverhältnis auf der Führungsebene ausgewogener gestaltet werden kann.

Zita Küng ist Inhaberin von EQuality Agentur für Gender Mainstreaming, Zürich
zita.kueng@gendermainstreaming.com

Die gute Nachrede

Die Untervertretung von Frauen in den höheren Etagen der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik ist ein Fakt. Die UNO hat im Rahmen der verbindlichen Empfehlungen des CEDAW-Komitees klar gefordert, dass die Schweiz hier Massnahmen ergreift (FemWiss berichtete, siehe FemInfo Nr. 17/09). Zita Küng hat mit ihrer Agentur für Gender Mainstreaming «EQuality» das Instrument «Die gute Nachrede» für die Privatwirtschaft veröffentlicht, das genau da ansetzt. Mit dieser Methode sollen potentielle Kaderfrauen sichtbar gemacht werden, indem in ordentlichen Entscheidungsprozessen zielgerichtet positive Informationen über sie eingebracht werden. Von diesen Frauen wird bewusst ausschliesslich gut gesprochen wird - es wird ihnen «gut nachgeredet».

Ziel ist die Veränderung der Wahrnehmung und Bewertung von Frauen und Männern im Berufsleben, die in einer qualitativ besseren Kultur im Betrieb münden soll. Damit würde der Betrieb auch für interessante und an einer Spitzenposition interessierte Frauen an Prestige gewinnen. Die CD-Rom «Die gute Nachrede GN ®» enthält eine konkrete Handlungsanleitung speziell auch für Führungsmänner, um die Frauen in die Führungsebene zu holen.

.....
URSULA MEYERHOFER UND CHRISTINE LUETHI
.....

Gender und Diversity als Herausforderung

Ein neuer Gleichstellungs-Ansatz für Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragte?

Zu einem Forschungsprojekt der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW in Zusammenarbeit mit der Zürcher und Luzerner sowie der Westschweizer Fachhochschulen (zhaw, HSLU, HES-SO) sowie der Eidgenössischen Materialprüfungsanstalt EMPA und der PH Zentralschweiz

Die Forderung nach der Berücksichtigung von «Diversity» (dt. Vielfalt) in Organisationen gilt zunehmend als Erweiterung der Gender-Mainstreaming- und Gleichstellungsaktivitäten von Hochschulen und Gleichstellungsbeauftragten. Diversity-Management ist im englischsprachigen Raum verbreitet und wird zunehmend als Akkreditierungskriterium für Institutionen im Bildungsbereich herbeigezogen. Es umfasst das bewusste Umgehen mit - in der Regel - Mitarbeitenden hinsichtlich bestimmter Kriterien wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Sexualität, Behinde-

rungen etc. und bezieht sich auf die Vermeidung von Ungleichbehandlung bzw. Förderung von Minderheiten. Diversity-Management wird schon lange in der Privatwirtschaft praktiziert. Diversity erscheint so als zeitgemässe Nachfolge der Gender-Politiken und deren Erweiterung um das Paradigma gesellschaftlicher Vielfalt.

Dabei bestehen für Institutionen, die öffentlich-rechtlichen Charakter haben, verschiedene Gefahren:

1. Es wird eine neue Begrifflichkeit eingeführt ohne Berücksichtigung des Bezuges zum Verfassungsauftrag der rechtlichen Gleichstellung der Geschlechter und der daraus abgeleiteten Politiken, wie wir sie aus dem Bereich der Hochschulen und der öffentlichen Verwaltungen kennen;
2. Der Gleichstellungs-Ansatz der Geschlechter, der über eine mittlerweile breite Fakten- und Theoriefundierung sowie Best-Practice verfügt, wird – obschon er noch gesetzliche Gültigkeit hat - vernachlässigt und verliert an politischer Unterstützung;
3. Eine Debatte über Anspruchsgruppen von Diversity in Institutionen des öffentlichen Rechts und mögliche Implikationen davon unter einem Chancengleichheits- bzw. Ungleichheitsaspekt fehlt.

Der Hinweis auf Diversity gehört so zu einem modischen Begriffsvokabular, ohne dass eine inhaltliche Klärung in Bezug auf Zielsetzung, Ursachenzusammenhang, Wechselwirkungen, Ziele und beabsichtigte Wirkungen vollzogen worden wäre. Es be-

steht gerade wegen dieser Unbestimmtheit des Konzeptes Diversity hoher Klärungs- und Forschungsbedarf, in welchem Verhältnis «Managing Diversity» zum rechtlichen Gleichstellungsauftrag der Geschlechter sowie bestehender dazugehöriger Politiken steht.

Weitere Hochschulen und kantonale Gleichstellungsstellen sind Partnerinstitutionen im Projekt

Universitäten und Fachhochschulen sind Institutionen, die nicht nur selbst einen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen haben; sie wirken gleichzeitig über ihren Ausbildungsauftrag in die Gesellschaft hinein. Sie bilden auch gesellschaftliche Vielfalt ab, die sich – insbesondere an Fachhochschulen – an einer grossen Studierendenpopulation mit Migrationshintergrund zeigt. Für die Gleichstellungsbeauftragten der Städte, Kantone und der öffentlichen Verwaltung stellen sich diese Fragen nach der Fortsetzung ihrer Aktivitäten oder einer Erweiterung ihres Auftrages ebenso. An Hochschulen wie auch in der öffentlichen Verwaltung sind teilweise bereits Funktionsumbenennungen von Gleichstellungsbeauftragten sowie organisatorische Umgestaltungen an die Hand genommen worden, die auf eine Verbindung des gesetzlich abgestützten Geschlechtergleichstellungsauftrages mit der Chancengleichheit anderer gesellschaftlicher Anspruchsgruppen wie Migrantinnen und Migranten, Behinderte etc. abzielen. Beide Gruppen sowie weitere Akteurinnen und Akteure, die sich mit Fragen der Gleichstellung der Geschlechter

und anderer Anspruchsgruppierungen auseinandersetzen beteiligen sich deshalb am Projekt. Insgesamt arbeiten sieben Partnerinnen und Partner aus den Hochschulen sowie 15 aus der Praxis am Projekt mit.

Ziele

Das Projekt «Gender und Diversity als Herausforderung» will die Bezüge zwischen einer Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer, wie sie die Hochschulen und die kantonalen Gleichstellungsbeauftragten kennen, und den Anforderungen, die sich aus der Wahrnehmung einer breiten gesellschaftlichen Vielfalt im Rahmen eines Diversity-Managements ergeben, klären. Ausgangsfrage ist, ob und wie der Ansatz einer Gleichstellungspolitik im öffentlich-rechtlichen Raum um weitere «Diversity-Aspekte» ergänzt werden soll bzw. kann. Es sollen aufgrund dieser Vorarbeiten Anforderungen an eine Diversity-Politik besonders an Hochschulen, eine allgemeine Verständnisklärung, eine Sensibilisierung, die Klärung von Schnittstellen mit der allgemeinen Gleichstellungspolitik und die Darlegung der Folgen einer Kombination von Gleichstellung und Diversity-Kategorien, z.B. organisatorischer/institutionsbezogener und finanzieller Art im Projekt erarbeitet werden. Schliesslich sollen kritische Erfolgsfaktoren und schliesslich Umsetzungsempfehlungen bezüglich einer Gleichstellungs- bzw. Diversity-Politik im öffentlich-rechtlichen Raum formuliert werden. Dabei sind die Konsequenzen einer Verbindung von Diversity mit der Gleichstellung der Geschlechter kritisch zu reflektieren. Das Projekt

stellt dazu eine schweizweite Plattform zur Verfügung und etabliert ein Netzwerk von ExpertInnen aus dem Gleichstellungsbe- reich sowie Diversity-bezogenen gesellschaftlichen Bereichen (Integration von MigrantInnen, Behinderten etc.).

Projektphasen und -dauer

Das Projekt dauert vom 1. März 2010 bis zum 31. Oktober 2011 und läuft in vier Etappen ab. In einer ersten Phase werden Anforderungen an Diversity an einer Hochschule auf der Basis eines interdisziplinären Ansatzes formuliert und definiert, die rechtlichen Ausgangsbedingungen der Schweiz und der EU/EFTA sowie von Ländern, die für eine nähere Recherche in Betracht genommen werden, erhoben und schliesslich Leitfadenterview- fragen formuliert. In der zweiten Phase werden Untersuchun- gen an Hochschulen mittels On-Site-Visits in drei bis vier Län- dern durchgeführt sowie ein Bericht «Diversity Politik und Praxis an ausgewählten europäischen Hochschulen» zum pro- jektinternen Gebrauch und als Grundlage für die Experten- und Expertinnenrunden im dritten Projektteil erstellt. In der dritten Phase werden Anwendungsbezüge für die Schweiz definiert so- wie Experten- und Expertinnen-Workshops durchgeführt, an denen die Praxispartnerinnen und -partner von Hochschulen, Behörden, Privatwirtschaft, öffentlichen Arbeitgebern und wei- tere Personen aus den Bereichen Gleichstellung zwischen Frau und Mann teilnehmen. Weiter werden Bausteine von Politiken, die den Gender- und Diversity-Bereich umfassen, formuliert und ein Schlussbericht dokumentiert und publiziert. In der vierten

und letzten Phase (nicht mehr Teil des Projektantrages) soll eine schweizweite Tagung zur Bekanntmachung der Resultate und von Anwendungsmöglichkeiten in der Schweiz durch eine oder mehrere der beteiligten Hochschulen durchgeführt werden.

Projektdaten

Das Projekt «Gender und Diversity als Herausforderung» wurde im Rahmen des Bundesprogramms «Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen», das vom Bun- desamt für Berufsbildung und Technologie BBT lanciert wurde, beim BBT eingereicht und Ende September 2009 bewilligt.

