

11 2008



# *FemInfo*

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



**Vorwort · Avant-propos** 4

**FemWiss in Aktion · FemWiss en action**

- Vollversammlung / Assemblée générale 2008 5
- Jahresbericht 2007 6
- Rapport d'activités 2007 8
- Demande / Antrag 10
- FemWiss-Tagungsprogramm 12

**Mitglieder im Fokus · Parcours des membres**

- Die neuen Vorstandsfrauen stellen sich vor 14

**Seitenblicke: Feministisch · Regards féministes**

- Gleichstellung: Durchmisches Bild der Schweiz 16
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 18
- TERRE DES FEMMES - «Reality Check» 19

**Seitenblicke: Wissenschaftspolitik**

**Regards sur la politique scientifique**

- Lettre à FNS « PNR 60» 22
- Antwortschreiben vom SNF 24
- « PNR 60 » 26
- Programme Marie Heim-Vögtlin 27
- Stellungnahme zum neuen Bundesgesetz HFKG 28

**Wer war sie? · Qui était?**

- Dr. Marie Boehlen 34
- «Salon Marie» 35

**Publikationen · Publications**

- Rezension: Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch 36
- Publikationen von Mitgliedern 42
- Zeitschriften, Hefte, Bände 43

**Agenda** 45

**Informationen · Informations**

- Good Practice 47
- Modell F 49
- Späte Ehrung - heutiges Gedenken 50

**Éditrice** · Herausgeberin

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

Postfach 8619, CH-3001 Bern (PC 30-37698-6)

**Comité national** · Nationaler Vorstand

Nicole Burgermeister, Soziologin, Zürich  
Dagmar Costantini, Altertumswissenschaftlerin, Basel  
Nicole Gysin, Historikerin, Bern  
Shiela Karvounaki, Organisationskommunikatorin, Zürich  
Daniela Landert, Studentin Anglistik, Zürich  
Patrizia Mordini, Psychologin, Bern  
Gaël Pannatier, Politologin, Lausanne  
Dr. Anne-Françoise Praz, Historikerin, Genf

**Bureau** · Geschäftsstelle

Verein Feministische Wissenschaft  
Association Suisse Femmes Féminisme Recherche  
Blaumatt 3  
3250 Lyss  
Tel. 032 385 37 25  
info@femwiss.ch  
www.femwiss.ch

**FemInfo 11 · février 2008**

FemInfo 11 · Februar 2008

**Rédaction** · Redaktion: Ursula Lipecki, Nicole Gysin, Gaël Pannatier  
**Manuscrits: Disquettes ou email** · Manuskripte: Diskette oder per email  
**Impression** · Druck: Rumzeis-Druck, Basel

**Tirage** · Auflage: **1100 Expl.**

FemInfo wird auf Naturpapier (ohne optische Auffheller)  
der Firma Ziegler AG, Grellingen, gedruckt.  
**Parution: 4 fois par an**  
Erscheinungsweise: 4 mal jährlich  
**Prix sfr. 45.– par année** · Preis: Fr. 45.– pro Jahr

**Prix pour annonces** · Preise für Inserate

Fr. 250.– *par page* · pro Seite  
Fr. 130.– *par demi-page* · pro 1/2 Seite  
Fr. 90.– *par tiers-page* · pro 1/3 Seite

**Délai de rédaction** · Redaktionsschluss für die nächste Nummer  
5. 5. 2008



Liebe Leserin und lieber Leser

2008 wird der Verein FemWiss 25 Jahre alt. In all diesen Jahren wurde viel gearbeitet, hinterfragt, gefordert, geplant und umgesetzt. Pünktlich zum Ereignis wurde die Vereinsgeschichte archiviert. Sie umfasst 50 Archivschachteln mit insgesamt

163 Dossiers und soll nächstens dem Schweizerischen Bundesarchiv übergeben werden.

Gerne stossen wir mit euch Vereinsfrauen auf die Erfolge und zukünftigen Vorhaben an. Wir freuen uns über zahlreiches Erscheinen an der diesjährigen Vollversammlung am 9. April 2008 in Bern. Der Jahresbericht finden Sie ab der Seite 6.

Nach wie vor setzt sich FemWiss vehement für Geschlechtergleichheit an den Hochschulen ein, wie unsere aktuelle Stellungnahme zum neuen Bundesgesetz HFKG zeigt (S. 28).

Die nächste FemWiss Tagung mit dem Titel «Schnittstellen/Transmission» findet am 14. Juni 2008 an der Universität Fribourg statt. Das Programm ist auf der Seite 12 ersichtlich.

In Bern führt der Vorstand ein Pilotprojekt namens «Salon Marie» durch. Mehr zu den nächsten feministischen Treffen steht auf Seite 35. Isabelle Zinn, Terre des femmes Mitarbeiterin stellt die Sensibilisierungskampagne gegen Sexismus in der Werbung vor, für die FemWiss die Schirmpartnerschaft übernimmt (S. 19). Speziell weise ich auf die Rezension des Praxisbuches «Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor» hin (S. 36).

Mit feministischen Grüssen

Ursula Lipecki

*Chère lectrice, Cher lecteur,*

*En 2008, l'Association FemWiss fête ses 25 ans. Tout au long de ces années un grand travail a été effectué, fait de remises en question, de revendications et de projets. A l'occasion de cet anniversaire, nous avons décidé d'archiver l'histoire de l'Association. 50 boîtes d'archivage avec 163 dossiers au total seront remises prochainement aux Archives fédérales.*

*C'est bien volontiers que nous vous rencontrerons autour d'un verre, chères membres de l'Association, pour marquer nos succès et les projets futurs. Nous nous réjouissons de pouvoir vous saluer nombreuses lors de notre assemblée plénière du 9 avril 2008 à Berne. Le rapport d'activités et l'invitation sont reproduits dès la page 8.*

*Comme auparavant, FemWiss s'engage avec vigueur pour l'égalité des sexes dans les universités et les hautes écoles spécialisées, comme le montre notre prise de position au sujet de la nouvelle loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles. Davantage sur ce sujet en page 28.*

*Le colloque de FemWiss, intitulé «Contre le backlash, diffuser les savoirs féministes» aura lieu le 14 juin 2008 à l'Université de Fribourg. Vous trouverez le programme sur la page 12.*

*Le comité organise à Berne un projet pilote sous le nom de «Salon Marie» (p. 35). Isabelle Zinn, collaboratrice de Terre des femmes présente la campagne de sensibilisation contre le sexisme dans la publicité, que FemWiss soutient (p. 19).*

Cordialement,

Ursula Lipecki

## Vollversammlung 2008

**Mittwoch, 9. April 2008, 17.30 Uhr**

Ort: Hauptgebäude der Universität Bern (Bahnhof)  
3. Obergeschoss Ost im Zimmer Nr. 304

### Traktanden:

1. Protokoll der Vollversammlung vom 26. Februar 2007
2. Verabschiedung des Jahresberichts 2007
3. Orientierung über die Wissenschafts- und Vereinspolitik
4. Antrag des Vorstandes: vorzeitige Auflösung des Fonds Schweizerischer Historikerinnentagung
5. Finanzen
  - 5.1 Jahresrechnung 2007 genehmigen
  - 5.2 Bericht der Revisorinnen
  - 5.3 Budget 2008 genehmigen
6. Wahl des nationalen Vorstandes und der Revisorinnen
7. Varia

### Frauen - Forschung - Förderung

Referentin Maya Widmer, Gleichstellungsbeauftragte  
Forschungsförderung beim Schweizerischen Nationalfonds

Wir laden alle Vereinsfrauen herzlich zum anschliessendem Apéro ein. Anmeldung erwünscht: [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch)

## Assemblée générale 2008

**Mercredi, 9 avril 2008, 17h30**

Lieu: Université de Berne (gare), 3 étage est, salle 304

### Ordre du jour:

1. Approbation du protocole de l'assemblée générale du 26 février 2007
2. Adoption du rapport annuel 2007
3. Information concernant la politique scientifique et celle de l'Association
4. Demande du comité: Liquidation prématurée du fonds du Congrès suisse des historiennes
5. Finances
  - 5.1 Comptes annuels 2007
  - 5.2 Rapports des réviseuses
  - 5.3 Budget 2008
6. Election du comité national
7. Divers

### Femmes - Recherche - Promotion

Conférencière Maya Widmer, Déléguée à l'égalité des chances du Fonds National de la recherche suisse (FNRS)

Nous invitons toutes les membres à participer à l'assemblée générale ainsi qu'à l'apéritif qui suivra.

Inscription: [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch)

## Jahresbericht 2007

### Vollversammlung

Die Vollversammlung fand am 26. Februar 2007 in Lausanne statt. Es nahmen rund 30 Frauen teil. Der Vorstand stellte kurz die Ziele und Aktivitäten der drei Arbeitsgruppen Wissenschaftspolitik, Tagung und Mitgliederwerbung vor. Die neuen druckfrischen Vereinsflyer und Postkarten wurden verteilt. Zur Neu- und Wiederwahl stellten sich Nicole Burgermeister, Dagmar Costantini, Nicole Gysin (Kassiererin), Sheila Karvounaki, Daniela Landert, Patrizia Mordini, Gaël Pannatier und Anne-Françoise Praz. Als Revisorinnen wurden Christine Michel und Christine Flitner wiedergewählt. Nach dem geschäftlichen Teil folgte die Preisübergabe des «FemPrix 2007» an das Redaktionskomitee von Nouvelles Questions Féministes. Damit honorierte die Jury dessen kollektives Engagement für die Fortsetzung und Weiterentwicklung der ältesten feministischen wissenschaftlichen Zeitschrift im frankophonen Raum, die 1981 von Simone de Beauvoir und Christine Delphy mitbegründet wurde. Die Laudatio hielt Patricia Schulz, Direktorin des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann.

### Retraite

Die eintägige Retraite fand am 8. Juni 2007 auf dem Gurten, dem Hausberg von Bern bei guter Sicht statt. Nach einem persönlichen Rückblick jeder Vorstandsfrau machten wir uns an die Arbeit. Erfreut über die Wahl von Heidi Wunderli-Allenspach als erste Rektorin

der ETH schritten wir zu den weniger erfreulichen politischen Wissenschaftsgeschäften wie das Ende des Bundesprogramms Chancengleichheit im Jahr 2011, dem absehbaren Ende des Kompetenzzentrums Gender Studies in Zürich und dem ewigen Streit um mehr finanziellen Mittel für Gender Studies Schweiz. Kurz: «Rhetorische Präsenz und faktisch marginalisiert». Doch wir bleiben dran. Damit wir die Mitglieder stärken an den Verein binden können und gleichzeitig neuen Frauen den Einstieg erleichtern, beschliessen wir einen regionalen feministischen Salon anzubieten. In Zürich mangelt es an Kursangeboten für Studentinnen, die in die Arbeitswelt eintreten wollen. Ein Pilotprojekt soll ausgearbeitet werden. Intensiv diskutieren wir die Frage wie weiter mit femdat, der Schweizer Expertinnen-Datenbank für Akademikerinnen. Nach wie vor ist FemWiss im Vorstand durch Nicole Gysin vertreten. Last but not least gleisen wir die nächste Tagung auf unter dem Titel «Transmissions», die am 14. Juni 2008 an der Universität Fribourg stattfinden soll.



Patrizia Mordini & Daniela Landert  
Kaffee-Kuchen-Retraitepause auf dem Gurten (BE)

### Wissenschaftspolitik

Der FemWiss hat eine Stellungnahme zum Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich verfasst. Neben den Forderungen Nachwuchsförderung als eigenständiges Steuerungsinstrument zu konzipieren, gerechte Vertretung der Geschlechter in den Gremien, Gleichstellung als Kriterium der Akkreditierung aufzunehmen, projektgebundene Beiträge auch für Gender Studies gewähren und unabdingbar, dass die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter auch im neuen HFKG als wegweisende Leitlinie für alle Institutionen der Hochschullandschaft festgehalten wird. A.F. Praz und L. Parini vertraten FemWiss bei der Anhörung zum neuen Universitätsgesetz vor der Commission de l'enseignement supérieur des Grand Conseil Genève. Der Staatenbericht der Schweiz zur CEDAW-Konvention ist Ende 2007 vom Bundesrat verabschiedet worden. Die NGOs haben einen Schattenbericht erstellt. Darin enthalten ist ein zweiseitiger Beitrag von FemWiss zum Thema Bildung. Erfreut nahm der Vorstand Kenntnis von dem neuen Nationalen Forschungsprogramm «Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Schweiz» (NFP60). Mit einem Brief an den Präsidenten des nationalen Forschungsrates forderte FemWiss, dass die Untersuchung auch impliziten und unerwarteten Effekten von Massnahmen berücksichtigt.