Projektleitung und Kontakt

Prof. Michael Jeive
Institute of Competitiveness and Communication
Hochschule für Wirtschaft
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten
Tel.: 062 286 00 61
E-Mail: michael.jeive@fhnw.ch

Dr. Ursula Meyerhofer (Kontakt)
Leiterin Gleichstellung; Stab FHNW
Schulthess-Allee 1, Postfach 235, 5200 Brugg
Tel.: 056 462 43 96
E-Mail: ursula.meyerhofer@fhnw.ch

RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Résumé en français des objectifs du projet de recherche de la Haute école spécialisée Nordwestschweiz (FHNW), mené en collaboration avec d'autres Hautes Ecoles, dont la HES-SO (Ro- mandie). Projet financé dans le cadre du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les Hautes Ecoles », de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

« Genre et diversité en tant que défi : nouvelle approche de l'égalité pour les hautes écoles et les responsables à l'égalité des chances ? »

Le projet a pour but de clarifier les rapports entre, d'une part, la politique en matière d'égalité entre femmes et hommes telle qu'elle est menée dans les hautes écoles et par les délégués cantonaux à l'égalité des chances et, d'autre part, les défis découlant de la prise en compte d'une large diversité sociale dans le cadre d'une gestion de la diversité. La question de départ est la suivante : dans quelle mesure l'approche d'une politique en matière d'égalité dans le domaine du droit public doit être complétée par d'autres aspects relatifs à la diversité ? L'objectif est de formuler des exigences posées à une politique en matière de diversité en particulier dans les hautes écoles, de

définir une politique globale de compréhension et de présenter les conséquences d'une combinaison des exigences en matière d'égalité et de diversité.

Le projet produira un nouveau savoir relatif aux exemples euro- péens de bonnes pratiques et présentera leurs conditions et leurs motivations. En outre, il devra permettre de formuler des facteurs de réussite critiques et des recommandations de mise en oeuvre en rapport avec une politique en matière d'égalité et de diversité dans le domaine du droit public. Il devra également refléter de manière critique les conséquences d'un lien entre diversité et égalité des sexes. Le projet mettra en place une plate-forme à l'échelle nationale et établira un réseau d'experts de l'égalité et des domaines sociaux en lien avec la diversité (intégration d'étrangères, de personnes handicapées, etc.). Un rapport final complètera le projet ; des projets pilotes seront formulés par les institutions participant au projet.

Durée du projet : du 1er mars 2010 au 31 octobre 2011.

Contact : Prof. Michael Jeive, Institute of Competitiveness and Communication, Hochschule für Wirtschaft, Fachhochschule Nordwestschweiz, Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten, tél. : 062 286 00 61, courriel : michael.jeive@fhnw.ch.

Source : OFFT
www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/00230/00697/ index.html?lang=fr

MAGDALENA ROSENDE

Une pionnière de la promotion de l'égalité dans les universités suisses



Entretien avec Stefanie Brander, déléguée à l'Université de Lausanne

FemWiss : Déléguée à l'égalité de l'Université de Lausanne depuis le 1er octobre 2009, tu renoues avec une fonction que tu as occupée il y a plusieurs années, puis-que tu as été la première

Déléguée à l'égalité d'une université suisse, à Berne, entre 1991 et 1996. Comment vois-tu les défis qui se posent aujourd'hui aux responsables de l'égalité, plusieurs années après le lancement du

Programme fédéral de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (PFE) ?

Stefanie Brander : Un premier défi concerne la poursuite de ce programme. Pour qu'il y ait un nouveau volet du programme fédéral, les déléguées doivent travailler à réunir les forces. Un autre défi a trait à l'ancrage des mesures actuelles qui commencent à porter leurs fruits. Il faut par exemple pérenniser les structures, plusieurs bureaux ne fonctionnent qu'avec l'argent de la Confédération, alors qu'ils devraient être des services de l'université elle-même. Les déléguées doivent donc veiller à l'institutionnalisation des mesures de promotion du programme fédéral et à une bonne suite de ce programme au plan national et dans leurs universités.

FemWiss : Quand tu évoques l'institutionnalisation des mesures, est-ce que cela concerne les trois modules ? Ou s'agit-il de se concentrer sur des mesures en particulier ?

Stefanie Brander : Hormis le module 1 (incitations financières pour l'engagement de professeurs, les fameuses « primes par tête »), je crois que le volet le plus important est celui de l'encouragement et d'un bon encadrement de la relève féminine. C'est là un des plus grands enjeux pour les universités, si elles veulent atteindre les objectifs proposés. La récente étude mandatée par le Fonds national suisse de la recherche (FNS) montre qu'il faut donner davantage de possibilités aux femmes

au niveau du post-doc, car il s'agit du moment où il y a le plus de « pertes ». Cela implique d'agir au niveau du financement, de la mise à disposition de temps pour la recherche, de l'encadrement informel et de l'intégration institutionnelle des femmes qui ont terminé leur doctorat et ont atteint un haut niveau de recherche.

À Berne, mon expérience était centrée sur les commissions de nomination d'une part et sur l'encouragement de la relève d'autre part. Au niveau de l'assistantat, il y avait une perte effrayante de femmes. Il s'agissait d'agir entre autres sur le plan subjectif, d'encourager des femmes à entreprendre une thèse, de les aider à surmonter des problèmes subjectifs, tels que le sentiment de ne pas être douée pour une carrière académique, l'absence de confiance en soi, la difficulté à envisager une carrière académique, etc. C'est un domaine où des programmes mentoring, comme Starting Doc, ont eu du succès depuis, et je trouve cela très réjouissant.

Mais plus ça change, plus ça reste la même chose : pour accéder à une carrière académique, il faut être intégré·e dans un réseau et soutenu·e par ses pairs. Le système de cooptation qui organise les carrières académiques fait qu'avoir un bon réseau est au moins aussi important qu'être « excellent·e ». C'est déplorable mais particulièrement vrai pour les femmes, surtout à partir du niveau du post-doc. C'est pourquoi il me semble important de bien évaluer les mesures mentoring. Ce type de mesure, qu'elle prenne la forme du mentoring individuel

ou du mentoring de groupe, est très prometteur. En même temps, il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit d'une mesure qui est plus facile à « vendre » aux autorités académiques, dans la mesure où elle renvoie à une démarche individuelle et ne demande pas vraiment beaucoup d'effort et de volonté de changement de la part des universités. Il est bien plus difficile d'instaurer des mesures structurelles comme par exemple des quotas, des fonds spécifiques ou des assouplissements de règlements contraignants pour les carrières féminines (âge limite, durée d'engagement des assistant·e·s, durée des études doctorales, etc.).

Il faut souligner aussi les risques que comporte l'entrée dans une carrière académique, en sciences humaines notamment. La situation ne s'est pas améliorée depuis que j'ai quitté mon poste à l'université de Berne, ni pour les femmes ni pour les hommes d'ailleurs. C'est en grande partie lié au fait que la logique de marché s'est emparée des universités et de la recherche. La réallocation des ressources, suite aux nombreuses réformes qu'ont subies les universités, a eu pour conséquence une forte pression sur les moyens de l'enseignement et de la recherche dans les filières des sciences humaines, des domaines où la proportion de femmes est élevée, et qui sont de plus en plus souvent considérées comme inutiles. Alors que les sciences exactes, les sciences de la vie bénéficient de moyens beaucoup plus importants.

FemWiss : Quels sont les défis pour l'université en matière de promotion des femmes ?

Stefanie Brander : Pour l'université de Lausanne, il va falloir réaliser l'objectif des 25% de femmes professeures au minimum en 2011. Il existe de bonnes bases, un plan stratégique, un plan d'action, des directives égalité et des commissions. Mais le travail de mise en œuvre au quotidien reste à faire, c'est-à-dire l'élaboration de mesures et d'actions spécifiques au niveau des facultés, des instituts et de la direction.

FemWiss : *Le bureau de l'égalité a-t-il un rôle particulier dans ce processus ?*

Stefanie Brander : Oui, bien sûr, c'est aux délégué-e-s à l'égalité d'initier et d'accompagner de près ce processus, de proposer des mesures, de soutenir et de valoriser les démarches en faveur des femmes et d'intervenir ou de corriger au besoin la marche à suivre. Cela implique de construire des réseaux, d'établir des coopérations, bref de travailler sur plusieurs niveaux en même temps. Tout d'abord, il s'agit de renforcer les réseaux internes afin de rassembler les forces : avec quelles personnes coopérer et comment ? Il y a des commissions, des délégations, il y a des instances qui sont déjà en place. Mais il s'agit d'ancrer l'égalité comme une tâche transversale dans les processus quotidiens de l'université, donc de « responsabiliser » tous les membres en tant qu'acteurs et actrices de l'égalité. Un peu à la manière de ce qui se fait dans ces fameux processus de « gendermainstreaming » dans les administrations publiques.

FemWiss : *Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?*

Stefanie Brander : C'est très banal : il faut faire au jour le jour toujours le même travail qui est parfois bien pénible ! Convaincre, intervenir, proposer des mesures, établir des projets de promotion, trouver des coopérations, rappeler que l'égalité est un objectif stratégique de la politique universitaire en Suisse. Il faut travailler là-dessus, cela ne se fait pas tout seul. Promouvoir l'égalité signifie impliquer du monde à tous les niveaux, construire des alliances, faire faire le travail « égalité » par les facultés, les instituts, les professeur·e·s, les services du personnel, la direction.

Les bureaux sont des structures encore assez fragiles et leurs moyens sont limités. On a tendance à être parfois très exigeant·e à leur égard, à les définir rapidement comme des services alibis, et à ne pas voir tout le travail qu'il a déjà fallu faire pour établir ces structures, pour mettre sur pied les programmes fédéraux et obtenir des ressources. Ce que j'ai vu de l'extérieur au cours des dernières dix années, en tant que citoyenne, en tant que déléguée à l'égalité d'une commune, est vraiment réjouissant.

Par contre il me semble que dans le domaine de la nomination des professeures, il faudrait avancer plus vite ! J'ai l'impression que la sensibilité à l'égard des inégalités liées au genre n'est pas vraiment bien développée. C'est un progrès qu'il y ait des commissions, des instances « de surveillance », mais les avan-

cées réelles dépendent des membres de commissions qui sont sensibilisé·e·s à la question et savent intervenir au besoin. C'est très difficile dans le contexte de procédures qui sont peu formalisées et où beaucoup de choses se jouent dans les coulisses. Dans ce domaine, j'ai été très impressionnée par la publication du Bureau de l'égalité des chances, « 7 ans, l'âge de raison » qui présente les résultats d'une analyse des rapports de commissions de nomination. Cette recherche de qualité met au jour certains mécanismes, au niveau des argumentations notamment, qui sous-tendent la sous-représentation des femmes parmi le corps professoral. Au-delà de la qualification, il existe des mécanismes inconscients qui oeuvrent à l'encontre de la promotion des femmes ou des personnes qui n'appartiennent pas aux réseaux professionnels locaux, c'est-à-dire des personnes qui n'ont pas de soutien, de mentors, qui s'inscrivent dans d'autres écoles ou courants de pensée. On le sait, la cooptation bénéficie plus souvent aux hommes qu'aux femmes. On a beau dire « à qualification égale, les candidatures féminines seront préférées », ce précepte ne tient souvent pas face à ce type de mécanismes. Il est important de « travailler » dans ces lieux de prise de décision collégiale que sont les commissions de nomination, et comprendre ce qui fait que quelqu'un passe ou non la sélection. Il ne faut pas oublier que la promotion de l'égalité se joue dans des rapports de force pour des postes peu nombreux et prestigieux.

Entretien réalisé pour l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche par Magdalena Rosende, octobre 2009

.....
SHEILA KARVOUNAKI MARTI
.....

Die Neuausrichtung der Gleichstellungsstelle an der ZHAW

Interview mit Julika Funk, Leiterin Stabsstelle Diversity/
Gender an der ZHAW

FemWiss: Du bist seit August diesen Jahres neue Leiterin der Stabsstelle Diversity/Gender an der ZHAW. Die ZHAW will mit der Neuausrichtung der Stelle ihren Aktionsradius über Gender hinaus auf weitere Diversity-Kategorien ausweiten. Welche Schwerpunkte willst Du in Deiner Arbeit setzen?

Julika Funk: Für mich ist klar, dass die Gender-Frage, die ja nach wie vor vor allem eine der Chancengleichheit für Frauen ist, ein Schwerpunkt auch einer auf ein weiteres Diversity-Konzept bezogenen Chancengleichheitsstelle sein muss. Gender ist im Unterschied zu anderen Chancengleichheitsfragen eine Querschnittsaufgabe und eine Strukturkategorie, die alle ande-

ren Kategorien umfasst und nicht isoliert oder abgespalten werden kann.

Für mich ist es eine echte Herausforderung, Gender-Angelegenheiten nicht von anderen Chancengleichheitsfragen überlagern zu lassen. Im Gleichstellungsbereich muss das Rad nicht neu erfunden werden. Hier möchte ich die bisherige Arbeit fortsetzen: Frauen in ihrer Karriere und auf Führungspositionen an Fachhochschulen unterstützen, für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sorgen, Frauen auch für MINT-Fächer interessieren, Sensibilisierungsarbeit leisten für den Abbau von Geschlechterstereotypen. Dies sind alles Themen, die auch Männer angehen und sie interessieren sollten, aber in erster Linie sind hier immer noch die Frauen im Nachteil: das sagen uns Statistiken und die soziologische Geschlechterforschung.

Für andere Benachteiligungsthemen ist erst noch in der Diskussion, was für den Fachhochschulbereich relevant werden wird. Die klassische Liste der Diversity-Kategorien leitet sich aus den Antidiskriminierungsgeboten ab, in der EU gibt es mittlerweile eine regelrechte Anti-Diskriminierungsgesetzgebung. In der Schweiz gibt es neben Artikel 8 der Bundesverfassung ein Gesetz für die Gleichstellung von Männern und Frauen und ein Gesetz für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Weiter gibt es eine Anti-Rassismus-Verordnung. Zu diesen Kategorien zählt neben Geschlecht, Behinderung, Alter, kulturelle Herkunft, soziale Herkunft, Religion und sexuelle Orientierung. Die deutschsprachigen Länder neigen aber dazu, mit diesen möglichen Benachteiligungsgründen bloss

reaktiv um-zugehen. Hier gilt es vor allem zu vermitteln, dass es durchaus Sinn macht proaktiv und präventiv tätig zu werden, also Menschen vor möglichen Benachteiligungen und ungleicher Chancenverteilung zu schützen, bevor diese eingetreten sind, damit sie ihr Potential voll entfalten können.

FemWiss : Ein aktuelles Buch trägt den Titel: «Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar?» Wie siehst Du das Verhältnis in Deiner konkreten Arbeit?

Julika Funk: Ich würde das etwas nüchterner angehen und denke, dass beide Ansätze keine Liebesheirat verbindet, dass sie aber eine «Vernunfthe» eingehen können. Eine Ausweitung des Blicks in der Chancengleichheitsthematik ist auch von den Gender Studies schon lange gefordert worden und mittlerweile gibt es Diversity- und Intersektionalitätsstudien, die das Ineinanderverwirken verschiedener Kategorien, Identitätsmerkmale und Ungleichheits-Strukturen erforschen. Ausserdem gibt es durchaus Ähnlichkeiten zwischen Gender und weiteren Benachteiligungskategorien. So wie Frauen als das andere Geschlecht marginalisiert wurden, werden auch Minderheiten oft als Randgruppen identifiziert, die als anders und abweichend vom Eigentlichen und Normalen angesehen werden. Ungünstig wäre, wenn die verschiedenen Kategorien gegeneinander ausgespielt würden. Auf der anderen Seite bietet der Diversity-Gedanke Ansätze, die auch den Gleichstellungsanliegen neue Aufmerk-

samkeit und Anerkennung verschaffen können. Denn Menschen sollen aus dieser Perspektive nicht mehr auf Identitätsmerkmale reduziert werden und es geht auch nicht mehr nur um individuelle Benachteiligungen sondern um strukturelle Ungleichheiten. Dies sind jedoch Dinge, die auch von den Gender Studies und der feministischen Forschung bereits seit langer Zeit thematisiert werden. Ein weiterer Perspektivwechsel ergibt sich aus dem ökonomischen Argument, wonach es für eine Organisation von Vorteil ist, vielfältige Kompetenzen und Potentiale ihrer Angehörigen zu fördern. Im Moment ist es aber häufig so, dass ein diffuser und unscharfer Diversity-Begriff (Lob der Vielfalt im Allgemeinen) oft von den konkreten und berechtigten Gleichstellungsanliegen ablenkt. Eine weitere Gefahr ist, dass nun den Gleichstellungsbeauftragten, die schon mit der Vertretung des Gender-Themas keine einfache Rolle übernommen haben, weitere «Problemthemen» aufgebürdet werden, die alle für sich jeweils doch sehr unterschiedliche Herausforderungen für die Gesamtorganisation einer Hochschule bergen. «Gender und Diversity» sind also erst im Kennenlernstadium und ich persönlich hoffe, dass daraus nicht nur eine Lebensabschnittsbegleitung wird.

FemWiss : Du hast ja lange in den Literatur- und Kulturwissenschaften mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies gearbeitet. Wo liegt für Dich der Beitrag der Gender Studies für die Gleichstellungsarbeit?



Informationen zur Person

Julika Funk hat Germanistik und Romanistik studiert, mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung promoviert und an den Universitäten in Erfurt und Konstanz als wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte in der Allgemeinen und Vergleichenden Literaturwissenschaft gearbeitet. Zuletzt koordinierte sie im Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz ein Netzwerkprojekt der Internationalen Bodenseehochschule (IBH) zur „Förderung Dualer Karrieren“. Neben ihrer Tätigkeit in Lehre und Forschung mit Schwerpunkt in der Gender-Thematik verfügt sie über langjährige Erfahrung in Hochschulgremien zu Gleichstellung und Chancengleichheit.

Julika Funk: Das ist keine leichte Frage und ich kann dazu nur sagen: zwei Seelen in meiner Brust. Zwar war auch mein Einstieg in die Gender Studies durch feministische Arbeit und Fragestellungen motiviert. Als Wissenschaftlerin habe ich mir aber das Recht genommen, unabhängig von meinem Anwendungsgebiet, der Literatur, sehr theoretischen von tagespolitischen Anforderungen unabhängigen Fragestellungen über den Gender-Begriff nachzugehen, die nicht mehr einfach und unmittelbar in politische oder pragmatische Handlungsfelder übersetzt werden konnten. Angesichts der Ausdifferenzierung und Entwicklung der Gender Studies in den letzten Jahren ist es eine echte Herausforderung, deren Ertrag für die konkrete Gleichstellungsarbeit sichtbar zu machen.

Ein ganz wichtiger Meilenstein ist sicher, dass wir heute den Begriff Gender benutzen können, der auf Geschlecht als soziokulturelle Konstruktion verweist. Das hört sich inzwischen so selbstverständlich an. In der konkreten Arbeit aber zeigt sich, dass unsere Gesellschaft nach wie vor dazu neigt, den Grundunterschied zwischen Männern und Frauen als biologisch gegeben anzusehen. Hier ist also immer noch Diskussionsbedarf darüber da, warum unsere Gesellschaft diesem biologischen Unterschied eine so grosse Bedeutung zumisst und welche Effekte das im Hinblick auf soziale Ungleichheiten produziert.

Gender Studies sind daher für mich nach wie vor eine sehr wertvolle Grundlage für die Gleichstellungsarbeit, da sie uns neue Erkenntnisse über Gender aber auch Intersektionalität

liefern, die auch die Rahmenbedingungen für unsere konkrete Arbeit beschreiben. Implizit transportieren wir in dieser Arbeit auch eine bestimmte Vorstellung von Geschlechterdifferenz, die auch reflektiert werden sollte.

FemWiss : Welche Rolle spielen für Dich feministische Fragestellungen in Deiner Arbeit?

Julika Funk: Eine grosse. Wie gesagt liegt in feministischen Fragestellungen der Ursprung meines Interesses an Gender und Gleichstellungsthemen. Gleichstellungsarbeit ist eine feministische Arbeit, solange die Gleichstellung von Frauen nicht erreicht ist.