### Vereinspolitik

Der Vorstand traf sich an neun Sitzungen in Bern. Daneben fanden zahlreiche Treffen innerhalb den Arbeitsgruppen und

dem Tagungskomitee, welches von Anja Sutter, Cécile Stehrenberger und Dalia Schipper unterstützt wird, statt. Rechtzeitig zum 25-jährigen Jubiläum des Vereins FemWiss sind die Dokumente archiviert worden. In 50 Archivschachteln lagern 163 Dossiers, die im Schweizerischen Bundesarchiv aufbewahrt werden. Die Vorstandsfrauen warben zusammen mit der Geschäftsführerin erfolgreich 45 Neumitglieder. Der neue Vereinsflyer und die frechen Postkarten kommen bei den Angefragten gut an. An dem alljährlichen Parlamentarierinnen-Treffen und dem Jahrestreffen der Frauenorganisationen nahm die Geschäftsführerin teil. Die Vorstandsfrauen nahmen an diverse Tagungen teil und berichteten zum Teil im FemInfo darüber. FemWiss übernahm das Matronat beim Podium vom 14. Juni 2007 mit dem Titel «(K)eine Frage des Alters? Die weibliche Zukunft in einer älter werdenden Gesellschaft».

### Geschäftsstelle

- Die Adressenkartei des Vereins zählte am 31. Dezember 2007 994 Einträge. 36 Neumitglieder und 9 FemInfo-NeuabonnentInnen standen 30 Mitglieder- und 5 Abokündigen gegenüber.
  - Der FemInfo erschien im Vereinsjahr viermal
  - Die Geschäftsführerin erledigt Vorstandsaufträge und Korrespondenzen, betreut die Mitglieder, organisiert die Vollversammlung, verfasst Artikel, erstellt die FemInfo-Nummern und aktualisiert die Vereinswebsite.
- \* Der Verein präsentierte seine Aktivitäten an diversen Tagungen und Veranstaltungen.

## Rapport d'activités 2007

### Assemblée générale

L'assemblée générale s'est déroulée le 26 février 2007 à Lausanne, avec la présence d'une trentaine de femmes. Le comité a brièvement présenté les buts et les activités des trois groupes de travail : politique scientifique, colloque 2008 et recherche de nouvelles membres. Les tout nouveaux dépliants et cartes postales de l'Association furent distribués. Les personnes suivantes se présentèrent pour une nouvelle élection ou une réélection : Nicole Burgermeister, Dagmar Costantini, Nicole Gysin (trésorière), Sheila Karvounaki, Daniela Landert, Patrizia Mordini, Gaël Pannatier et Anne-Françoise Praz. Christine Michel et Christine Flitner ont été réélues comme réviseuses. Après la partie administrative, l'on procéda à la remise du prix « FemPrix 2007 » au comité de rédaction de *Nouvelles Questions Féministes*. Le jury honora ainsi son engagement collectif pour la poursuite et le développement de la plus ancienne revue scientifique féministe francophone. Cette revue fut fondée en 1981, notamment par Simone de Beauvoir et Christine Delphy. L'éloge de ces deux personnalités importantes a été faite par Patricia Schulz, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes.

### Retraite

La retraite d'un jour s'est déroulée par un temps magnifique le 8 juin 2007 sur la colline qui domine la ville de Berne. Après une rétrospective personnelle de chaque membre du comité, nous

nous sommes mises au travail. Réjouies par l'élection de Heidi Wunderli-Allenspach comme première présidente de l'EPFZ, nous avons passé aux affaires politico scientifiques moins réjouissantes: y la fin en 2011 du programme fédéral de l'égalité des chances, la fin prévisible du Centre de compétences Gender Studies à Zurich et la lutte continue afin d'obtenir plus de moyens pour les Etudes genre en Suisse. En bref: « Présence rhétorique qui en fait est marginalisée ». Nous n'abandonnons cependant pas. Afin de pouvoir lier plus fortement les membres à l'Association et par la même occasion en faciliter l'accès à de nouvelles femmes, nous avons décidé d'offrir un salon régional féministe. A Zurich, il manque des offres de cours pour étudiantes qui désirent entrer dans le monde du travail. Un projet pilote doit être établi. Nous discutons intensivement comment continuer avec Femdat, la banque suisse de données recensent des femmes universitaires expertes dans divers domaines. Nicole Gysin représente encore FemWiss au comité de Femdat. Last but not least nous préparons le prochain congrès qui doit avoir lieu le 14 juin 2008 à l'Université de Fribourg sur le thème « Transmissions ».



Anne-Françoise Praz et Gaël Pannatier  
Retraite sur le Gurten, montagne bernoise

### Politique scientifique

FemWiss a rédigé une prise de position au sujet de la loi fédérale sur la promotion des établissements d'enseignement supérieur et la coordination dans le domaine de ces institutions. Nous demandons que pour une véritable égalité, différents éléments soient fixés comme ligne de conduite pour toutes les institutions du paysage suisse d'Écoles supérieures dans la nouvelle ASS. En plus des exigences de concevoir l'encouragement des jeunes talents en tant qu'instrument de pilotage autonome, il s'agit de veiller à la représentation paritaire hommes/femmes dans les comités, d'admettre l'égalité comme critère de l'accréditation, d'accorder des contributions liées aux projets également pour les « Etudes genre ».

Anne-Françoise Praz représenta FemWiss avec Lorena Parini lors de la consultation de la nouvelle loi cantonale sur les universités devant la Commission de l'enseignement supérieur du Grand Conseil genevois.

Le rapport d'Etat de la Suisse au sujet de la convention CEDAW a été adopté par le Conseil fédéral à fin 2007. Suite à cela, les ONG ont établi un rapport alternatif. FemWiss a rédigé un document de deux pages sur le thème « Formation » (Art. 10). C'est avec plaisir que le comité a pris connaissance du nouveau programme national sur la recherche « Perspectives d'une politique d'égalité efficace en Suisse » (NFP60). Dans une lettre au président du Conseil national de la recherche, FemWiss souhaite que le programme de recherche prenne également en considération les effets inattendus et implicites des mesures qui ne sont pas spécialement définies comme politiques de l'égalité.

### Politique de l'Association

Le comité s'est réuni à neuf reprises à Berne. En outre ont eu lieu de nombreuses rencontres dans le cadre des groupes de travail et du comité du colloque, ce dernier étant renforcé par l'engagement der Anja Sutter, Cécile Stehrenberger et Dalia Schipper.

Les documents historiques de l'Association FemWiss ont été archivés juste à temps pour les 25 ans de l'Association. 163 dossiers ont pris place dans les boîtes d'archivage qui seront conservées aux Archives fédérales.



Les membres du comité et la secrétaire générale ont recruté avec succès 45 nouvelles adhérentes. Le nouveau dépliant de l'Association et les cartes postales un brin impertinentes trouvent bon accueil auprès des femmes contactées. La secrétaire générale a pris part à la rencontre annuelle des parlementaires ainsi qu'à celle des

organisations féminines.

Les membres du comité ont pris part à différents colloques et rédigé plusieurs compte rendus dans FemInfo.

FemWiss a assumé le « matronat » lors du podium du 14 juin 2007 sous le titre « Pas une question d'âge? L'avenir féminin dans une société vieillissante ». Organisé par l'Advanced Study Center de l'Université de Bâle.

### Secrétariat général

- Le fichier des adresses de l'Association comptait 994 inscriptions au 31 décembre 2007, 36 nouvelles membres et 9 nouvelles abonnées à FemInfo. Dans le même intervalle, 30 membres ont démissionné et 5 abonnements ont été résiliés.
- La brochure FemInfo a été publiée 4 fois dans l'année.
- La secrétaire générale gère les demandes du comité et la correspondance, s'occupe des membres, organise l'assemblée générale, écrit des articles et s'occupe du bureau.
- L'Association a présenté ses activités dans différents colloques.

### DEMANDE / ANTRAG

## Liquidation du fonds du Congrès suisse des historiennes

### Contexte

Le comité d'organisation du 9ème congrès suisse des historiennes a confié à l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche, en juin 1999, l'administration du «Fonds du congrès suisse des historiennes» récemment créé. Le fonds est composé de l'excédent du congrès des historiennes qu'a en lien en 1998 à Berne et s'élève à 5'000.- francs. Selon le règlement, l'argent doit être attribué en tant que prêt à durée limitée à un comité chargé d'organiser, selon la tradition valable jusqu'à présent, un prochain congrès pour historiennes. L'Association Fem

Wiss reprend l'administration du fonds. Il va de soi que d'autres dons et d'autres moyens peuvent être versés à ce fonds.

### Argumentation

Le congrès des historiennes a désormais pour thématique principale l'histoire des genres. Le « Congrès des historiennes » initial est devenu lors de sa 12ème édition, le « Congrès de l'histoire des femmes, des hommes et du genre ». La raison de ce changement de nom et par là même aussi la modification de l'orientation du contenu est l'augmentation des intérêts pour une «Histoire des genres», comme l'a communiqué sur demande à FemWiss, le 11 juin 200, la coordinatrice du congrès Susanne Stocker, lors du congrès mentionné, qui a eu lieu du 6 au 8 septembre 2007 à Bâle, sous le titre « Genres en transit. Perspectives transculturelles et transnationales ». La majorité des conférencières étaient des femmes. La totalité des frais s'est élevée à 45'500.- francs et a été couverte en grande partie par des fondations gouvernementales et privées. Le comité d'organisation n'était pas intéressé par un prêt mais beaucoup plus à une contribution financière. Selon le règlement du fonds, un tel versement n'était cependant pas possible.

Etat du compte au 19 août 1999: 5'100.- francs  
Etat du compte au 31 décembre 2007: 4'962.20 francs  
Les derniers paiement et remboursement datent de juillet 2002. La liquidation du fonds est réglée par l'art. 9 du règlement. «Si, dans un intervalle de 15 ans, aucun congrès suisse des historiennes n'a lieu, la fortune revient à l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche». Cela serait le cas en 2014.

### Le comité de l'Association FemWiss demande à l'assemblée générale du 9 avril 2008:

- La liquidation prématurée du fonds, vu la modification de la situation initiale
- Le transfert des 4'962.20 francs restant sur le compte des congrès FemWiss pour ses colloques féministes

## Auflösung des Fonds Schweizerische Historikerinnentagung

### Hintergrund

Das Organisationskomitee der 9. Schweiz. Historikerinnentagung von 1998 hat im Juni 1999 dem Verein Feministische Wissenschaft Schweiz die Verwaltung des neugegründeten «Fonds Schweizerische Historikerinnentagung» übergeben. Der Fonds besteht aus dem Überschuss der Historikerinnentagung von 1998 in Bern und beläuft sich auf noch 5'000.- Franken. Das Geld soll laut Reglement im Rahmen eines befristeten Darlehens an ein Organisationskomitee gegeben werden, welches eine in der Tradition der bisherigen Tagung stehende weitere Historikerinnentagung organisiert. FemWiss übernimmt die Verwaltung des Fonds. Selbstverständlich können weitere Spenden und andere Gelder zur Vermögensmasse hinzukommen.

### Begründung

Die Historikerinnentagung hat sich zur «Geschichte der Geschlechter» gewandelt, d.h. zur 12. Schweizerische Tagung für

Frauen-, Männer und Geschlechtergeschichte hervorgegangen. Grund für die Namensänderung und somit auch Änderung der inhaltlichen Ausrichtung ist das steigende Interesse an einer «Geschichte der Geschlechter», wie die Tagungskordinatorin Susanne Stocker am 11. Juni 2007 FemWiss auf Anfrage mitteilte.

An der Tagung unter dem Titel «Gender in Trans-it. Transkulturelle und transnationale Perspektiven» vom 6.-8. September 2007 in Basel waren mehrheitlich Frauen Referentinnen. Die Gesamtkosten der Tagung betrugen 45'500.- Fr. und wurden zum Grossteil von staatlichen und privaten Stiftungen gedeckt. An einem Darlehen war das Organisationskomitee nicht interessiert, jedoch an einem finanziellen Beitrag. Dessen Auszahlung war laut Fonds-Reglement jedoch nicht möglich.

Kontostand am 19. August 1999: 5'100.- Franken  
Kontostand am 31. Dezember 2007: 4'962.20 Franken  
Die letzte Aus- und Rückzahlung war im Juli 2002. Die Auflösung des Fonds wird im Reglement unter Art. 9 geregelt: «Findet in einem Zeitraum von 15 Jahren keine Schweizerische Historikerinnentagung mehr statt, wird das Vermögen des Fonds Eigentum des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz.» Dies wäre im Jahr 2014 der Fall.

### Der Vorstand des Vereins FemWiss stellt an der Vollversammlung vom 9. April 2008 den Antrag:

- frühzeitige Auflösung des Fonds (Zweckänderung)
- Überführung der verbleibenden 4'962.20 Franken auf das FemWiss Tagungskonto für dessen feministische Tagungen

INTERNATIONALE TAGUNG

«Schnittstellen/Transmissions»

«Contre le backlash, diffuser les savoirs féministes»

9.30 Eröffnung der Tagung Ouverture du colloque  
9.45 Referat von Prof. Dr. Judith Halberstam «What's The Alternative? Queer and Feminist Knowledge Production in the Neo Liberal University and Beyond»

10.45 Workshop Block I

1: Barrieren der Macht: Transfer von Gender-Wissen in der Politik  
2: Gender Transfer in den Unternehmen: Gleichstellung als Führungsaufgabe  
3: Gender in Berufs- und Fachhochschulbildung  
4: Le genre dans les Hautes Ecoles : expériences pédagogiques

12.30 Mittagsessen Repas Posterausstellung

14.00 Workshop Block II

5: Presse généraliste et d'opinion : expériences féministes (sous réserve)  
6: Popularisiert und ausgeblendet: Geschlecht in den Medien  
7: Feministische Ansätze in der soziokulturellen Arbeit  
8: Geschlechterwissen im Elfenbeinturm: Gender-Wissens-transfer in Lehre und Forschung  
16.00 Workshopresultate / Synthèse des ateliers  
16.30 Film von Rachel Noël: «Je ne suis pas féministe, mais...»