Feminismus beinhaltet für mich zwei Dinge, die nicht durch Gender Studies oder Gleichstellungsarbeit alleine abgedeckt sind. Zum einen einen politischen Impetus, der auf einer politischen und strategischen Ebene im klassischen Sinne das Ziel der Gleichstellung von Frauen verfolgt. Den Errungenschaften der Gleichberechtigung folgten die Lippenbekenntnisse, aber wir wissen alle, dass wir von einer echten Gleichstellung noch weit entfernt sind. Zum anderen hat Feminismus für mich etwas mit frauenbezogener Arbeit zu tun, also der Idee, dass wir unsere Arbeit auf Frauen fokussieren und am Ende auch von unserer Arbeit konkret Frauen profitieren sollen.

Das heisst gar nicht Männer auszuschliessen oder nicht einzubeziehen, sondern nur, dass mit Gleichstellungsarbeit auch entsprechende Entfaltungsräume für Frauen geschaffen werden

sollten, solange diese nicht selbstverständlich sind. Das halte ich gerade an den Hochschulen für sehr wichtig.

Geführt wurde das Interview für den Verein Feministische Wissenschaft Schweiz von Sheila Karvounaki Marti im November 2009.

Gendergerechte Fachhochschulstudiengänge

Kriterien für Gendergerechtigkeit und geschlechtergerechte Curriculagegestaltung, Didaktik und Inhalte: Eben solche will das Kooperationsprojekt «Fachhochschulstudiengänge für Frauen und Männer attraktiv gestalten – Genderkompetenz in der Lehre der Fachbereiche Wirtschaft, Soziale Arbeit, Kunst und Pädagogik» der Zürcher Fachhochschule und der Fachhochschule Ostschweiz entwickeln.

Die Segregation nach Geschlecht hält sich bei der fachlichen Orientierung hartnäckig. In der Berufsausbildung werden viele Zweige entweder von Frauen oder Männern dominiert. Auch an den Hochschulen bleiben die Unterschiede beträchtlich: Männer gehen nach wie vor eher in die Technik und Wirtschaft, Frauen wählen eher die Geisteswissenschaften, das Soziale und das Gestalterische. Diese Präferenzen stehen in Zusammenhang mit den historisch gewachsenen Fachkulturen der Studienrichtungen.

Die Fachkulturen und das didaktische Handeln an Fachhochschulen sollen den Lernbedürfnissen beider Geschlechter entsprechen. Genderkompetente Lehrpersonen bringen die Geschlechterthematik im Unterricht angemessen ein und vermitteln Resultate aus der Geschlechterforschung fachspezifisch.

Dadurch erweitern sich für Studentinnen und Studenten die Berufs- und Karrieremöglichkeiten. Nicht zuletzt wird der für die Qualitätsentwicklung und Akkreditierung geforderten Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen Rechnung getragen.

Ziel des Kooperationsprojektes «Fachhochschulstudiengänge für Frauen und Männer attraktiv gestalten – Genderkompetenz in der Lehre der Fachbereiche Wirtschaft, Soziale Arbeit, Kunst und Pädagogik» ist es, Kriterien für Gendergerechtigkeit und geschlechtergerechte Curriculagegestaltung, Didaktik und Inhalte in den genannten Fachbereichen zu entwickeln und die im abgeschlossenen BBT-Projekt «Gendergerechte technische Fachhochschulstudiengänge»¹ erarbeiteten Resultate zu ergänzen. Es soll eine Diskussion über den Einbezug gendersensibler Aspekte in Lehre und Weiterbildung mit ihren fachspezifischen Besonderheiten angeregt werden.

Im Rahmen des Projektes werden rund 20 Studiengangsleitende und Dozierende aus den vier Fachbereichen die Empfehlungen für die Didaktik, die Curriculagegestaltung und den Auftritt gegen aussen im Rahmen einer Aktionsforschung mittels Interviews, Workshops und Tagebuchprotokollen selbst entwickeln und so innerhalb der eigenen Fachkultur einen kritischen Reflexionsprozess in Gang bringen. Damit entsteht ein breites Spektrum an Aussagemöglichkeiten zur gendergerechten Ausgestaltung von Fachkulturen und Lehre an den Fachhochschulen. Die Ergebnisse werden in einer wissenschaftlichen Publikation

veröffentlicht. Auf der Internetplattform der Fachstelle Gender Studies ZHAW werden nach Abschluss des Projektes Materialien für gendergerechte Lehre und Curriculagegestaltung zur Verfügung gestellt.

¹ Der ausführliche Schlussbericht zum Projekt kann unter www.genderstudies.zhaw.ch, Dienstleistungen/Downloads eingesehen werden.

Projektdateien

Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt der Zürcher Fachhochschule ZFH und der Fachhochschule Ostschweiz FHO im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT. Das Projekt dauert vom September 2009 bis Ende August 2010.

Projektleitung / Kontakt

Dr. phil. Nadja Ramsauer
Fachstelle Gender Studies
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Technikumstrasse 9, Postfach, 8401 Winterthur
Tel.: 058 934 75 73, Email: nadja.ramsauer@zhaw.ch

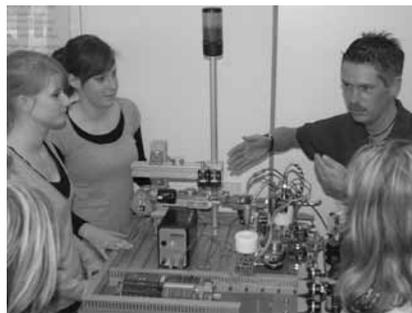
lic. phil. I. Thea Weiss Sampietro
Institut für Nachhaltige Entwicklung
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Technikumstrasse 9, Postfach, 8401 Winterthur
Tel.: 058 934 78 84, Email: thea.weiss@zhaw.ch

Wie können schweizerische technische Betriebe gender- und diversitygerechter werden?

Dieser Frage geht das Forschungsprojekt «Ingenieurabsolventinnen im Beruf – Schweizer technische Betriebe auf dem Weg zu einer gender- und diversitygerechten Unternehmenskultur» nach. In Zusammenarbeit mit den Praxispartnern IBM Switzerland und Feller AG sollen dazu die Erwartungen von Absolventinnen technischer Fachhochschulstudiengänge erhoben werden. In einem zweiten Schritt werden diese den Kompetenzanforderungen der Betriebe gegenübergestellt.

Neben dem sich seit Jahren in der Schweiz abzeichnenden Nachwuchsmangel in den technischen Berufen ist auch die Persistenz im unausgewogenen Geschlechterverhältnis im Technikbereich eklatant und noch wenig erforscht. Innovative Unternehmen erkennen jedoch, dass ihre Attraktivität für qualifizierte Studienabgängerinnen und Studienabgänger steigt, wenn sie eine der nachhaltigen Entwicklung verpflichtete Firmenpolitik betreiben. Um die besten ausgebildeten Ingenieurinnen und Ingenieure rekrutieren und auch halten zu können, müssen die Betriebe heute eine nachhaltige, attraktive, gender- und diversitygerechte Unternehmenskultur entwickeln. Insbesondere

auch um gut ausgebildete Frauen anzusprechen wird es zunehmend wichtiger, Massnahmen zur Veränderung und Verbesserung der Betriebsstrukturen und des Arbeitsklimas zu initiieren. Denn erfolgreiche Karrieren von Frauen in der Technik hängen zu einem hohen Ausmass von den entsprechenden institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in den Betrieben ab.



Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, einen Beitrag zur Frage zu leisten, wie schweizerische technische Betriebe ihre Unternehmenskultur gender- und diversitygerecht ausgestalten können. Dabei fokussiert das Projekt auf Absolventinnen technischer Fachhochschulstudiengänge und ihren Einstieg ins Berufs-

leben. Es werden einerseits die Erwartungshaltungen der Berufseinstiegerinnen an die Arbeitswelt untersucht und andererseits die Kompetenzanforderungen der Betriebe erhoben.

Zum Vorgehen: Mittels Interviews wird der Berufsübertritt von Absolventinnen aus verschiedenen technischen Studiengängen der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) untersucht. Gleichzeitig werden in einer Ist-Analyse die Firmenkultur und die Gleichstellungsinstrumente zweier renommierter

internationaltätigen Schweizer Unternehmen erhoben. Damit wird die Situation bezüglich Genderkultur in der Organisation und Gestaltung von Arbeitsaufgaben beschrieben. Durch die Gegenüberstellung der zwei Sichtweisen werden dann zusammen mit dem eingesetzten Fachbeirat Empfehlungen für die Betriebe ausgearbeitet. Der Fachbeirat setzt sich zusammen aus Dr. Kathrin Arioli, Leiterin Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich und Daniel Huber, Geschäftsführer Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen.

Die Ergebnisse werden in einer wissenschaftlichen Publikation veröffentlicht und auf der Internetplattform der Fachstelle Gender Studies ZHAW einem breiten Publikum zur Verfügung gestellt.

Projektdaten

Es handelt sich um ein Forschungsprojekt der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern IBM Switzerland und Feller AG. Das Projekt dauert von Oktober 2009 bis Ende November 2010 und wird vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen mitfinanziert.

Projektleitung / Kontakt

Dr. phil. Nadja Ramsauer
Fachstelle Gender Studies
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Technikumstrasse 9, Postfach, 8401 Winterthur
Tel.: 058 934 75 73
Email: nadja.ramsauer@zhaw.ch

Prof. Dr. rer. Soc. Sylvia Manchen Spoerri
Institut für Sprache in Beruf und Bildung
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Theaterstrasse 17, 8400 Winterthur
Tel.: 058 934 62 16
Email: sylvia.manchen@zhaw.ch

lic. phil. I. Thea Weiss Sampietro
Institut für Nachhaltige Entwicklung
Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Technikumstrasse 9, Postfach, 8401 Winterthur
Tel.: 058 934 78 84
Email: thea.weiss@zhaw.ch

VORSTELLUNG

Neue Direktorin der School of Engineering ZHAW

Mit Prof. Dr. Martina Hirayama wird erstmals eine Frau die Leitung der School of Engineering (SoE) der ZHAW inne haben. Der Fachhochschulrat der Zürcher Fachhochschule hat an seiner Sitzung vom 29. September 2009 Prof. Dr. Hirayama zur neuen Direktorin der School of Engineering (SoE) der ZHAW ernannt. Die Leiterin des Institute of Materials and Process Engineering IMPE der ZHAW folgt auf Prof. Martin Künzli, der per Ende Februar 2011 pensioniert wird.

Prof. Dr. Hirayama nahm 2003 eine Lehrtätigkeit im Bereich Industrielle Chemie an der ZHAW auf und übernahm 2004 den Aufbau und die Leitung des Fachbereichs Polymere Materialien. Seit 2007 leitet Martina Hirayama das Institute of Materials and Process Engineering IMPE. Sie ist unter anderem auch Leiterin des Förderbereichs Mikro- und Nanotechnologie der Förderagentur für Innovation KTI, Expertin für die KTI, den Schweizerischen Nationalfonds SNF sowie die Europäische Kommission.

Informationen zur Person



Martina Hirayama (39) promovierte 1997 im Bereich Kunststoffe/ Polymere zum Dr. sc. techn. ETH Zürich. Gleichzeitig zu ihrer Dissertation bildete sie sich ebenfalls an der ETH im Bereich Management weiter und erlangte 1998 den Abschluss als MAS ETH in Management, Technology, and Economics. Neben ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Polymere an der ETH, gründete und leitete Martina Hirayama als CEO das Spin-off-Unternehmen Global Surface AG.

In diesen Funktionen ist sie für Projektevaluationen und – vergaben, die Ausgestaltung neuer Förderprogramme und Netzwerke sowie die Mitgestaltung politischer Rahmenbedingungen verantwortlich. Am 1. Januar 2011 übernimmt sie die Leitung der SoE.

Als Leiterin der School of Engineering wird es Frau Prof. Dr. Hirayamas Ziel sein, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen

und die SoE als beste technische Fachhochschule in der Schweiz zu positionieren. Angesprochen auf die niedrige Vertretung von Frauen an der SoE meint sie, dass es einerseits durchaus Frauen am Departement für Technik gibt, auch in Führungspositionen oder mit Führungsaufgaben, es jedoch sicherlich wünschenswert sei, in allen Bereichen der SoE den Anteil von Frauen zu erhöhen. Damit dies jedoch möglich sei, müsse zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden, zum anderen auch ganz speziell der Anteil weiblicher Studentinnen erhöht werden. Dies sei jedoch nicht nur eine Aufgabe der Schule sondern insbesondere auch der Gesellschaft. Mädchen sollten bereits im Kindergarten und in der Primarschule auch für Technik begeistert werden.



Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Statistik BFS

Medienmitteilung

Sperfrist: 07.12.2009, 9:15

4 Volkswirtschaft
Nr. 0350-0912-30

Wissenschaft und Technologie (W+T) in der Schweiz

In der Schweiz und in Europa bleibt die Forschung hauptsächlich eine Männerdomäne

Neuchâtel, 07.12.2009 (BFS) – Die Analyse des Bundesamtes für Statistik (BFS) der Publikation «She Figures 2009» der Europäischen Kommission zeigt, dass die Wissenschaft zwar nicht mehr ausschliesslich den Männern vorbehalten ist, sich die geschlechtliche Gleichstellung in diesem Bereich jedoch weder in der Schweiz noch in Europa durchsetzen konnte. Obwohl die Zahlen belegen, dass der Frauenanteil in der Forschung seit rund zehn Jahren zunimmt, und der Anteil der Wissenschaftlerinnen insgesamt stärker steigt als der der Wissenschaftler, ist die Chancengleichheit weder in der Schweiz noch im übrigen Europa erreicht.

Die alle drei Jahre veröffentlichte Publikation «She Figures» präsentiert seit 2003 Indikatoren zur Beteiligung der Frauen an der Forschung in Europa. Sie dient der Europäischen Union als Referenz zur Beurteilung des erzielten Fortschrittes hin zur Gleichstellung zwischen Mann und Frau in diesem Bereich. Die hier vorgelegten Zahlen beziehen sich hauptsächlich auf die Daten von 2006 und 2007.

Vertretung der Frauen mit einem Doktorat ist je nach Fachbereich unterschiedlich
Eine Karriere in der Forschung beginnt in der Regel mit der Erlangung eines Doktorats. Die Schweiz weist europaweit einen der höchsten Anteile an Personen mit Doktorat in der Bevölkerung auf. Trotzdem lag der Anteil der Frauen in dieser Gruppe (39%) im Jahr 2006 deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (45%).

Je nach Fachrichtung variieren die Frauenanteile jedoch stark. In der Schweiz machen die Frauen in den Bereichen Bildung und Landwirtschaft (67% bzw. 68%) die Mehrzahl aus. In den Bereichen Technische Wissenschaften (19%) und Exakte Wissenschaften (33%) sind sie jedoch nur schwach vertreten.

Espace de l'Europe 10
CH-2010 Neuchâtel
www.statistik.admin.ch

Medienmitteilung BFS

Vertretung der Frauen variiert je nach Durchführungssektor

In der Forschung waren Frauen 2006 in der Minderheit. 2004 machten sie in der EU-27 30 Prozent und in der Schweiz 27 Prozent der Forschenden aus. Diese schwache Vertretung ist in allen Durchführungssektoren vorzufinden, insbesondere jedoch im Unternehmenssektor. In der Schweiz sind in den Privatunternehmen lediglich 21 Prozent der Forschenden Frauen; dieser Prozentsatz liegt leicht über dem europäischen Durchschnitt (19%). In den Sektoren Staat und Hochschulen bildet die Schweiz mit 29 bzw. 30 Prozent Forscherinnen das Schlusslicht; damit liegt sie weit hinter dem europäischen Durchschnitt von 39 bzw. 37 Prozent.

Akademische Laufbahn für Frauen noch wenig zugänglich

Der Verlauf der wissenschaftlichen Laufbahn einer Frau kann mit einer durchlöchernten Leitung («leaky pipeline») verglichen werden. Insbesondere an den Universitäten sinkt der Frauenanteil mit jeder Stufe der akademischen Karriereleiter. Wie fast überall in Europa ist die Feminisierung bei den Studierenden auch in der Schweiz eines der bedeutendsten Ereignisse der letzten 30 Jahre. Allerdings bilden die Männer ab der Doktoratsstufe in der Schweiz wieder die Mehrheit. Im Jahr 2007 waren 22 Prozent des Forschungspersonals und 14,6 Prozent der Professorenschaft der universitären Hochschulen Frauen. Die Untervertretung der Frauen ist beim akademischen Personal der höheren Alterskategorien noch deutlicher. Etwas ausgeglichener erscheint die Situation bei den jüngeren Generationen der Professorinnen zu sein, obschon auch hier noch ein Unterschied besteht.

Frauen in strategischen Stellen deutlich untervertreten

Der geringe Frauenanteil auf den höchsten Stufen des wissenschaftlichen Hierarchiesystems ist symptomatisch für die Schwierigkeit der Frauen, in der von Männern dominierten Forschungs-welt Fuss zu fassen. 2007 wurden lediglich 13 Prozent der Hochschulen in der Schweiz und in Europa von Frauen geleitet. Betrachtet man nur die Universitäten, reduziert sich dieser Anteil in der Schweiz auf 8 Prozent (9% in Europa). Zurzeit wird nur eine der zwölf Schweizer universitären Hochschulen von einer Rektorin geführt. 2007 betrug der Frauenanteil im Nationalen Forschungsrat der Schweiz 18 Prozent (Durchschnitt in Europa: 22%).

BUNDESAMT FÜR STATISTIK
Pressestelle

Auskunft: Elisabeth Pastor Cardinet,
BFS, Sektion Struktur und Konjunktur
Tel.: +41 32 71 36299

Neuerscheinung: She Figures 2009
<http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=126>

Prof. Dr. Regina Wecker

Regina Wecker hat im August 2009, nach zwölf Jahren als Professorin für Frauen- und Geschlechtergeschichte an der Universität Basel, emeritiert.



Sie wurde 1944 in Berlin geboren. Ihren ersten Studienaufenthalt verbrachte sie 1963 in Israel. Während den nächsten sechs Jahren studierte sie an der Freien Universität Berlin folgende Fächer Geschichte, Anglistik, Judaistik und Publizistik. Es folgte ein Studienjahr in Schottland an der Universität Aberdeen. Im Zweitstudium an der Universität Basel widmete sie sich den Fächern Geschichte, Englisch und Philosophie/Pädagogik. Sie promovierte 1975 in den Fächern Allgemeine Geschichte des Mittelalters und der Neuzeit, Englische Philologie und Philosophie.

Ende der Siebzigerjahre begann sie mit Frauenfragen und der Kategorie Geschlecht zu arbeiten. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre waren die Geschichte der Lohnarbeit, die Rechtsgeschichte und die Geschichte von BürgerInnenrechte und Nationalität. 1992 hat sie sich in Basel habilitiert mit einer Arbeit zu Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in Basel zwischen 1870 und 1910. Ihre neueren Forschungsprojekte beschäftigten sich mit der Geschichte von Eugenik (Rassenhygiene) und Biopolitik.

1998 erhielt sie den Wissenschaftspreis der Stadt Basel für ihr pionierhaftes Engagement für die Sache der Frauen. Die Laudatio hielt die erste Basler Regierungsrätin Veronica Schaller. Sie würdigte Regina Wecker für ihre vielen Verdienste: «Ihre vorbildliche Pioniertätigkeit, die sich auch in ihrer aktiven Wissenschaftspolitik niederschlägt, sowie Ihr Geschick, Ihr Forschungsgebiet immer wieder auch einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen (...), verdient unsere Anerkennung

und den Dank fast einer ganzen Generation von Akademikerinnen, denen Sie Wege ebneten, Türen öffneten und Horizonte erweiterten. Gelebte Frauenförderung an der Universität Basel – Ihr Schaffen hat Massstäbe gesetzt!«

Von 1999 war sie während drei Jahren Mitglied der Trägerschaft des Graduiertenkollegs «Wissen – Gender - Professionalisierung». Regina Wecker initiiert das gesamtschweizerische Netzwerk der Graduiertenkollegien im Bereich Gender Studies, an dem sich sieben Universitäten beteiligen. Es ist das erste offiziell akkreditierte Graduiertenprogramm der Schweiz. Das Programm gibt es seit 2002 und ist nun integraler Bestandteil des Kooperationsprojektes Netzwerk Gender Studies CH. Sie selbst sagt in einem Interview mit FemInfo 2005 dazu: «Schon alleine die Tatsache, dass eine Zahl von fünfzig bis sechzig Forscherinnen und Forscher in einem Netzwerk und mit einem Schwerpunkt zu Gender Studies promovieren, verändert die Wissenschaftslandschaft.»