Workshop Block I

Workshop 1:

Barrieren der Macht: Transfer von Gender-Wissen in die Politik  
Wie das Wissen der Geschlechterforschung den Weg in die Politik finden kann. Dipl. Geogr. Karin Schwiter  
Wie feministisch darf Geschlechterpolitik sein? Zum Transfer feministischer Theorie in die Ausgestaltung von Gender Mainstreaming. M.A. Annegret Künzel  
**Input:** Tiana Angelina Moser, Grünliberale Politikerin  
Regula Rytz, Grünes Bündnis, Gemeinderätin der Stadt Bern  
Moderation: Catherine Duttweiler, Journalistin (angefragt)

Workshop 2:

**Transfer in den Unternehmen: Gleichstellung als Führungsaufgabe**  
Gleichstellungs-Controlling als Umsetzungsinstrument der Gender-Mainstreaming-Strategie: Ein Erfahrungsbericht von der Schnittstelle zwischen Gesellschaft, Organisation und Individuum. Dr. oec. Gurdrun Sander,  
Input: N.N.  
Moderatorin: Dr. Dalia Schipper

Workshop 3:

**Gender in Berufs- und Fachhochschulbildung**  
Genderkompetenz im Bildungswesen - Wissenstransfer durch Medien. Dr. Sylvia Manchen Spörri  
Wie kommt das Genderwissen in die Berufsbildung?  
M.A. Regula Müller

Haben Informatikerinnen das falsche Geschlecht?

Lic. phil. hist. Hans Engler  
Moderation: Prof. Dr. Brigitte Liebig

Workshop 4:

**Le genre dans les Hautes Ecoles : expériences pédagogiques**  
*Formations des professionnel-le-s de la santé à la HECVSanté : quelle place pour les savoirs féministes ? Prof. Dr. Christine Pirinoli*  
*Genre et enseignement HES en travail social. Analyse critique à partir d'un module d'enseignement. Sophie Rodari et Marie Anderfuhren*  
*Diffuser les savoirs féministes en formation professionnelle, une mission impossible ? Nadia Lamamra*  
Modératrice : Dr. Martine Chaponnière

Workshop Block II

Workshop 5:

**Presse généraliste et d'opinion : expériences féministes (sous réserve)**

*Sylvie Arsever, journaliste au Temps (le plus grand quotidien romand)*  
*Emmanuel Joz-Roland, ancienne rédactrice en chef du journal féministe l'Emilie et journaliste dans un magazine féminin*  
*Virginie Poyetton, journaliste au Courrier (journal romand de gauche)*  
Modératrice : Silvia Ricci Lempen, journaliste au journal Le Temps

Workshop 6:

**Popularisiert und ausgeblendet: Geschlecht in den Medien**  
Popkultur, Feminismus und die Medien: A complicated (his)story. M.A. Sonja Eismann  
Die Popularisierung von Wissen über Geschlecht und Sexualität in Wissensmagazinen. Dr. Tanja Meier  
Input: Dr. Esther Girsberger, Journalistin  
Moderation: Christina Caprez, Redaktorin Radio DRS2

Workshop 7:

**Feministische Ansätze in der soziokulturellen Arbeit**  
Gender Mainstreaming in der Quartierarbeit: Der Link zwischen Theorie und Praxis? M.A. Annette Hug und Dipl. Rahel EL-Maawi  
Input: Feministische Mädchenarbeit zwischen den Kulturen: Ein Erfahrungsbericht aus Biel Dipl. Isabel Althaus  
Moderatorin: N.N.

Workshop 8:

**Geschlechterwissen im Elfenbeinturm: Gender-Wissens-transfer in Lehre und Forschung**  
Wie sieht eine wirksame Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich aus? Elisabeth Maurer  
Was bringt der konsequente Einbezug der Gender Perspektive bei einem Forschungsprogramm? Dr. Christa Binswanger und Dr. Verena Tunger,  
Inputs: Dr. Gabriela Obexer-Ruff und Maya Widmer  
Moderatorin: Dr. phil. hist. Sibylle Drack

Anmeldung unter [www.femwiss.ch](http://www.femwiss.ch)



## Sheila Karvounaki Marti

Ich bin 29 Jahre alt, lebe in Zürich und bin Teil einer dreiköpfigen Familie, wobei wir ab Mitte August zu viert sein werden. Zuerst als Stellvertretung kam ich ähnlich wie die Jungfrau zum Kinde in den FemWiss-Vorstand. Zu Beginn noch mitten in meinem Hochschul-

studium der Kommunikationswissenschaften, habe ich dieses unterdessen abgeschlossen und bin als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften für die Stabstelle Chancengleichheit und die Fachstelle Gender Studies tätig. Die Tätigkeit für das Ressort Chancengleichheit und für die Fachstelle Gender Studies habe ich bereits zu Beginn meines Studiums aufgenommen, als Teilzeit-Angestellte. Für mich war und ist dies ein absoluter Glückstreffer, handelt es sich doch um ein in meinen Augen sehr vielfältiges Gebiet, welches mich sehr interessiert und immer wieder fordert und fördert.

Als einzige Fachhochschulvertreterin im FemWiss Vorstand sehe ich meinen Beitrag hauptsächlich darin, die Sicht der Fachhochschulen in die Diskussionen im Vorstand zu bringen. Als in der Wissenschaft arriviert würde ich mich noch lange

nicht bezeichnen, daher ist der Einsitz im FemWiss Vorstand für mich auch ein persönlicher Gewinn, welchen ich ebenso schätze sowie auch die Zusammenarbeit mit so unterschiedlichen Frauen. Ich erlebe die Arbeit im Vorstand als äusserst anregend und spannend und freu mich darüber, dass ich dabei auch einen Beitrag für die Gleichstellung der Geschlechter und somit die Frauen leisten kann.

## Iris Rothäusler

Ich habe in Mainz und Hannover Politikwissenschaft, Volkswirtschaftslehre und Soziologie studiert. Seit Herbst 2005 arbeite ich für das Bundesprogramm Chancengleichheit der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten. Mein Arbeitsort ist die UniFrauenstelle der Universität Zürich. Ich lebe in Zürich. Auf FemWiss wurde ich aufmerksam, als eine ehemalige Professorin aus Hannover - Gudrun-Axeli Knapp - Keynotespeakerin einer FemWiss Tagung im Jahr 2006 war und ich deshalb beschlossen habe, nach Bern zu fahren, um sie mal wieder zu hören. Dort bin ich mit Ursula Lipecki ins Gespräch gekommen - sie hat mich dann gefragt, ob ich nicht Lust hätte im Vorstand von FemWiss mitzuarbeiten.

Es hat dann noch eineinhalb Jahre gedauert - in der Zwischenzeit habe ich noch Nicole Burgermeister und Sheila Karvounaki kennen gelernt. - bis ich zu einer FemWiss mitgekommen bin, um mich im Vorstand von FemWiss zu engagieren.

## Fabienne Malbois

### Mon féminisme : entre sociologie et activisme

Alors assistante d'enseignement en sociologie de la communication et de la culture à l'Université de Lausanne, ma première rencontre avec le féminisme fut un petit groupe de militantes, composé essentiellement d'étudiantes et d'assistantes, qui avait pour oriflamme ce nom bien usé déjà, mais qui me paraissait pourtant d'une actualité étonnante, et pétaradante : *Bad Girls Go Everywhere*. Entourée de Magda, Nadia, Catherine et Sabine, Stéphanie, Marilène et de bien d'autres jeunes intellectuelles ayant sur le féminisme une bonne longueur d'avance, ce fut l'occasion pour moi de lire sérieusement mes premiers textes en théorie féministe ; d'interroger, inévitablement, les connaissances que j'avais déjà acquises ; de découvrir, aussi, toute une littérature faite par des écrivaines qui

«FemWiss est... l'association qui va m'obliger à travailler mon allemand !»

*m'étaient jusqu'alors inconnues ; et enfin, d'opérer un retour critique et réflexif sur mon parcours de vie, tout en m'attachant à parfaire mes premières armes militantes, dans un activisme dont le ferment principal était la colère, mais dont les réalisations étaient le plus souvent joyeuses.*



*Cette première immersion féministe, vieille de quelque dix ans, m'a marquée durablement, puisque j'ai consacré par la suite ma thèse de doctorat à interroger la catégorie « femme », une catégorie dont j'ai tenté de démêler les états politique, médiatique, culturel et analytique, entre autres. Aujourd'hui maître assistante à Lausanne, dans l'université où j'ai effectué la plus grande partie de mes études supérieures, j'ai la satisfaction d'avoir vu les Etudes Genre se développer, en particulier dans les Faculté des Sciences Sociales et Politiques, en y apportant ma petite contribution. Si, depuis 2001, je trouve dans ma participation au comité de rédaction de la revue *Nouvelles Questions Féministes* une manière de prolonger mes intérêts scientifiques, ainsi qu'un espace où interroger les conventions à l'œuvre dans le monde académique, FemWiss constitue pour moi une opportunité inestimable d'avoir accès aux coulisses nationales de la recherche et de la science, et un espoir bien réel de les faire se transformer... un peu en tout cas !*



BERICHT VON PATRIZIA MORDINI

## Gleichstellung: Durchmischtes Bild der Schweiz im internationalen Vergleich

Das Bundesamt für Statistik (BFS) hat im Januar 2008 den Bericht «Gleichstellung von Frau und Mann: Die Schweiz im internationalen Vergleich» mit einer Auswahl der aktuellsten Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Bildung, Arbeit und Politik veröffentlicht.<sup>1</sup>

### Bildung

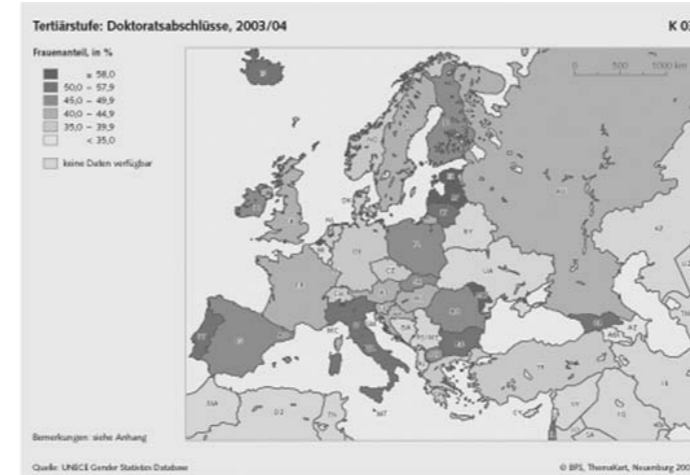
Bei den Lehrpersonen auf Tertiärstufe (Universitäre Hochschulen und Fachhochschulen) liegt die Schweiz im internationalen Vergleich auf den hinteren Rängen. Während die Schweiz einen Wert von 28% Frauenanteil aufweist, beträgt er in den Nachbarländern Deutschland, Italien und Frankreich zwischen 33% und 39%, in den Nordischen Ländern ist er noch höher. Gleichzeitig ist in der Schweiz aber ein markanter Anstieg an Professorinnen und übrigen Dozentinnen in den letzten zehn Jahren zu erkennen. (Vergleiche dazu im Feminfo Nr. 10/07).



Karte 2 AL, AM, AZ, GE, MT: Daten 2002/03. CY: Stufe 6 ISCED 1997 in Stufe 5 A eingeschlossen, Daten beziehen sich auf das von Regierung kontrollierte Gebiet.

### Arbeit

Die Schweiz weist eine relativ hohe Erwerbsquote der Frauen auf (59%, 2005; Anstieg seit 1990 um 10 Prozentpunkte), verglichen mit den Nachbarländern gar den höchsten Wert, jedoch sind die Werte für Dänemark, Norwegen und Island höher. Bei differenzierter Betrachtung wird klar, dass die hohe Erwerbsquote in der Schweiz mit einem vergleichsweise hohen Anteil an Teilzeitarbeit<sup>2</sup> der Frauen einhergeht (nach den Nie-



Karte 3 AL: Stufe 6 ISCED 1997 Dokorate) existiert nicht. AL, AM, AZ, GE, MT, RU: Daten 2002/03. CY: Stufe 6 1997 in Stufe 5A (Karte 2) eingeschlossen, Daten beziehen sich auf das von Regierung kontrollierte Gebiet.

derlanden mit 59% der höchste Wert), Männer hingegen arbeiten nur zu 12% Teilzeit.