Sie ist Gründungsmitglied und Präsidentin der Schweizer Gesellschaft für Frauen- und Geschlechtergeschichte. Dieses Amt wird sie am 18. Januar 2010 einer neuen Frau übergeben (Agenda). Eine Weile noch bleibt sie die Präsidentin der schweizerischen Gesellschaft für Geschichte.

Es ist so. Wir verdanken Regina Wecker viel. Sie hat mit Beharrlichkeit die Verankerung der Geschlechtergeschichte und den Aufbau der Gender Studies in der Schweiz vorangetrieben.

RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Prof. Dr. Regina Wecker

Regina Wecker a participé de manière intensive à l'ancrage de l'histoire des femmes et des rapports sociaux de sexe, ainsi qu'à la construction de la recherche en Etudes Genre en Suisse. Elle a été responsable durant des années du projet de coopération de la Conférence universitaire suisse « Réseau Etudes Genre ». En 1998, elle a reçu le prix scientifique de la ville de Bâle pour son engagement pionnier pour la cause des femmes.

Ses points forts dans la recherche et l'enseignement ont été centrés sur l'histoire du travail salarié, l'histoire des droits, l'histoire de la citoyenneté et de la nationalité, et plus récemment l'histoire de l'eugénisme et de la biopolitique.

Regina Wecker a enseigné au département d'histoire de l'Université de Bâle et a pris sa retraite en août 2009. Elle préside toujours la Société Suisse d'Histoire (SGG). En janvier 2010, après plusieurs années de présidence de la Société Suisse pour la recherche sur les femmes et sur le genre (SGFG), elle remettra la direction de l'association à un nouveau comité. L'association changera aussi de nom à cette occasion, pour se centrer sur la recherche en Etudes Genre.

PUBLIKATION VON MITGLIEDERN

Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz

Die aktuelle wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation fordert Unternehmen heraus: Globalisierung, Migration, demografische Entwicklung, Wertewandel, verändertes Rollenverständnis und anderes mehr führen dazu, dass die Belegschaft einer Organisation immer vielfältiger wird. Neue Management-Ansätze sind gefragt – Diversity-Management gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Autorinnen führen differenziert und praxisorientiert in die komplexe Thematik ein und zeigen eine Fülle von konkreten Handlungsmöglichkeiten und Instrumenten auf. Catherine Müller und Gudrun Sander, 2009, Wirtschafts-verlag Haupt Bern, CHF 69.00

PUBLIKATIONEN

Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele

Diese Publikation der Fachhochschule Nordwestschweiz will Hochschulen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisieren und zeigt zugleich konkrete Zielsetzungen und Handlungsmöglichkeiten auf. Es werden Beispiele familienfreundlicher Hochschulen vorgestellt

und Kriterien für Familienfreundlichkeit erarbeitet, die durchaus nicht nur für den Hochschulbereich Geltung haben. Praxisorientiert ist auch «Werkmappe Genderkompetenz», die Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten bietet.

www.fhn.ch/services/personal/familienfreundliche-fachhochschule/handbuch-familienfreundliche-fachhochschulen

Chancengleichheit

Die strukturelle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen ist im wissenschaftlichen Alltag wenig präsent. Fragen der Gleichstellung werden oft mals auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert. Da jedoch zunehmend auch Männer Familienpflichten übernehmen (möchten), wird die Notwendigkeit der ausschliesslichen Förderung von Frauen von einigen in Frage gestellt. Andere betonen die Notwendigkeit von Frauenprogrammen. Im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit wurde Mentoring an der Universität Basel in den vergangenen Jahren als Instrument zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt. Die positive Wirkung auf die akademische Laufbahn der teilnehmenden Mentees gilt als nachgewiesen. Über die strukturellen Effekte von Mentoring ist bislang allerdings wenig bekannt. Diese strukturellen Wirkungen an der Universität Basel sind Gegenstand der vorliegenden Untersuchung. Erstes Ergebnis der Studie ist eine Ausdifferenzierung des

Begriffs der Struktur. Aus diesen Ergebnissen wurde eine Reihe von Empfehlungen für die zukünftige Gestaltung der Programme abgeleitet (siehe Seite 42 ff).
www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit/dokumente/Bericht_Mentoring.pdf

Der Weg zum Dokortitel

Strategien für die erfolgreiche Promotion. Promovieren ist ein «hartes Geschäft». Die Doktorarbeit bringt fast jede Doktorandin einmal an die Grenzen des eigenen Selbstbewusstseins. Wenig Geld, wenig Zeit und ein hohe intellektuelle Belastung. DoktorandInnen gehören bis auf wenige Ausnahmen zu den Einkommenschwachen Bevölkerungsgruppen. Im Vergleich zu ihren Altersgenossen können sie sich Statussymbole wie Auto, Eigentumswohnung und teure Urlaubsreisen nicht leisten. Sind DoktorandInnen verrückt, dass sie sich auf so eine Situation einlassen? Soll ich oder nicht...? Die Entscheidung ist schwierig, weshalb der Ratgeber auch bis zur Hälfte auf genau diese Problematik eingeht. Wissenschaftlich Arbeiten, Themensuche und mündliche Präsentationstechniken ist die andere Hälfte des Buches.
[Helga Knigge-Illner, 2. überarbeitete Auflage, 2009, campus concret, EUR 17,90](http://www.campus-concret.ch)

Geschlechtergerechtigkeit in der Schule. Eine Studie zum Gender Mainstreaming in Schweden

Die Schule steht im Zentrum des sozialen Wandels. Aktu-

ell nimmt dabei die Auseinandersetzung mit Gender im Sinne einer Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse eine bedeutende Rolle ein. Gender Mainstreaming ist eine zentrale Strategie, ohne die eine Weiterentwicklung von Schule zu einer Institution, die SchülerInnen verschiedener Herkunft, LehrerInnen sowie Eltern gerecht wird, nicht möglich ist. Die Autorin untersucht die schwedischen Erfahrungen mit Gender Mainstreaming im Schulbereich und zeigt Möglichkeiten und Grenzen auf.
[Malwine Seemann, 2009, www.transcript-verlag.de, EUR 33,80](http://www.transcript-verlag.de)

Der Stoff, aus dem Konflikte sind

Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Kontroversen um das «islamische Kopftuch» haben gezeigt, dass dabei um mehr als nur ein Stück Stoff gestritten wird. Vielmehr dient der Kopftuchstreit als Projektionsfläche, auf der die verschiedenen Konfliktlinien der Einwanderungsdebatten in Europa sichtbar werden. Das Kopftuch wird häufig als Symbol weiblicher Unfreiheit interpretiert. Die armen unterdrückten Musliminnen!



Dieses Standardwerk lässt namhafte Autorinnen und Autoren zu Wort kommen, die aus rechts-, sozial- und kulturwissenschaftlicher Perspektive erklären, welche Werte und Prinzipien in der Auseinandersetzung um das Kopftuch zur Verhandlung stehen.
[Sabine Berghahn, Petra Rostock \(Hg.\), 2009, www.transcript-verlag.de, EUR 29,80](http://www.transcript-verlag.de)

Veränderung beim Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit: 1997 – 2007

Eine neue Publikation des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass Männer 2007 mit 18,1 Stunden pro Woche mehr Haus- und Familienarbeit leisten als noch 1997 (15,7 Stunden). In derselben Zeit reduzierte sich der Zeitaufwand der Frauen jedoch nur um 1,4 Stunden auf 30 Stunden pro Woche. Absolut betrachtet am meisten Zeit widmen Väter mit kleinen Kindern der Familienarbeit: Während von ihnen 2007 noch 91 Prozent statt 95 Prozent Vollzeit erwerbstätig sind, nahm ihr Engagement zu Hause um 7,2 Stunden auf 31,5 Stunden pro Woche zu. Dennoch leisten in allen Paarhaushalten noch immer Frauen den grössten Teil der Haus- und Familienarbeit.
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/news/publikationen.Document.123332.pdf

ZEITSCHRIFT

FrauenMenschenrechte

Die Ausgabe der Zeitschrift für Menschenrechte hat den Schwerpunkt auf FrauenMenschenrechte gelegt. AutorInnen sind: Andrea Maihofer «Dialektik der Aufklärung. Die Entstehung der modernen Gleichheitsidee, des Diskurses der qualitativen Geschlechterdifferenz und der Rassentheorie»; Regina-Maria Dackweiler «Frauenrechte sind Menschenrechte: Transnationale Frauenbewegungspolitik zwischen Erfolgsgeschichte und Rückschlägen» und Michael Krennerich «Frauen ins Parlament! Wahlsystem und Frauenquote im Fokus» etc..
www.wochenschau-verlag.de/zfmr/Home.html

Olympe

Heft 30: Care-Ökonomie. Neue Landschaften der feministischen Analysen und Debatten. Wer hätte das vor drei Jahren gedacht, dass sich in der Schweiz die Konferenz «Care» geradezu häufen? Zu zwei dieser Tagungen – in Lausanne und Basel – wird im Heft 30 berichtet und kommentiert. Leitfaden dieser Ausgabe lautet: Wie und was wird heute in internationalen Netzwerken, neuerdings auch in der Schweiz über Care diskutiert?
[bestellungen@olympheft.ch, CHF 21.00](mailto:bestellungen@olympheft.ch)

NEU

GENDER

Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft

Das Netzwerk Frauenforschung NRW gibt eine neue wissenschaftliche Fachzeitschrift zur Frauen- und Geschlechterforschung heraus.

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft bietet ein interdisziplinäres Forum für Publikationen aus Theorie und Praxis und wird dreimal jährlich mit einem Jahresumfang von ca. 480 Seiten erscheinen. Jedes Heft hat einen eigenen thematischen Schwerpunkt, der aus den unterschiedlichen Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften hervorgeht. Neben dem thematischen Schwerpunkt wird es einen offenen Teil mit Beiträgen zu unterschiedlichen Themen geben. In weiteren Rubriken werden Berichte aus der Gleichstellungs- und Beratungspraxis sowie Kongressnotizen und Buchbesprechungen veröffentlicht.