Insbesondere manifestiert sich eine Ungleichheit bezüglich unbezahlter und bezahlter Arbeit, wobei Frauen ca. 32 h pro Woche für unbezahlte Arbeit investierten, Männer jedoch nur 19 h (2004). Proportional umgekehrt ist der Sachverhalt bei der bezahlten Arbeit (Frauen 15 h, Männer 30 h pro Woche); diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist in allen untersuchten Ländern erkennbar.

Eine Schweizer Besonderheit stellt der vorübergehende Rückgang der Erwerbsquote bei Frauen in der Phase der Familiengründung dar. Dieser Knick ist in den Nachbar- und den Nordländern nicht in vergleichbarer Weise zu finden. Das BFS führt diese Unterschiede auf die Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, zurück: In vielen europäischen Ländern wird Frauen eine durchgehende Erwerbstätigkeit erleichtert, indem für sie wie oft auch für Männer längere Mutterschafts- / Elternurlaube und bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. In allen untersuchten Ländern verdienen Frauen erwartungsgemäss weniger als Männer, wobei die Schweiz mit einem Unterschied von 20% (2004) im Mittelfeld liegt.

### Politik

Die Frauenvertretung im Schweizer Parlament liegt nach dem Wahlherbst 2007 bei 29,5% (Nationalrat). Erwartungsgemäss sind Frauen in den Nordischen Staaten Norwegen, Schweden und Finnland (38% bis 47%) stark vertreten. Österreich und Deutschland weisen auch höhere Frauenanteile auf als die Schweiz (ca. 32%), Italien und Frankreich tiefere (ca. 18%).

### Weitere Informationen: [www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch) > Themen > 20 - Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung

<sup>1</sup> Datenbasis: «Gender Statistics Database» der «United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)»: Bereitstellung von Daten für europäische, nordamerikanische und zentralasiatische Länder. Datenbank der «Inter-parliamentary Union (IPU)»: Daten zur Beteiligung der Frauen in nationalen Parlamenten.

<sup>2</sup> Bezahlte Erwerbstätigkeit unter 30 h pro Woche.

BERICHT

## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Von sexueller Belästigung wird dann gesprochen, wenn die genannten Situationen von Personen subjektiv als unerwünscht und unangenehm empfunden werden.

Eine repräsentative Erhebung, welche das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und das Staatssekretariat für Wirtschaft im Jahr 2007 in Auftrag gegeben haben, zeigt dass die Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung im Verlauf ihres Arbeitslebens mit solchen Verhaltensweisen konfrontiert werden.

Den 2'020 befragten Personen wurden insgesamt zwölf Verhaltensweisen vorgelegt, die der Fachliteratur als sexuell belästigend eingestuft werden (z.B. abwertende Sprüche über Frauen oder Männer; unerwünschte Telefone, Briefe oder E-mails mit obszönen Witzen, Sprüchen, Bildern etc.; anzügliche Sprüche über eine Person selber, ihr Aussehen, ihre Kleidung oder sexuelle Anspielungen; aufdringliche sexuelle Angebote, unerwünschte pornografisches Material oder Nacktbilder; unerwünschte

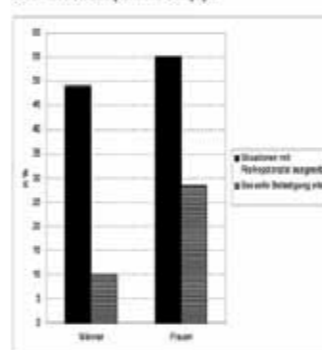
Körperkontakte; versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen usw.). Gut die Hälfte (51%) der befragten Personen ist im bisherigen Arbeitsleben mit solchen Situationen konfrontiert worden, 30% in den letzten 12 Monaten. Belästigendes Verhalten geht mehrheitlich von Männern aus (Frauen sind zu 15% die Urheberinnen von belästigendem Verhalten, 20% geschlechtergemischten Gruppen).

Wie reagieren Personen, welche Belästigung erlebt haben? Am häufigsten wehren sie sich direkt mit Worten oder sie besprechen den Vorfall in ihrem privaten Umfeld. Weniger verbreitet ist es, sich bei Vorgesetzten zu beschweren oder sich mit körperlicher Kraft zu wehren. Negative Folgen von Belästigung sind der Wunsch zu kündigen, Verschlechterung der Beziehung zu ArbeitskollegInnen, die Beeinträchtigung der Arbeitsleistungen und die Feststellung, dass Scham- oder Schuldgefühle ausgelöst werden.

Informationen (301.926.d), Ratgeber (301.922.d), Checkliste (301.928.d), Flyer (301.927.d) und die Studie (301.929.d) sind unter [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch) bestellbar.

**Adressen von Auskunfts- und Beratungsstellen unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch)**

Graph 2: Reaktionen und verbale von sexueller Belästigung



Informationen (301.926.d), Ratgeber (301.922.d), Checkliste (301.928.d), Flyer (301.927.d) und die Studie (301.929.d) sind unter [www.bundespublikationen.admin.ch](http://www.bundespublikationen.admin.ch) bestellbar.

**Adressen von Auskunfts- und Beratungsstellen unter [www.sexuellebelastigung.ch](http://www.sexuellebelastigung.ch)**

TERRE DES FEMMES

## Reality Check -

### Eine Sensibilisierungskampagne gegen Sexismus in der Werbung

«Sexismus in der Werbung» ist ein öffentliches Thema, das kontrovers diskutiert wird. Kampagnen von Sloggi, Dolce & Gabbana oder Grand Casino Baden haben es gerade deshalb auch geschafft, die Aufmerksamkeit der Medien auf sich zu ziehen.

In einem Klima pauschaler Anklage auf der einen und pauschaler Abwehr auf der anderen Seite kann allerdings keine echte Auseinandersetzung über die Problematik des Sexismus entstehen. Wäre es möglich, sich dem Thema auch erfrischend, frech und offensiv zu nähern?

TERRE DES FEMMES Schweiz startet, zusammen mit zwei Kommunikationsagenturen, eine Sensibilisierungskampagne - einen «Reality Check» - die sich an Werbefachleute, AuftraggeberInnen und an die Öffentlichkeit richtet.



### A. Die Ausgangslage

Das Spiel mit der eindeutigen Zweideutigkeit, mit verstecktem und offensichtlichem Sexismus nimmt in der Werbung - trotz Bemühungen verschiedener Seiten - eher zu als ab. Kreativität und Humor werden dabei meistens zur Herabsetzung von Frauen oder Männern eingesetzt. Es geht um Würde und Wert respektive Entwürdigung und Abwertung. Die Gleichstellung und Gleichwertigkeit der Geschlechter werden in Frage gestellt, womit alte Denkmuster dank werberischer Unterstützung bestehen bleiben.

Auf politischer Ebene werden vereinzelt Exponenten aktiv und die Lauterkeitskommission revidierte und ergänzte ihre Grundsätze zu geschlechterdiskriminierender Werbung. Es werden aber auch Stimmen laut, die Widerstand gegen sexistische Werbung als Mangel an Humor und Sinn für Ästhetik sowie Unkenntnis über die Regeln des Marktes bezeichnen. Eine unverkrampfte Kampagne soll die Basis für eine offene Diskussion über Sexismus in der Werbung schaffen.

### Ein Begriff und seine Bedeutung

Sexismus hat viele Gesichter. In Bezug auf die Werbung werden darunter Darstellungen und Aussagen verstanden, die Frauen und Männer auf Rollenklischees reduzieren, sie diskriminieren und zu Objekten degradieren.

- Rollenstereotypen: Frau = Sexobjekt, Mann = omnipotent  
Mann = Trottel, Frau = Domina, Verführerin  
Schlankheits- und Schönheitswahn

- Geschlechterpolarisierung:  
Macht versus Ohnmacht, IQ versus EQ
- Fehlender Zusammenhang zwischen Produkt und WerbeträgerIn oder deren Gleichsetzung

### Eine Bestandesaufnahme

Trotz des gesellschaftlichen Wandels halten sich grosse Teile der Werbewirtschaft an traditionelle Geschlechterrollen und Stereotypen.

Stereotypisierende Werbung beeinflusst in hohem Mass bereits Kinder und Jugendliche und prägt ihr Bild von Männern und Frauen in der Gesellschaft. Sich mit sexistischer Werbung auseinanderzusetzen hat deshalb ganz stark mit der Frage zu tun, welche Würde den Geschlechtern grundsätzlich beigemessen und ob ihre Gleichwertigkeit -siehe Bundesverfassung- umgesetzt wird.



### B. Die Kampagne

#### Die Umkehrung - ein «Reality Check»

Funktioniert sexistische Werbung auch umgekehrt? Laufen beim Betrachten bewusst oder unbewusst die gleichen Mechanismen ab? Die Darstellungsfor-

men lassen sich nicht ohne Irritation, Befremden oder Widerwillen umkehren. Werden die Geschlechter in einem Werbesujet ausgetauscht, ändert sich die Wahrnehmung - das Prinzip der Umkehrbarkeit funktioniert nicht.

#### Absicht und Ziele

«Reality Check» will sich nach allen Regeln der Werbekunst mit sexistischer Werbung auseinandersetzen und aufzeigen, welches Rollenverständnis dahinter steckt. Die Projektpartnerinnen wollen eine Diskussion darüber auslösen, was Werbung bewirkt, was sie darf und soll und in welcher gesellschaftlichen Verantwortung sie steht. Adressaten sind in erster Linie jene, die Werbung in Auftrag geben und jene, die Werbung produzieren.

Wir möchten mit der Realisierung von «Reality Check» die Gleichstellung und Gleichwertigkeit von Mann und Frau und die Vielfalt der Geschlechterrollen betonen und damit einen Bewusstseinswandel in der Werbebranche einleiten und die Fachleute ermutigen, auf originelle, nicht-sexistische Alternativen zu setzen.



### C. Das Vorgehen

#### Ein Wettbewerb

Die Kampagne entsteht in Zusammenarbeit mit Studierenden. Dazu wird ein Wettbewerb bei Studierenden aus den Fachrichtungen Gender oder Cultural Studies und/oder Auszubildenden aus den Fachrichtungen Marketing und Kommunikation ausgeschrieben. Gesucht sind kreative und wache Köpfe, um die innovative Projektidee umzusetzen.

Eine namhafte Jury aus den Bereichen Wirtschaft, Kommunikation, Bildung und Politik wird zehn Projektideen auswählen, die an einem öffentlichen Anlass vorgestellt werden. Die Gewinneridee soll anschliessend als konkrete Inserate- und Plakatkampagne umgesetzt werden.

### D. Die Projektorganisation

Hinter dem Projekt steht TERRE DES FEMMES als Initiantin und Absenderin. Die Organisation hat sich mit den beiden Kommunikationsagenturen Dialog Lucky Lack AG und Tarrach Kommunikation GmbH vernetzt, um die Projektidee, Umsetzung und Begleitung gemeinsam an die Hand zu nehmen.

Es handelt sich insgesamt, und insbesondere auch für die beiden Agenturen, um ein nicht profitorientiertes Projekt.

### E. Das Matronat/Patronat

Das Patronat/Matronat setzt sich für die Förderung des Projekts

ein und stärkt als Unterstützungs- und Beratungsinstanz das Umsetzungsteam.

Bereits im Matronat vertreten: FemWiss, Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (Stand: 4.2.2008)

#### Unterstützung und Kontakt

Das ambitionierte Projekt ist auf finanzielle und ideelle Unterstützung angewiesen. Wer Interesse hat dem Matronat beizutreten, kann sich gerne bei TERRE DES FEMMES Schweiz melden. Auch finanzielle Beiträge sind sehr willkommen: PC 30-38394-5

TERRE DES FEMMES Schweiz Geschäftsstelle  
Isabelle Zinn

Bollwerk 39, 3011 Bern  
Tel und Fax 031 311 38 79,  
info@terre-des-femmes.ch, www.terre-des-femmes.ch

Dialog Lucky Lack AG  
Carmen Bregy  
Kommunikationsagentur für Strategie, Konzeption und Gestaltung  
Thiersteinallee 17, 4018 Basel  
Tel 061 337 73 23, Fax 061 337 73 31  
carmen.bregy@dialogluckylack.ch, www.dialogluckylack.ch

Tarrach Kommunikation GmbH  
Marion Tarrach  
Agentur für Beratung, Schulung, Text  
Sennheimerstrasse 15, 4054 Basel  
info@tarrachpr.ch, www.tarrachpr.ch  
Tel 061 283 30 13, Fax 061 283 30 15

Fonds National Suisse de la recherche scientifique

Président, Dieter Imboden  
Directeur, Daniel Höchli  
Wildhain 3, 3001 Berne

Lyss, le 21 décembre 2007

Monsieur le président  
Monsieur le directeur

L'Association suisse Femmes Féminisme Recherche / Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (FemWiss) s'engage depuis plus de vingt ans pour l'égalité de sexes dans la recherche et les hautes écoles et pour la promotion des Etudes genre dans le paysage universitaire suisse. A ce titre, votre communiqué de presse du 28 novembre dernier, annonçant le lancement en été 2008 d'un PNR intitulé „ Perspectives pour une politique durable de l'égalité en Suisse - L'évolution des relations entre les genres „, a retenu toute notre attention. Ce projet est la preuve de l'existence, au niveau national, d'une volonté clairement affichée de développer la recherche en Etudes genre et, à cet égard, nous ne pouvons que saluer la décision du FNS et du Conseil Fédéral.

Le dernier PNR sur le sujet remonte, rappelons-le, à plus de dix ans (PNR 35 Femmes, droit et société - 1993-1997). L'une de ses visées essentielles était de contribuer scientifiquement à l'égalité entre les femmes et les hommes, en produisant des données sur la situation suisse, en analysant de manière critique les politiques de l'égalité, et en identifiant les obstacles et résistances à sa réalisation pratique. Dans le rapport final, les expert·e·s et la directrice du programme identifiaient les nouvelles questions ouvertes par ces travaux, à commencer par un questionnement sur les politiques d'égalité. Peut-on continuer à définir des politiques d'égalité qui s'adressent aux femmes en tant que groupe homogène ? Au-delà des politiques explicites de l'égalité, ne faudrait-il pas explorer davantage les effets implicites et inattendus d'autres politiques ou les effets d'autres transformations socio-économiques sur la reproduction ou la réduction des inégalités ? Questions toujours en suspens et d'autant plus stimulantes aujourd'hui, au vu des réflexions développées à ce propos par les Etudes genre, un champ de recherche en plein essor au niveau international, où la Suisse s'efforce activement de rattraper son retard.

A ce titre, le PNR 35 avait constitué une importante impulsion, contribuant à promouvoir la relève et à établir un potentiel de chercheuses et de chercheurs dans un champ encore marginalisé en Suisse. En effet, depuis lors, les Etudes genre ont fait preuve d'un remarquable dynamisme en Suisse, grâce à l'initiative des chercheuses et chercheurs engagé·e·s dans ce domaine et au soutien de projets de coopération sous l'égide de la Conférence universitaire suisse notamment. Les perspectives de recherche ouvertes par

le PNR 35 pouvant être aujourd'hui pleinement poursuivies, un nouveau programme national de recherche était vivement attendu.

Or, face à ces attentes, les objectifs du projet tels qu'ils sont formulés dans votre récent communiqué nous laissent perplexes : au vu de l'importance des moyens engagés (8 millions de francs), ils nous apparaissent extrêmement restreints dans leur ambition scientifique. En effet, non seulement ce nouveau programme se limite à l'analyse des politiques de l'égalité mises en place à ce jour ; il se restreint par ailleurs à l'examen des seuls effets de ces politiques. Une telle formulation fait ainsi l'impasse sur les questionnements ouverts par le PNR 35, à commencer par la nécessaire réflexion critique sur les différentes politiques de l'égalité, sur la redéfinition de leurs objectifs, de leurs destinataires, sur la nécessité de leur mise en perspective dans le contexte plus large de l'articulation du genre avec d'autres paramètres déterminant les transformati-

ons des rapports sociaux. Si l'évaluation des politiques publiques de l'égalité demeure certes un volet important des Etudes genre, et si elle a toute sa place dans une perspective de recherche à l'échelle suisse, il nous semble cependant qu'un programme national de recherche dans ce domaine ne peut plus aujourd'hui se cantonner à cette seule dimension de recherche appliquée. Tout d'abord, une telle limitation restreint le nombre de disciplines susceptibles de participer à ce programme, alors que la dimension interdisciplinaire est clairement souhaitée dans le communiqué et qu'elle constitue justement l'atout et l'originalité des Etudes genre. La capacité analytique des Etudes genre se trouve ainsi passablement émusée, cette limitation risquant de s'avérer préjudiciable à la qualité scientifique des projets déposés dans ce programme au regard des perspectives ouvertes par le développement international de ce champ de recherche.

Nous n'ignorons pas que le Fonds national encourage par ailleurs la recherche fondamentale dans le domaine des Etudes genre, notamment par le biais de projets de recherche et de programme doctoraux. Mais il serait regrettable que ces projets impliquant de jeunes chercheuses et chercheurs ne puissent bénéficier de synergies avec un programme national de recherche. C'est là une raison supplémentaire de regretter que les objectifs du programme en cours soient si singulièrement restreints.

Nous ne doutons pas que vous partagez notre souci de favoriser un développement des Etudes genre en Suisse qui leur permette de se profiler de manière optimale au niveau international. C'est pourquoi nous espérons vivement que dans le cadre du plan d'exécution élaboré prochainement par le Fonds national, la définition des principaux axes de recherche de ce PNR soit élargie, de manière à mieux représenter la palette des différentes compétences qui se sont développées durant ces dix dernières années dans nos universités. En vous remerciant pour l'attention que vous porterez à cette lettre, nous vous présentons, Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour FemWiss, Ursula Lipecki

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung  
der wissenschaftlichen Forschung  
Präsident des Nationalen Forschungsrates  
Wildhainweg 3, Postfach 8232, 3001 Bern

Bern, 15. Januar 2008

### **NFP «Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Schweiz»**

Sehr geehrte Frau Lipecki

Der Direktor des SNF und der Unterzeichnende haben Ihr Schreiben vom 21. Dezember 2007 erhalten und danken Ihnen für Ihr Interesse am geplanten Nationalen Forschungsprogramm «Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik in der Schweiz» (NFP 60) sowie Ihre Überlegungen zu den Forschungsschwerpunkten des Programms. Nach Rücksprache mit den für das geplante NFP verantwortlichen Personen im Forschungsrat und der Geschäftsstelle kann ich Ihnen wie folgt antworten:

Offensichtlich kann in der kurzen Medienmitteilung des Eidgenössischen Departements des Innern zu den sechs neuen NFP vom 28.11.07 die geplante Brandbreite des NFP 60 nur ungenügend zum Ausdruck. Tatsächlich teilt der SNF die Einschätzung des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz, wonach die Untersuchung von impliziten und unerwarteten Effekten von Massnahmen, die nicht speziell als Gleichstellungspolitik definiert sind, ebenso wichtig ist wie die Wirkuntersuchung von Gleichstellungspolitiken per se. Um die Hintergründe der Persistenz von Geschlechterungleichheiten zu erforschen, sollen im NFP 60 einerseits explizit gleichstellungspolitische Strategien, Programme und Massnahmen analysiert werden, die in der Schweiz auf allen staatlichen Ebenen und in verschiedenen Organisationen (öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Gericht, usw.) zur Anwendung kommen. Andererseits sollen auch Politikbereiche untersucht werden, welche nicht explizit auf die Förderung der Gleichstellung abzielen, von denen jedoch Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse erwartet oder vermutet werden können. Es interessieren also gleichermassen explizite gleichstellungspolitische Strategien wie gleichstellungsrelevante Politikbereiche. Um den Einfluss und die Bedeutung kultureller und struktureller Ursache für die Persistenz von Geschlechterungleichheit zu untersuchen, sind zudem Wirkanalysen in den Lebensbereichen Familie, Erwerbsarbeit und Bildung sowie an den Schnittstellen dieser Bereiche geplant. Gestützt auf diese Analyse soll schliesslich eine kritische Standortbestimmung zu den bisherigen Erfolgen und Misserfolgen der Gleichstellungspolitik erarbeitet werden.

Zur Realisierung des NFP 60 stehen 8 Mio. CHF zur Verfügung. Unter Berücksichtigung der Aufwände für die wissenschaftliche Begleitung und Umsetzung können mit den für das NFP 60 reservierten Geldern rund 20 Projekte mit einer Forschungsdauer von drei Jahren gefördert werden. Diese Projekte sollen möglichst sinnvoll die gesetzten Themenfelder abdecken. Denn SNF liegt sehr daran, dass Rahmenkredit und Themenvielfalt eines NFP in einem adäquaten Verhältnis zu einander stehen. Unsere Erfahrungen lehren uns, dass ein NFP nur bei einer genügenden Fokussierung konzentriert und synthesesauglich durchgeführt werden kann. Der SNF teilt die für eine neue Serie von NFP zur Verfügung stehenden Gelder übrigens nicht selber auf die verschiedenen Programme auf, sondern orientiert sich an den diesbezüglichen Vorgaben des Staatssekretariats für Bildung und Forschung.

Was die wissenschaftlichen Disziplinen angeht, so richten sich das NFP 60 primär an Sozialwissenschaftler/innen. Etwas weniger stark werden auch Geisteswissenschaftler/innen angesprochen. Konkret werden Projekte aus den Disziplinen Soziologie, Ökonomie, Politologie, Pädagogik, Psychologie, Recht und Geschichte erwartet. Besonders erwünscht sind interdisziplinäre Zugänge. Neben der wissenschaftlichen Qualität wird ein wichtiges Auswahlkriterium die Umsetzungsrelevanz des Projekthemas sein. Es liegt in der Natur der NFP begründet, dass ausdrücklich theoretisch ausgerichtete Arbeiten kaum Förderungschancen haben. Hier gibt es unverändert die anderen Förderinstrumente des SNF, insbesondere die Projektförderung der Abteilung I (Grundlagenforschung).

Dass das NFP 60 dem State of the Art entspricht bzw. an gegenwärtigen Debatten und den aktuellen internationalen Forschungsstand anknüpft, ist auch unser Anliegen. Im Rahmen der Erarbeitung von Machbarkeitsstudie und Programmskizze wurden deshalb 27 ausgewiesene internationale Expertinnen und Experten aus sieben Ländern und sieben Disziplinen befragt sowie sechs Mitglieder des Nationalen Forschungsrats einbezogen. Selbstverständlich haben wir auch die Erkenntnisse des NFP «Frauen in Recht und Gesellschaft - Wege zur Gleichstellung (NFP 35) berücksichtigt und entsprechend ein Gespräch mit der damaligen Programmkoordinatorin, Frau Prof. Ballmer-Cao, geführt. Die konsultierten Expertinnen und Experten haben wertvolle Impulse geliefert und die Ausrichtung und Schwerpunkte des Programms gestützt.

Wir hoffen, wir konnten mit diesen Ausführungen darlegen, dass wir Ihre Sorge um ein ausgewogenes, an die aktuelle Forschung anknüpfendes Forschungsprogramm teilen.

Freundliche Grüsse

Prof. Dieter Imboden (Unterzeichner)

## PNR Perspectives pour une politique durable de l'égalité en Suisse – L'évolution des relations entre les genres

### Contexte

Bien qu'inscrite dans la Constitution, l'égalité de droit et de fait entre les genres n'est toujours pas devenue une réalité malgré les efforts importants entrepris à différents niveaux. Quelques avancées majeures ont certes été réalisées, mais l'évolution récente fait de plus en plus apparaître les limites du projet égalitaire. D'anciennes inégalités se perpétuent, tandis que d'autres, que l'on croyait vaincues, resurgissent.

### But

Le PRN a pour but d'analyser l'effet des politiques mises en place pour réaliser l'égalité des genres. S'appuyant sur des enquêtes empiriques, il cherchera les raisons de la persistance des inégalités entre les genres. Le programme apportera sur cette base une contribution essentielle à un bilan critique et à l'élaboration des bases d'une politique innovante et durable de promotion de l'égalité.

Le programme sera axé sur trois thèmes de recherche principaux:

- Analyse des politiques de l'égalité (stratégies, programmes et mesures);
- Analyse des effets centrée sur les problèmes (raisons expliquant la persistance de l'inégalité dans les relations entre les genres);
- Bilan (état des lieux critique des succès et des échecs enregistrés jusqu'ici).

**Cadre financier:** 8 millions de francs

## PROMOTION DES FEMMES

### Programme Marie Heim-Vögtlin

Chaque année, le Fonds national suisse (FNS) met au concours un nombre limité de subsides Marie Heim-Vögtlin\* (MHV) en faveur de la promotion des femmes dans la recherche. Les subsides sont octroyés à l'issue d'un processus d'évaluation en deux phases. Le taux de succès se monte à 35% environ.

Les subsides MHV permettent aux bénéficiaires d'effectuer un travail de recherche et contribuent à leur intégration dans une université en Suisse. Le programme MHV soutient de préférence les chercheuses qui ne bénéficient pas d'autres moyens pour favoriser leur intégration ou celles qui ne correspondent pas aux exigences d'autres programmes d'encouragement. Le taux d'occupation est de 50% au minimum. Afin de permettre une intégration durable de la candidate, l'université d'accueil doit non seulement fournir l'attestation écrite de l'acceptation de la candidate et lui offrir la garantie d'un emploi, mais également poursuivre son engagement à l'échéance de la période du subside MHV (cf. article 4/2 du règlement MHV).

### Conditions de participation:

Les subsides MHV sont destinés à des candidates au doctorat ou post-doctorat dans toutes les disciplines encouragées par le FNS. Les subsides sont destinés à des chercheuses hautement qualifiées, qui ont dû interrompre, ou qui ont dû ou doivent réduire leur activité de recherche suite à des charges d'assistance familiale ou des modifications du lieu de domicile résultant de changements professionnels du/de la partenaire. La requête de subside se fait à l'aide d'un formulaire de demande particulier téléchargeable via mySNF. La requête doit comporter un plan de recherche et de carrière, un CV détaillé, une liste des publications, l'attestation de l'université d'accueil et une lettre de recommandation.