Das Netzwerk Frauenforschung NRW bietet mit der neuen Zeitschrift ein übergreifendes Forum für die Kommunikation zwischen Wissenschaft und Praxis.

Schon für das Jahr 2010 sind Schwerpunkte geplant, erste Beiträge sind bereits in Arbeit. Natürlich wird es noch offizielle Calls for Papers geben, die interessierten Autorinnen und Autoren die Möglichkeit geben, Beiträge für die neue Fachzeitschrift einzureichen.

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft stellt sich höchsten wissenschaftlichen Standards. Dafür stehen nicht nur renommierte Autorinnen und Autoren, ein einschlägig ausgewiesener Verlag und ein engagierter Herausgeberinnenkreis, sondern auch die Begutachtung der Beiträge im Doppel-Blind-Verfahren (Peer Review).

Der Redaktion gehören an: Prof. Dr. Ruth Becker, Dr. Heike Kahlert, Dr. Beate Kortendiek, Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel und Dr. Sabine Schäfer.

Schicken Sie Ihre Beitragsvorschläge an redaktion@gender-zeitschrift.de.

GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft erscheint dreimal jährlich. Das Jahresabonnement kostet 42,00 Euro, für Studierende 34,00 Euro jeweils zzgl. Versandkosten. Ein Einzelheft kostet 18,90 Euro plus Porto.

Abonnementsbestellungen an info@budrich-verlag.de

WINTER / HIVER 2010

18. Januar

Neulancierung Schweizerische Gesellschaft für Geschlechterforschung SGGF

Die Mitglieder und weitere Interessierte sind eingeladen zu einem öffentlichen Vortrag der Soziologin Prof. Dr. Nicky Le Feuvre, Universität Lausanne, zur Entwicklung der Geschlechterforschung in der Schweiz.

Anschliessend findet die Mitgliederversammlung der SGGF statt, an der die Vorschläge des Vorstandes zum Relaunch der Gesellschaft im Jahr 2010 (u.a. Statutenrevision, Aktivitätenplanung, Mitgliederwerbung) diskutiert werden.

Beginn: 18.15 Uhr. Ort: Universität Bern, UniS, Schanzeneckstrasse 1, Raum A 022

19. Januar

Buchvernissage zu Luce Irigarays denken der sexuellen Differenz. Eine dritte Position im Streit zwi-

schen Lacan und den Historisten. Die Autorin Tove Soiland stellt im Gespräch mit Beatrice Wehrli und Carola Reetz die wichtigsten Thesen ihrer Dissertation vor. Anschliessend Lesung und Diskussion mit dem Publikum. Apéro.

Beginn: 19 Uhr. Ort: Zentrum Karl der Grosse, Kirchgasse 14, 8001 Zürich

25. Januar

Colloque national « La perspective « genre » dans l'enseignement supérieur et l'évaluation de l'enseignement » . Ce colloque national bilingue (fr, de) met en réseau des personnes responsables des domaines de la gestion qualité, de la pédagogie universitaire et de l'égalité des chances dans les hautes écoles suisses.

Le colloque a pour objectif de présenter les résultats de différents projets situés à l'interface entre les trois domaines, et de les discuter à l'aide d'un cadre référentiel commun. Il s'agit également de formu-

ler des recommandations pour les acteurs et actrices clé dans les universités, susceptibles de favoriser durablement un enseignement de qualité, sensible au genre. Lieu: Université Fribourg, mail: jessica.dehler@unifr.ch.

13. März

Frauentemo im Rahmen der 3. Internationalen Aktion der Marche mondiale des femmes statt: «Her mit dem schönen Leben!» Vier thematische Aktionen: Frieden und Entmilitarisierung, Gewalt gegen Frauen, Frauenarbeit und ökonomische Unabhängigkeit, Öffentliche Güter und Dienstleistungen. Website: www.marchemondiale.ch

13. – 15. Mai

«Geschlecht»: (k)ein Thema in der Lehramtsausbildung? Eine Internationale wissenschaftliche Tagung zu den Perspektiven im Dialog zwischen Genderforschung und Fachdidaktik. Ort: Stuttgart-Hohenheim Website: www.akademie-rs.de

SWISS INTERNATIONAL SUMMER SCHOOL
GENDER STUDIES 2010

Gender and Politics -
Gendered Politics

14 – 18 June 2010, Bern, Switzerland

Organized by the Swiss Universities Network Gender Studies CH in Cooperation with the University of Bern, Interdisciplinary Center for Gender Studies, Switzerland.

Aim and Focus

The Swiss International Summer School Gender Studies invites Graduates, PhD Students and Post-Docs interested in Gender Studies to take part in a high level training and in interdisciplinary debates with internationally recognized experts in Gender Studies. The Summer School offers the opportunity to meet other interested people and to exchange ideas in an inspiring intellectual environment. Participants are offered a structured learning program, moderated by selected experts adopting interactive working methods. Pre-course preparation work is required.

The Summer School 2010 «Gender and Politics – Gendered Politics» at the University of Bern will focus on the gendered dimension of politics. We are concerned with two principle themes: Theories of Politics from a feminist and gendered perspective and Politics and Policies focusing on equality, political participation, gendered politics of care and welfare as well as global governance. Thereby we will raise crucial questions concerning the nature of power, of state and of governance. By approaching the theme of politics and policies from inter- and transdisciplinary perspectives the Summer School 2010 offers comprehensive insights into current debates and takes up an issue which has a long tradition within feminist thinking.

Organisation

The Swiss International Summer School Gender Studies is organized and financed by the Swiss Universities Network Gender Studies CH (Universities of Basel, Bern, Fribourg, Geneva, Lausanne, Luzern, Neuchâtel, St. Gallen and Zuerich)

Délai final pour les inscriptions : 7 janvier 2010

Le Centre en Etudes Genre LIEGE peut rembourser les billets de train sur demande pour les doctorant-e-s membres du LIEGE et qui ne reçoivent aucun soutien financier.

Bäschlin Lecture:
Feministische und
Gender Geographien
15./16. Januar 2010

Mit der ersten „Bäschlin Lecture: Feministische und Gender Geographien“ möchten wir nicht nur das Lebenswerk einer der ersten feministischen Geographinnen im deutschsprachigen Raum, Elisabeth Bäschlin, würdigen, sondern eine Plattform institutionalisieren, um über Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Intersektionen Feministischer und Gender Geographien in Gegenwart und Zukunft nachzudenken.

Am Freitag, den 15. Januar wird anhand von aktuellen Forschungsprojekten, die sich ausdrücklich mit Geschlecht, Geschlechtlichkeit, Sexualität, Identität, Raum und Räumlichkeit auseinandersetzen, der Frage nachgegangen: „Wo stehen wir heute (als Feminist_innen, feministische Geograph_innen und Geschlechterforscher_innen)?“. Bei dem Film „La Reina del Condón“ über die deutsche Monika Krause, die auf Kuba als staatliche Sexuaufklärerin wirkte sowie der anschließenden Diskussion mit der schweizerischen Regisseurin Silvana Ceschi lassen wir den Tag gemeinsam ausklingen.

Am Samstag, den 16. Januar, bitten wir die eingeladenen feministischen Referentinnen, Bilanz über ihr feministisches Wirken und ihre Entwicklung als Wissenschaftler_innen und Aktivistinnen zu ziehen. Mit einer Podiumsdiskussion soll am Abend über die Zukunft der Feministischen und Gender Geographien debattiert werden. Anschliessend lädt Elisabeth Bäschlin zu einem „feministischen Fest“ im Zunftsaal der Stadt Bern ein.

Wir freuen uns, mit möglichst vielen Feminist_innen und Geschlechterforscher_innen zwei spannende und abwechslungsreiche Tage zu verbringen.

Auf eine diskussionsreiche Bäschlin Lecture freuen sich
Carolin Schurr | Doris Wastl-Walter | Jeannine Wintzer

Anmeldung

Personalien:

Vorname: _____
Name: _____
Strasse: _____
PLZ: _____
Ort: _____
Land: _____
Email: _____
Institution: _____
Funktion: _____

Ich nehme an folgenden
Veranstaltungen teil:

- Tagung Freitag, 15. Januar
 Tagung Samstag, 16. Januar
 „Feministisches Fest“, Samstag, 16. Januar

Wir empfehlen folgende
Übernachtungsmöglichkeit:

Jugendherberge Bern (<http://www.youthhostel.ch>)
Hotel Arabelle (<http://www.arabelle.ch>)
Bei Anmeldung auf Uni-Tarif berufen

Anmeldung:

Anmeldung jetzt ausfüllen, speichern und
bis zum 28.12.09

per Mail an: schurr@giub.unibe.ch
oder

schriftlich an: GIUB, Hallerstrasse 12, CH-3012 Bern



Bäschlin Lecture:
Feministische und
Gender Geographien
15./16. Januar 2010
Geographisches Institut Bern

u^b

Carolin Schurr
Doris Wastl-Walter
Jeannine Wintzer

www.giub.unibe.ch



Programm

Freitag, 15. Januar

- 9.00 Anmeldung und Kaffee
- 9.30 Begrüssung **Doris Wastl-Walter** (Bern)
- 9.45 **Jeannine Wintzer und Carolin Schurr** (Bern)
Let's talk about gender – „Gender Trouble“ in der Geographie
- 10.30 **Dr. Cassandra Ellerbe-Dück** (Southampton)
The Networks and „Safe Spaces“ of Black European Women in Germany and Austria: the Case of the Black European Women's Council
- 11.15 **Dr. Marc Thielen** (Frankfurt)
Männlichkeits- und Sexualitätskonstruktionen im totalen Flüchtlingsraum
- 12.00 Gemeinsames Mittagessen, Restaurant Alibaba (Gesellschaftsstr. 40)
- 14.00 **Ronja Wagner** (Osnabrück)
„Au-Pair“ als Migrationsstrategie? Zur Bedeutung der Identitätskonstruktionen und des Raumes für die Migrationsentscheidung
- 14.30 **Judith Schmolke** (Eichstätt)
Hemmnisse der Arbeitsmarktintegration von niedrig qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund
- 15.00 Kaffeepause
- 15.30 **Corinne Corradi** (Bern)
Zugang zu Gesundheitsversorgung von Fuluhi Frauen und Männern in Mauretanien
- 16.00 **Josefine Haupt** (Kassel)
Warum die Pflanze namens „feministische Geographie“ auf deutschsprachigem Boden keine reifen und geniessbaren Früchte trägt
- 16.30 Diskussion: Was braucht die Pflanze „feministische und Gender Geographie“, um wachsen zu können?
- 18.00 Gemeinsames Abendessen, Restaurant Casa D'Italia (Bühlstrasse 57)
- 20.00 **Kino: „La Reina del Condon/ Die Königin des Kondoms“**
Anschliessende Diskussion mit Regisseurin Silvana Caschi (Kuppelsaal der Universität Bern, Hochschulstr. 4) (<http://www.lareinadelcondon.com/>)