**Clôture des inscriptions: 1er avril 2008**

**Prochain début du subside possible: octobre 2008**

mySNF: Pour soumettre une requête électronique un compte doit être demandé au FNS 2 semaines avant le délai de soumission au plus tard.

**www.snf.ch**

- Encouragement - Personnes - Marie Heim-Vögtlin

\* Marie Heim-Vögtlin (1845-1916) fut la première femme médecin suisse.

.....  
**STELLUNGNAHME ZUM NEUEN BUNDESGESTZ  
HFKG**  
.....

**Stellungnahme des Vereins Feministische Wissenschaft  
Schweiz zum Bundesgesetz über die Förderung der Hoch-  
schulen und die Koordination im schweizerischen Hoch-  
schulbereich**

Sehr geehrter Herr Bundespräsident  
Sehr geehrte Frau Bundesrätin

Der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz hat mit Interes-  
se den Vorentwurf des Bundesgesetzes über die Förderung der  
Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hoch-  
schulbereich (HFKG) gelesen. Wir bedanken uns für die Möglich-  
keit zur Stellungnahme.

Seit 25 Jahren engagiert sich der Verein Feministische Wissen-  
schaft Schweiz, der rund 1'000 Mitglieder repräsentiert, konti-  
nuierlich für die gezielte Förderung von Frauen im akademi-  
schen Bereich und setzt sich für die Verbreitung und Institutio-  
nalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der  
Schweiz ein. Da der Verein als staatlich unabhängige Instanz  
ausschliesslich frauen- und gleichstellungsrelevante Aspekte in  
der Hochschulpolitik behandelt, fokussiert unsere Stellungnah-

me auf die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit  
der Geschlechter im tertiären Bildungsbereich.

**Ausgangslage**

Wissenschaft und Forschung leisten wichtige Beiträge für die  
Entwicklung und Gestaltung unserer Gesellschaft. Die gleichbe-  
rechtigte Partizipation von Frauen und Männern im akademi-  
schen Feld ist deshalb von zentraler Bedeutung. Seit einigen  
Jahren sind gleichstellungspolitische Interventionen deshalb  
Teil der Bemühungen um eine Öffnung und Dynamisierung des  
schweizerischen Hochschulsystems. Veränderungen sind allent-  
halben sichtbar. Der Anteil der Hochschulprofessorinnen stieg  
kontinuierlich an (von 2 Prozent im Jahr 1980 auf 14 Prozent  
im Jahr 2006), was zu einem Grossteil den Massnahmen zu  
verdanken ist, die im Rahmen der Bundesprogramme zur Nach-  
wuchsförderung (BFT 2000-2003) und zur Chancengleichheit  
(BFT 2000-2003 und 2004-2007) ergriffen worden sind.

Nach wie vor ist der Handlungsbedarf jedoch gross: Noch immer  
schliessen in der Schweiz bedeutend weniger Frauen als Männer  
ein Studium ab. Noch weniger fahren mit einem Doktorat wei-  
ter, schliessen es ab und habilitieren. Das Bundesamt für Sta-  
tistik prognostiziert für das Jahr 2015 einen Professorinnenan-  
teil an den Universitäten von 19 bis 25 Prozent.

Diese Zahlen können aber nur dann erreicht werden, wenn sich  
die Wahrscheinlichkeit für Frauen mit Dokortitel, eine Profes-

sur zu erhalten, jener der Männer angleicht. Gemäss aktuellen  
Beobachtungen liegt diese Wahrscheinlichkeit bei Frauen indes  
30 Prozent unter derjenigen der Männer<sup>1</sup>.

Die vertikale Segregation führt dazu, dass die Schweiz im inter-  
nationalen Vergleich hinsichtlich der Teilnahme von Frauen an  
Wissenschaft und Forschung im letzten Viertel landet<sup>2</sup>. Beson-  
ders erschreckend sind die Zahlen im ETH-Bereich: Hier liegt  
der Frauenanteil auf Stufe der Professorenschaft bei 7,6%,  
Frauen machen nur gerade einen Viertel der Assistierenden und  
nur 30% der Studierenden aus. Auch in der beruflichen Grund-  
ausbildung weisen Männer im Jahr 2005 immer noch häufiger  
einen Abschluss auf. Diese Zahlen sind erschreckend tief, denn  
eigentlich befinden sich Schweizer Frauen heute in einer guten  
Ausgangsposition: Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil bei den  
Maturitätsabschlüssen in der Schweiz bei 56,8%.

Die quantitative Ausdünnung des weiblichen Nachwuchses auf  
höheren universitären Stufen ist ein Verlust von wertvollen  
Kompetenzen und Know-how. Durch die Tatsache, dass über die  
Hälfte der MaturandInnen «...Frauen sind, aber nur sechs Pro-  
zent bei den Spitzenforschern und Professoren, ist hier ein  
gewaltiges Modernisierungsdefizit zu konstatieren.»<sup>3</sup>  
Von Chancengleichheit sind wir also noch weit entfernt. Es  
braucht weiter gezielte Investitionen, um faktisch den gleichen  
Zugang und die gleichen Erfolgsaussichten beider Geschlechter  
bei Hochschulbildung, Karriere und Forschung sowie den Abbau  
der horizontalen Segregation zu realisieren.

Derzeit werden die Weichen im Wissenschaftssystem Schweiz  
neu gestellt. Neue Steuerungsinstrumente sollen den Institutio-  
nen ihren Platz im intensivierten internationalen Wettbewerb  
sichern. Die Hochschulen müssen erhebliche Strukturanpassun-  
gen leisten. In dieser Entwicklung darf die Vision einer ge-  
schlechtergerechten Institution Hochschule nicht untergehen.  
Chancengleichheit ist als Leitziel für eine moderne Hochschul-  
landschaft Schweiz unverzichtbar, ihre Sicherung ist ein eigent-  
licher Exzellenznachweis.<sup>4</sup> Der Erfolg der Schweizer Wissen-  
schaftspolitik wird massgeblich davon abhängen, wie die  
Schweiz ihr Forschungspotenzial maximal ausschöpfen kann.

**Gleichstellung der Geschlechter als formuliertes Ziel im  
Hochschulbereich**

Das neue Bundesgesetz löst das Universitätsförderungsgesetz  
und das Fachhochschulgesetz ab, in denen die Gleichstellung  
der Geschlechter explizit als Grundsatz und Förderziel verankert  
war. Es ist deshalb unabdingbar, dass die tatsächliche Gleich-  
stellung der Geschlechter auch im neuen HFKG als wegweisende  
Leitlinie für alle Institutionen der schweizerischen Hochschul-  
landschaft festgehalten wird. Die rein punktuelle Erwähnung in  
Art. 26 (Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung)  
und in Art. 56 (Projektgebundene Beiträge) genügt nicht. Im  
Sinne des Gender Mainstreamings schlagen wir vor, die im HFKG  
erwähnten Ziele wie folgt zu ergänzen:  
Artikel 4 Abs. 1 neu lit. b: Verwirklichung der tatsächlichen  
Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich.

**Nachwuchsförderung**

Die Gleichstellung von Männern und Frauen hängt im Hochschulbereich entscheidend von der Nachwuchsförderung ab, weshalb Massnahmen zur langfristigen Beseitigung geschlechtsspezifischer unterschiedlicher Karrierechancen in Wissenschaft und Forschung auch hier ansetzen müssen. Gefordert ist deshalb eine kohärente gesamtschweizerische Nachwuchspolitik, die insbesondere auch gleichstellungspolitischen Zielen Rechnung trägt und über die bisherigen Bundesmassnahmen hinausgeht. Solche Sondermassnahmen waren zwar wichtig und initiierten eine Reihe gleichstellungsrelevanter Aktivitäten, die gewünschten nachhaltigen strukturellen Veränderungen blieben indes weitgehend aus.

Das neue Bundesgesetz bietet nun Gelegenheit, die akademische Nachwuchsförderung in der Schweiz entsprechend neu zu gestalten und damit die hiesige Forschung auch im internationalen Wettbewerb zu stärken. Vordringlich sollte Nachwuchsförderung nicht mehr wie bislang implizit unter der Lehre und der Forschung subsumiert werden. Stattdessen ist sie als eigenständiges Steuerungsinstrument zu konzipieren. Konkret sollen künftig etwa bei der Bemessung der Grundbeiträge, der Vergabe von projektgebundenen Beiträgen oder der Akkreditierungen verstärkt Kriterien der Nachwuchsförderung angelegt werden. So entwickeln die Hochschulen nach und nach Konzepte zur Nachwuchsförderung. Sie liefern einen möglichen Ansatzpunkt für entsprechende gleichstellungspolitische Massnahmen im

Bereich der Nachwuchsförderung, indem beispielsweise die Beitragsvergaben an die Existenz und Umsetzung geschlechtergerecht ausgerichteter Konzepte geknüpft werden. Das Instrument der Nachwuchsförderung liesse sich so ideal mit gleichstellungspolitischen Zielen verbinden und mit einer entsprechenden Verankerung im neuen Gesetz auch strukturell stärken.

Im Sinne der gleichstellungsgerechten Nachwuchsförderung schlagen wir vor, den Entwurf des HFKG wie folgt zu ändern: *Artikel 26 Abs. 1 neu lit. d: Die Hochschulen verfügen über ein geschlechtergerechtes Nachwuchsförderungskonzept und setzt es in den angebotenen Disziplinen oder Fachbereichen um.*

*Artikel 36 neu Abs. 4: Sie kann Massnahmen vorsehen zur Entwicklung und Umsetzung einer gesamtschweizerischen Nachwuchsförderungspolitik.*

**Eine gerechte Vertretung der Geschlechter in den Gremien**

Die Zahl der hochschulpolitischen Gremien wird mit dem neuen HFKG reduziert, was sicherlich zu mehr Transparenz und Übersichtlichkeit beiträgt. Es bedeutet aber auch, dass die noch verbleibenden Gremien an Bedeutung gewinnen. Umso wichtiger ist es deshalb, hier für eine paritätische Vertretung der Geschlechter zu sorgen. Das Vorschreiben solcher Richtwerte ist im schweizerischen Politiksystem nichts Neues: Seit 1992 müssen beispielsweise auf Bundesebene ausserparlamentarischen Kommissionen einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent

aufweisen. Analog dazu schlagen wir deshalb für Gremien, die durch Wahlverfahren zu besetzen sind, folgende Ergänzungen des HFKG vor:

Den von der Hochschulkonferenz eingesetzten Ausschüssen können auch Personen angehören, die nicht Mitglieder der Hochschulkonferenz sein müssen und deshalb frei wählbar sind. *Art. 13 Abs. 2 wird ergänzt: Es ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.*

Der Schweizerische Wissenschafts- und Innovationsrat besteht aus 9 - 15 unabhängigen Persönlichkeiten, die über herausragende Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Hochschulen, der Forschung und der Innovation verfügen. *Art. 19 Abs. 2 wird ergänzt: Es ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.*

Das gleiche gilt für den Schweizerischen Akkreditierungsrat, dem 15 - 20 unabhängige Mitglieder angehören, die insbesondere aus Kreisen der Lehre und der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Arbeitswelt sowie der Studierenden stammen. *Art. 21 Abs. 2 wird ergänzt: Es ist auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.*

Moderne Gleichstellungspolitik signalisiert nicht nur Offenheit und Dynamik einer Einrichtung, sondern befördert auch den Wettbewerb und die Selbstregulation und garantiert so Verfahrensqualität. Gleichstellungsbeauftragte der Schweizer Hoch-

schulen sind dabei ideale Partnerinnen, um die laufenden Reformprozesse mitzugestalten. Sie vereinen wie kaum eine andere Einrichtung «Querschnittsaufgaben mit Gemeinschaftsbudgets, Serviceorientierung mit Planungsautonomie und Öffentlichkeitsexpertise mit einem hoheitlichen (Gleichstellungs-) Auftrag»<sup>5</sup>. Der Einbezug von Gleichstellungsbeauftragten in die Hochschulkonferenz sichert daher wichtiges Expertinnenwissen. Das HFKG soll daher wie folgt ergänzt werden: *Art. 10 neu lit. h: eine Vertreterin oder ein Vertreter der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Schweizer Universitäten und Hochschulen.*

**Gleichstellung als Kriterium für die Akkreditierung**

Erfreulich ist, dass als Voraussetzung für die institutionelle Akkreditierung (Art. 26) der Einbezug der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau aufgeführt wird. Die Verankerung von Qualitätssicherungssystemen muss Gewähr bieten, dass das Ziel der Geschlechtergleichstellung im schweizerischen Hochschulwesen gefördert wird.