Samstag, 16. Januar

- 9.00 Aufwachen und Kaffee
- 09.30 **Stefanie Bock**
Von Frauenpfaden zum „gegenderten“ Mainstream – (M)Ein spannungsvoller Weg zwischen Theorie und Praxis
Dr. rer.pol., Planungswissenschaftlerin und Geographin, Projektleiterin/ Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Urbanistik in Berlin, Arbeitschwerpunkte u.a. Begleitforschung und Gender Mainstreaming. Mitglied einer StudentInnengruppe in Frankfurt, welche die erste Veranstaltung zu feministischer Geographie organisierte; als Studentin Miterausgeberin der ersten deutschsprachigen Publikation zu feministischer Geographie: „Frauen(i) kulture“.
- 10.15 **Elisabeth Aufhauser**
„Nützlich für die feministische Praxis bin ich vorrangig als Fachfrau“ - Unterwegssein im Spannungsfeld von Gender- und Fachexpertise
Mag. rer.nat/ Dr. phil., Geographin, Assistentin/Professorin am Institut für Geographie und Regionalforschung der Universität Wien. Lehr- und Forschungsschwerpunkte in den Bereichen Wirtschaftsgeographie, raumbezogene Genderforschung und gendersensiblen Statistik und Regionalanalyse, verantwortliche Mitbegründerin der arge g/rips / Arbeitsgemeinschaft „gendersensible regionale impulse projekte strategien“.
- 11.00 **Anemarie Sancar**
Wer blickt das Geschirr, das Gender Mainstreaming zerschlagen hat? – Ein Plädoyer für eine Repolitisierung von Gender Equality in der EZA.
Promotion zu Ethnizität und Migration, Assistentin/ Forschungsarbeit zu Integrationspraktiken und –politiken, 1996-2003 Beauftragte für kritische Öffentlichkeitsarbeit beim cfd/ feminist. Hilfenetz, 8 Jahre Mitglied der Berner Stadtparlaments, seit 2003 Gender Senior Advisor der DEZA/ EDA. Zusammenarbeit mit pole genre am Institut des Hautes Etudes Internationales in Genf und mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung, Bern und mit Bridger/ IDS, University of Sussex.
- 11.45 abschliessende Diskussion
- 12.00 Gemeinsames Mittagessen Restarant SBB Grosse Schanze (Parkterrasse 10)
- 14.00 **Herta Kurig**
„Ohne Frau ist kein Staat zu machen“ – Stolpersteine der Frauenemanzipation vor und nach der Wende
Dr. rer.pol., Ökonomin/ Sozialwissenschaftlerin, Dozentin für Marxismus/ Leninismus an der Hochschule für Ökonomie, Promotion zu „Probleme der Entwicklung sozialistischer Familienbeziehungen in der DDR“, 1968-77 Leiterin der Forschungsgruppe „Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft“ der Akademie der Wissenschaften, ab 1981 Vorsitzende des Wissenschaftl. Rates, 1973 Ernennung zur Professorin für Soziologie, 1990 wurde sie emeritiert.

- 14.45 **Doris Stump**
Im Spannungsfeld von feministischer Theorie und politischer Praxis - Vom Radikalfeminismus zum institutionalisierten Kampf gegen Gewalt und Rollenstereotype
Promotion über die Schriftstellerin Meta von Salis-Marschlins, Vorstandsmitglied Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, 1988-1992 Forschungsprojekt NSF, Schweizer Schriftstellerinnen von 1700-1945, 1990-2005 Gemeinderätin in Wettingen (Exekutive), 2001 Übernahme des eFeF-Verlags. Seit 1995 Nationalrätin, seit 2007 im Europarat; setzt sich speziell ein für Frauen- und Genderforschung, gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen, beschneidung, gegen sexuelle Vererbung. Sie hat auf politischer Ebene viel dafür getan, dass Gender Studies in der Schweiz institutionalisiert wurden.
- 15.30 Kaffee
- 15.45 **Elisabeth Bäschlin**
Es gibt keinen Grund, nicht mehr Feministin zu sein – weder in Geographie noch Gesellschaft
Dozentin für Kulturgeographie an der Universität Bern seit 1963 (Vorlesungen zu Planung: Entwicklung/ Länder des Südens, Stadtentwicklung/ Urbansistik), aktiv für das Frauenhaus Bern, ab 1988 verschiedene Lehrveranstaltungen zur Einführung in Feministische Geographie, Initiantin und Mitgründerin des AK Feministische Geographie (DiA/GH), gepr. 1989, 1998-2000 (Mit-Herausgeberin des Geo-Rundbrief, 1992 und 1994 Lehrauftrag zu feminist. Geographie an der Universität Klagenfurt, Miterausgeberin der neuen Buchreihe gender wissen im eFeF-Verlag (gepr. 2003); Mitglied Redaktionskommission von Nouvelles Questions Feministes.
- 16.30 – 17.30 Diskussion: Wie können feministische und gendersensible Geographinnen repolitisiert werden?
- 19.00 **„Feministisches Fest“**
Elisabeth Bäschlin lädt zum Abschluss ihrer universitären Tätigkeit in den Zunftsaal der Gesellschaft zum Mittellöwen ein (Amtshausgasse 23)
Zeit für Essen und Trinken, für einen gemütlichen Schwatz und Diskussionen und zum Tanzen, begleitet von der Musikgruppe „Twinsleaves“.



Lesben im Gespräch

Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, Politikerinnen – Lesben.

Eine Diskussionsreihe mit spannenden Frauen über ihr Berufsfeld und die Bedeutung ihrer lesbischen Existenz.

Im Rosengarten Zürich bei Tramhaltestelle Kalkbreite

jeweils um 19.30 Uhr

Fr 27.11.2009	Lesben in der Wissenschaft	Prof. Ph.D. Marianne Regard <small>Titularprofessorin für Neuropsychologie an der Universität Zürich</small> Prof. Dr. Willemijn de Jong <small>Titularprofessorin am Ethnologischen Seminar der Universität Zürich</small>
Do 7.1.2010	Lesben in der Politik	Stadtpräsidentin Corine Mauch Zürich Nationalrätin, Europarätin Dr. Doris Stump <small>Alt-Gemeinderätin Wettingen</small>
Do 4.2.2010	Lesben in der Literatur	Schriftstellerin Esther Spinner <small>Lesung aus Lamento</small>
Do 4.3.2010	Lesben in der Musik	Dirigentin Monica Buckland, <small>Chefin des Universitätsorchesters Dresden</small> Musikwissenschaftlerin Prof. Dr. Eva Rieger <small>Vaduz</small>

moderiert von Corinne Ruffi und Dr. Madeleine Marti – unterstützt von LOS, WyberNet, Sappho-Verein, Frauenzentrum



v.l.n.r. Anne-Marie Rey und Gaby Vermot

Preisträgerin Anne-Marie Rey

Mit dem einmaligen «Marie Boehlen Preis» ehrt die Stiftung und das Legat Marie Boehlen Anne-Marie Rey, die Kämpferin für das Recht der Frauen auf eine legale & selbstbestimmte Abtreibung in der Schweiz.

Während 30 Jahren hat sie

an der vorderster Front für dieses Recht gekämpft, um die prekäre Situation von ungewollten Schwangeren zu verbessern. Wie bei jedem anderen medizinischen Eingriff hat heute jede Frau Anspruch auf die bestmögliche Behandlung. Das war nicht immer so. Viele Frauen mussten in den Hinterhöfen und schmutzigen Küchen bei geldgierigen oder hilfsbereiten «Engelmacherinnen» ihr Leben lassen, weil Aborte strafbar waren. Kirchen, christliche Parteien und die Gesellschaft verhinderten Jahrhunderte lang Gesetze, die es den Frauen ermöglichen, legal und straflos ihre Schwangerschaft abzubrechen. Im Jahr 2002 ist der Durchbruch geschafft. Die Fristenregelung wird mit 72,2 Prozent Ja-Stimmen klar angenommen.

Gleichstellungspreises der Stadt Zürich 2009

Der Verein Frauenstadtrundgang Zürich bietet mit seinen Entdeckungsreisen in die Stadtzürcher Vergangenheit seit bald 20 Jahren eine Ergänzung zur herkömmlichen Geschichtsüberlieferung. Unter dem Blickwinkel der Geschlechterverhältnisse zeigt er auf, wie Frauen und Männer früher gelebt haben, und er holt die Verdienste berühmter Exponentinnen der Stadt aus der Vergessenheit. Neben Rundgängen organisiert der Verein auch Lesungen, hält Vorträge und realisiert Bücher. «Der Verein leistet mit seiner historischen Aufarbeitung einen wesentlichen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter», schrieb der Stadtrat in seiner Medienmitteilung.

www.frauenstadtrundgangzuerich.ch

Wettbewerb

Gleichstellung macht vieles möglich. Teilen der zürcherischen Fachstelle für Gleichstellung mit, was für Sie persönlich dank Gleichstellung möglich wurde, möglich ist oder möglich werden könnte. Und lesen Sie, was Gleichstellung anderen möglich macht.

Unter den Einsendungen werden attraktive Preise verlost. Teilnahmeschluss: 31. Dezember 2009.

www.stadt-zuerich.ch/gleichstellung