Die Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit ist dem Qualitätsbegriff inhärent und umfasst in der Umsetzung sowohl qualitative als auch quantitative Dimensionen. So stellt der Verlust an Frauen auf den je höheren akademischen Hierarchiestufen eine eigentliche Ressourcenverschwendung dar sowohl in personeller als auch in inhaltlicher Hinsicht.



Deshalb reicht es nicht aus, lediglich bei der institutionellen Akkreditierung die Gleichstellung zu implementieren. Auch bei den Anforderungen an die Programmakkreditierung (Art. 27) ist die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit aufzunehmen. Spätestens bei der Konkretisierung der Akkreditierungsrichtlinien sind genderrelevante Kriterien zu formulieren.

Begrüssenswert ist schliesslich die Tatsache, dass der Einsitz der Studierenden, die Gruppierung mit dem derzeit höchsten Frauenanteil, in die verschiedenen Gremien gewährleistet ist.

#### Projektgebundene Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit und der Gender Studies in der Schweiz

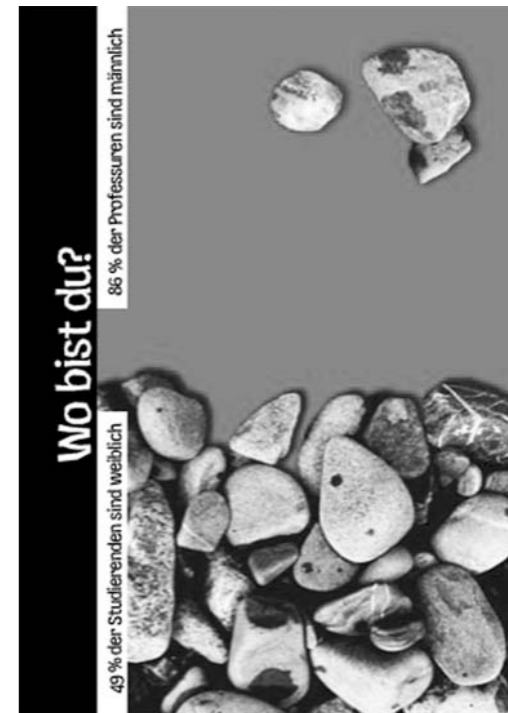
Obwohl - wie eingangs festgehalten - Fortschritte erzielt werden konnten, sind die Hindernisse für Frauen an den Hochschulen längst noch nicht behoben. Es braucht weiterhin Massnahmen, damit beispielsweise der Frauenanteil in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fachrichtungen erhöht werden kann und eine akademische Laufbahn auch für Menschen mit familiären Betreuungspflichten vereinbar ist. Erfreulich ist vor diesem Hintergrund, dass mit dem neuen HFKG weiterhin projektgebundene Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann ausgerichtet werden können (Artikel 56 Abs. 2 lit. e). Für die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung kommt den Gender Studies eine besondere Bedeutung zu. Nach wie vor

finden sich in der Schweiz grosse geschlechtsbezogene Ungleichheiten in allen Bereichen der Gesellschaft. Gender Studies thematisieren solche Phänomene in all ihren Dimensionen - in sozialer, wirtschaftlicher, politischer und kultureller Hinsicht. Demokratische Gesellschaften sind deshalb auf akademisches Gender-Wissen angewiesen, um gesellschaftliche Prozesse verantwortungsvoll mitbestimmen und steuern zu können. Der Ausbau der Gender Studies ist somit eine zentrale strategische Aufgabe der Schweizer Hochschulen, um im internationalen Wettbewerb mithalten zu können. Entgegen zahlreicher Absichtserklärungen, in die Institutionalisierung der Gender Studies zu investieren und diese prioritär zu fördern, ist in der Schweiz in Tat und Wahrheit bis jetzt vergleichsweise wenig geschehen. Andere Prioritäten hat beispielsweise die EU gesetzt: Hier ist die Berücksichtigung der Analysekategorie Geschlecht ein wichtiges Anforderungskriterium bei der gesamten Forschungsförderung. Das HFKG sollte diesem Umstand Rechnung tragen und ist deshalb wie folgt zu ergänzen: *Artikel 56 Abs. 2 lit. e wird ergänzt: (...) und den Ausbau der Gender Studies.*

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

mit freundlichen Grüssen  
Im Namen des Vorstandes  
Ursula Lipecki  
Geschäftsführerin des Vereins Feministische Wissenschaft

- 1 Medienmitteilung des Bundesamt für Statistik vom 25. Juni 2007: «Neue Szenarien für das Bildungssystem. Bis 2015 zwischen 19 und 25 Prozent Professorinnen an den Universitäten».
- 2 Staatssekretariat für Bildung und Forschung (2007): Chancengleichheit von Frau und Mann und Gender Studies im Tertiärbereich. Stand und Massnahmen, S. 28, Bern.
- 3 Roloff, Christine (2003): Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld, in: Christine Michel, Sabin Bieri, Natalie Imboden, Corinna Seith (Hrsg.): Hochschulreform Macht Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht, Schriftenreihe BBW, Bern, S. 28.
- 4 Kirsch-Auwärter, Edit (2003): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen - Transformation - Funktionen, in: Barbara Lischetti, Christine Michel (Hg.): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik, gender wissen Bd. 3, Bern / Wettingen, S. 30.
- 5 Kirsch-Auwärter 2003, S. 30.





## Dr. Marie Boehlen (1911 - 1999)

Marie Boehlen wächst auf dem Bauernhof in Riggisberg (BE) auf. Ihr Wunsch das Gymnasium zu besuchen lehnen die Eltern mit der Begründung ab, eine Lehrerausbildung sei ausreichend. Mit 22 Jahren holt sie die Matura nach und studiert Jurisprudenz in Bern. Nach einem Auslandjahr an der Universität Syracuse (New York) promoviert sie zum Problem der Armenrechte und erhält 1951 den Dokortitel. 1957 wird sie zur ersten Jugendanwältin der deutschen Schweiz gewählt.

Den Kampf um die politische Mitbestimmung der Frauen führt sie als Präsidentin des «Aktionskomitees für das Frauenstimmrecht» hartnäckig. Als 1971 die ersten Nationalratswahlen mit Frauen stattfinden, kandidiert sie. Jedoch fehlt es an der nöti-

gen Parteiunterstützung. Die Genossen rufen unverblümt zur Streichung ihres Namens auf. Erfolgreicher ist sie im Berner Stadtrat, in den sie 1972 gewählt wird. 1974 schafft sie auch den Sprung in den Grossrat. An ihrem 75. Geburtstag erhält sie den Dr. Somazzi Preis als Anerkennung ihres lebenslangen Kampfes für die Gleichberechtigung der Frauen.

Marie Bohelen stirbt im November 1999 in Bern. Sie wirkt als Spenderin über ihren Tod hinaus für ihre Überzeugung, dass Frauen in der Politik unverzichtbar sind. Die Stiftung Marie Boehlen setzt sich deshalb für die Förderung von Frauenbildungsprojekte im Kanton Bern ein.

*Marie Boehlen grandit dans une ferme à Riggisberg (BE). Son désir de fréquenter le gymnase a été freiné par ses parents qui considéraient qu'un apprentissage suffisait. A 22 ans, elle ratrape la maturité et étudie le droit à Berne. Après une année passée à l'étranger, à l'Université de Syracuse (New York), elle soutient sa thèse sur la problématique des droits des pauvres et obtient son doctorat en 1951. En 1957, elle est nommée, première femme à occuper cette position, procureure auprès du tribunal pour enfants pour la Suisse alémanique. Elle a lutté avec obstination pour la participation politique des femmes en tant que présidente du «Comité d'action pour le droit de vote des femmes». Alors qu'avaient lieu en 1971 les premières élections au Conseil national intégrant les femmes, elle se porta candidate. Il lui manqua toutefois le soutien nécessaire de la part du parti, les camarades recommandant carrément de tracer*

*son nom. Elle en plus de succès au Conseil de ville, où elle est élue en 1972. En 1974, elle est élue au Grand conseil. Lors de son 75ème anniversaire, elle reçoit le prix Somazzi à titre de reconnaissance pour sa longue lutte pour l'égalité des femmes. Marie Boehlen est décédée à Berne en novembre 1999. Au-delà de sa mort, sa conviction que la participation des femmes en politique est indispensable, demeure. C'est pourquoi la fondation Marie Boehlen s'engage pour la promotion de projets pour la formation des femmes dans le canton de Berne.*

Folgendes Projekt von FemWiss wurde durch einen Beitrag der Stiftung Marie Boehlen / Frauenbildung mitfinanziert und trägt deshalb ihren Vornamen:

## «Salon Marie»

Im Beginn des 17. Jahrhunderts tauchten in Frankreich die ersten Salons auf. Marquise de Rambouillet richtete den ersten französischen Salon in Paris ein. Der Salon sollte dazu beitragen, das Recht der Frau auf Wertschätzung und auf Unabhängigkeit und Wissenserwerb zu bekräftigen. Wissen konnte und musste allgemein verfügbar und der gesitteten Gesellschaft zugänglich gemacht werden. Die auf-



kommende Salonkultur ermöglichte auch Frauen Zugang zur Bildung und Politik.

## Feministische Treffen

In dieser Tradition organisiert der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz jeden zweiten Monat das feministische Treffen im «Salon Marie» in Bern. Frauen, die feministische Wissenschaft betreiben, in der Gleichstellungspolitik tätig sind oder genderrelevante Themen interessieren, sind herzlich eingeladen am Salon Marie teilzunehmen

## Daten für das Jahr 2008

- Montag, 10. März 2008 Thema: Frau & Politik
- Mittwoch, 21. Mai 2008 Thema: Kampagne gegen Frauenhandel
- Montag, 11. August 2008
- Donnerstag, 6. November 2008

Wir beginnen jeweils um 11.45 Uhr und es dauert bis circa 13.30 Uhr. Der Verein FemWiss besorgt das Essen (Unkostenbeitrag 10.- Franken). Ort: Käfigturm in Bern.

**Anmeldung erwünscht: [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch)**



2. Treffen zum Thema Pflegearbeit - eine Herausforderung für das Ökonomische Denken mit Mascha Madörin, freischaffende Ökonomin

REZENSION VON URSULA LIPECKI

**Gender Mainstreaming**  
Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor -  
das Praxisbuch



Gender Mainstreaming (GM) ist die historisch jüngste Strategie «zur Verschönerung des Geschlechterverhältnisses» (S.27) und wird seit der Dritten Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 als wichtiger Impuls für die Geschlechterpolitik rund um den Globus eingesetzt (S.42). 1995 verabschiedete die Vierte Weltfrauenkonferenz in Beijing eine Aktionsplattform, in der GM als das Instrument bezeichnet wird, das die langjährigen Forderungen nach Geschlechterdemokratie und geschlechtsbezogener Gerechtigkeit in den Nationalstaaten durchsetzen soll. 1999 verabschiedet der Bundesrat den «Aktionsplan der Schweiz», der zwar nicht formal verbindlich ist, aber doch eine politische und moralische Verpflichtung zur Gleichstellung von Frau und Mann darstellt. Dass sich Gleichstellung auch für Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen auszahlt - somit für alle Beteiligten - ist je länger je mehr unbestritten. Gleichstellung fördert die wirtschaftliche Entwick-

lung, die Qualität der Leistungen und Produkte, das Image und die Kultur einer Organisation oder eines Landes. Das Buch «Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor» beschreibt, erklärt und zeigt an zahlreichen Beispielen aus der Praxis auf wie die Strategie das Geschlechterverhältnis in Bewegung bringen kann. Es ist ein Praxisbuch, das reich an Tools zur Umsetzung der GM Strategie ist und 19 Arbeitsblätter zum Downloaden anbietet. Das Buch umfasst drei Teile: Es beginnt mit Gender Mainstreaming, dann folgen die zentralen Akteur/innen und den Schluss bilden 15 beschriebenen Managementtools.

**Gleichstellung ist vielschichtig so auch die Ziele**

Gleichstellung ist kein eindimensionales Ziel, das mit einer ebenso eindimensionalen (und einmaligen) Massnahme erreicht werden kann. Die Autorinnen haben eine Definition der 6 wesentlichen Gleichstellungsziele entwickelt (S.7). Anhand von Beispielen wird aufgezeigt, dass Ziele zu finden keine mechanische oder automatische Angelegenheit ist, sondern ein Prozess. SMART ist eine Methode der Orientierungshilfe für wirkungsvolle Zielvereinbarungen: S für spezifisch und schriftlich, M für messbar, A für attraktiv und aktionsorientiert, R für realistisch und T für terminiert (S.14). Mit der Zielformulierung der Geschlechtergleichstellung ist ein wichtiger Schritt getan. Nun gibt es aber verschiedene Wege und Strategien, um die Ziele erfolgreich umzusetzen.

**Gender Mainstreaming: die aktuelle Strategie**

Die Definition des Europarates von 1998 lautet: Gender Mainstreaming (GM) besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen integrieren (S.26). Das GM Prinzip besagt, dass sämtliche Entscheidungen, immer auch Auswirkung auf das Verhältnis zwischen Frauen und Männern haben (S.29). Damit werden auch «Männer als Geschlechtswesen verstanden und als Teil des Geschlechterverhältnisses aufgefasst». Dies hat einerseits den Vorteil, dass Frauen nicht länger mit dem Etikett «Problemträgerinnen» behaftet sind und andererseits Männer nicht länger den Standpunkt vertreten können «Frauenfragen» würden sie nicht betreffen (S.27). Wie kann nun so ein Entscheidungsprozess nach GM gestaltet werden? Auf einfache Fragen gibt es selten eine einfache Antwort, so auch in diesem Fall. Klar ist, dass die Verantwortung für den GM Prozess bei der Spitze liegt (Top Down Strategie). GM bedeutet Prozesse zu gestalten und dazu eignet sich die GM Doppelstrategie, d.h. Ungleichheiten beseitigen und die Gleichstellung fördern (S.31). Jedoch reichen gute Ziele und starke Strategien gepaart mit gutem Wille nicht aus. Es braucht die richtigen Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen GM Prozess (S.33).

Der GM Prozess selbst vollzieht sich in fünf Schritten: Gender Analyse, Ziele definieren, Massnahmen planen, Realisierung und Controlling. Diese Schritte werden auf der Seite 132 ff. beschrieben, sowie die vier möglichen Sackgassen, welche bei der Implementierung auftreten können. «GM macht klar, dass die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses nicht nur eine zufällige, sondern eine plan- und steuerbare Angelegenheit ist» (S.34).

**Die 8 Handlungsfelder des Gender Equality Management**

Gender Equality Management (GEM) versteht sich als Unternehmens- und Personalführungspraxis, die das Ziel der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming integriert und umsetzt (S.52 ff.). Konkret beschreiben die beiden Autorinnen GEM anhand 8 Handlungsfelder:

1. Datenanalyse (notwendige Basis, um Kenntnis der Ist-Situation zu erhalten und Monitoring durchführen zu können)
2. Produkte und Leistungen (geschlechterbezogene Zielgruppenanalyse)
3. Recruiting (Palette von Aspekten beim Auswahlprozedere miteinbeziehen)
4. Personalentwicklung (z.B. Auf- und Ausbau von Gender Kompetenz)
5. Lifebalance (alle wollen «kein Leben vor dem Tod»)
6. Partnerschaftliche Zusammenarbeit (z.B. Förderung des Geschlechterdialog)

7. Institutionalisierung (verbindliche Verankerung in den Strukturen und Regelungen eines Unternehmens, umso Nachhaltigkeit zu sichern, z.B. mit einem Gleichstellungscontrolling)
8. Unternehmenskultur (Equality Standard als Grundlage sämtlicher Kommunikation - nach innen wie aussen - erhöht Transparenz und Glaubwürdigkeit)

Danach folgen Beschreibungen von Instrumenten aus der «GEM Toolbox», die bei Erfassung der Situation oder bei in Angriffnahme eines Handlungsfeldes hilfreich sein können. Das Selbstevaluierungsinstrument «Equality Scorecard» erlaubt eine erste umfassende Einschätzung zur Gleichstellungsperformance im jeweiligen Unternehmen. Danach können Schwerpunkte dort gesetzt werden, wo die Erfolgswahrscheinlichkeit am grössten ist (S.144 ff.).

Gerade im Bereich Produkte und Leistungen gibt es noch sehr viel ungenutztes Potenzial für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung. Im Buch werden gleich drei Instrumente vorgestellt, wie GM in diesem Bereich zu implementieren ist: Der GEM Leitfaden führt mittels Fragestellungen durch den Prozess der Produkt- bzw. Leistungsentwicklung; die GEM Radar Logik führt Gleichstellungsaspekte in den Qualitätsmanagementkreislauf ein und die NPM Checkliste zeigt wie GM in New Public Management Prozess (NPM) integriert wird (S.230 ff.). Ein weiteres Instrument ist das GEM Audit, welches ein Organisationsentwicklungsprozess mit eigens entwickelten Instrumenten, der das Geschlechterverhältnis in einem Unternehmen gezielt gestaltet und die ungleiche Teilhabe von Frauen und

Männern an Verantwortung, Macht und Einfluss verändert, beschreibt. Der Aufbau eines solchen Audits umfasst folgende Punkte: Auftragsklärung, ausführlicher Gleichstellungsbefund, Definition von Zielen bzw. Handlungsschwerpunkten, Entwicklung und Planung von Massnahmen und Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung in Form eines unternehmensinternen Projekts und Abschluss (S.254 ff.).

### Equality Standards sind konkurrenzlos

Um sagen zu können, wo ein Unternehmen in der Genderfrage aktuell steht eignen sich formulierte Equality Standards (grundsätzliche Anforderungen für die Umsetzung von Gleichstellung). Dies sind allgemeine Ziele, die auf jeden Fall immer im Blick behalten werden sollten, unabhängig davon, ob spezifische Ziele beschlossen sind oder nicht. «Die Standards machen somit deutlich, dass das Genderthema eine gemeinsame Verantwortung ist, vor der sich niemand drücken kann» (S.81). Neben den bereits erwähnten geschlechterbezogenen differenzierten Daten sind drei weitere Standards von Bedeutung: Geschlechtergerechte Sprache, gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungen und Integration von Gleichstellung in Controllinginstrumente. Im Buch befindet sich dazu auf der Seite 157 eine Selbstbewertungs-Matrix. Empfehlenswert ist, die Bewertung in gleichmässigen Abständen (z.B. alle 2 Jahre) zu wiederholen, um die Entwicklung der Standardisierung - Fort- und Rückschritte - dokumentieren zu können und so steuernde Massnahmen zu ergreifen.

### Landkarte für die professionelle Institutionalisierung von Gleichstellung

Die innerbetriebliche professionelle Institutionalisierung von Geschlechtergleichstellung macht diese nachhaltig und unabhängig von spontanem Goodwill der Entscheidungsträger/innen. Vier wesentliche Bereiche sind entscheidend: Förderumfeld (z.B. ausreichende Ressourcen, klare Managementaufgaben, Vereinbarungen, usw.); Struktur (z.B. internes Kompetenzzentrum); Instrumente (z.B. Gender Equality Standards) und Prozesse (GM als vereinbarte zentrale Strategie) (S.89 ff.).

Mit dem Tool «GEM Wegweiser» kann festgestellt werden wie hoch der Grad der Institutionalisierung ist und welche Elemente bereits vorhanden sind bzw. als nächstes eingeführt werden sollten (S.166 ff.).

Nach erfolgreicher Institutionalisierung ist ein gezieltes Gleichstellungscontrolling aufzubauen mit einem konkreten Set an Indikatoren (Messgrössen). Diese beschreiben das Geschlechterverhältnis in verschiedenen Bereichen, die innerbetriebliche Segregation und berechnen die Stärke der gläsernen Decke im jeweiligen Betrieb. Anhand von vier Schritten wird im Buch der Aufbau eines solchen Controllings mit ausführlich erklärten Gleichstellungsindikatoren eingeführt. Dies macht die Gleichstellungsperformance beobacht- und steuerbar (S.186 ff.).

### Die Verantwortung der Führungskräfte

Führungskräfte haben - wie allgemein bekannt ist - sehr viel zu tun. Weshalb sollten sie sich mit der Geschlechterfrage beschäftigen? Die Autorinnen argumentieren, dass Führungskräfte als Entscheidungsträger/innen zuständig sind für Handeln, Zulassen und Nichthandeln innerhalb eines Unternehmens (S.107). Da alle Menschen immer auch das Geschlechterverhältnis mitgestalten, können sich Führungskräfte ihrer Verantwortung nicht entziehen (Verantwortungsethik). Weiter führen sie an, dass wenn «kein Unternehmen am Markt längerfristig erfolgreich sein will, es seine Ressourcen optimal nutzen und sich an Kundinnen und Kunden orientieren muss. Es muss so attraktiv sein, dass qualifizierte Männer und Frauen sich für einen Arbeitsplatz melden» (S.109-110). Eine solche Verantwortungsethik kann bewirken, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen etabliert wird. Das geeignete Managementtool dafür kann Mentoring sein (S.212 ff.) oder die von Zita Küng entwickelte Methode «Die gute Nachrede». Ausgehend von der Wirkung übler Nachrede, soll «Die gute Nachrede» Frauen den Zugang zur obersten Führungsetage öffnen, indem



an jeder Sitzung reihum eine Person während drei Minuten eine Frau mündlich präsentiert. Die Namen der Frauen werden auf eine Liste übertragen bis jedes Mitglied der Top-Ebene einmal an der Reihe war gut nachzureden. Dann wird eine Zwischenbilanz gezogen und abgemacht, welche Profile von Frauen in der nächsten Runde interessieren. «Mit der Steigerung der Kompetenz, weibliche Fähigkeiten wahrzunehmen, steigt auch die Chancen des Unternehmens für Frauen interessant zu werden» (S. 218 ff.).

### Geschlechterdialog

Klar ist auch, dass unterschiedliche Führungskräfte auch unterschiedliche Aufgaben zu erfüllen haben. Auf der obersten Ebene müssen sie das Commitment der GM-Strategie übernehmen und die Equality Standards festlegen. Mit der untergeordneten Führungskraft (z.B. Bereichsleiter/in) werden Ziele vereinbart. Auf dieser Ebene ist es wichtig, dass die Führungskräfte «in der Genderfrage glaubwürdig und konsistent agieren» (S.118). Je nach Grösse des Unternehmens kann eine Stabstelle mit einer genderbeauftragten Person eingerichtet werden, die das interne Kompetenzzentrum leitet und «das nötige Fach- und Prozesskönnen einbringt» (S.119). Damit innerhalb des Teams die partnerschaftliche Zusammenarbeit von Frauen und Männern gefördert werden kann, ist das Tool «Der Geschlechterdialog» genau das richtige. Es hilft das

Unzufriedenheitspotenzial und Fluktuationen abzubauen. In Form eines Workshops, welcher idealerweise von zwei Personen (Frau und Mann) moderiert wird, werden den Teilnehmenden drei Kernfragen gestellt: Welches sind die drei Stärken, die das andere Geschlecht in Beziehungen einbringt? Was möchten Sie besonders gern über das andere Geschlecht wissen? Was sollte das andere Geschlecht auf alle Fälle über Sie wissen? Im ersten Schritt wird in geschlechtergetrennten Gruppen während 60 Minuten über diese drei Fragen diskutiert. Im zweiten Schritt kommen die beiden Gruppen im Plenum (wie zwei Halbkreise) zusammen und beantworten die Fragen. Bei der Beantwortung der ersten Frage wird nur zugehört. Erlaubt sind Verständnisfragen. Die Beantwortung der zweiten Frage vollzieht sich abwechslungsweise.



Die jeweilig gestellte Frage wird sofort beantwortet. Den Abschluss bildet die Beantwortung der dritten Frage, wiederum ohne Diskussion. Im vierten Schritt werden interessierende Fragen gemeinsam in der Diskussion herausgearbeitet, die in einem nächsten Geschlechterdialog thematisiert werden (S.248). Spannend ist diese Form von Kommunikation auf jeden Fall.

### Abwehrmustern mit «emphatische Spekulation» begegnen

Gerade das Thema Gleichstellung hat das Potenzial Abwehrverhalten auf vielfältige Art hervorzurufen. Die Autorinnen setzen den sieben Abwehrmuster «emphatische Spekulation» entgegen. Wenn Personen behaupten das Geschlechterthema sei nicht mehr zeitgemäss (Antiquierung); hätte sich erledigt, weil Frauen und Männer längst gleichberechtigt seien (Verdrängung); biologisch Geschlechter eben verschieden seien (Biologisierung); Frauen sich selbst nicht diskriminiert fühlten (Individualisierung); vorwerfen frau wolle den Spiess umdrehen (Diskriminierung und Polarisierung); sagen nur bei kleinen Kinder könne etwas verändert werden oder es gäbe wichtigere Probleme (Resignation und Überforderung), dann muss herausgearbeitet werden, welches Bedürfnis tangiert wird. Menschliche Bedürfnisse sind nach Marshall B. Rosenberg Autonomie, Interdependenz, Integrität, Freuen und Feiern, Körperebene, Spiele und spirituelle Gemeinschaft. Ein bedrohtes Bedürfnis erzeugt Widerstand und dieser kann nur aufgelöst werden, wenn das bedrohte Bedürfnis anders gestillt wird (S.127). «Empathisch zu spekulieren» bedeutet, herauszufinden, welche bedrohte Bedürfnisse die Person daran hindern in das Geschlechterthema einzusteigen. So kann umgewandelte Abwehr-energie in die Bearbeitung der Geschlechterfrage investiert werden (S.128). Mit dem Instrument «Diagnose existierender Abwehrmuster und ihre Auflösung» kann mit Hilfe der darin beschriebenen sieben Abwehrmuster durch «emphatische Spekulation» das tangierte Bedürfnis herausgearbeitet werden.

Insgesamt sind sechs Schritten nötig, um Vertrauen zu schaffen (Arbeitsblatt zum Downladen).

### Last but not least

Es gibt nur eine Empfehlung für dieses Praxisbuch, das 100%ig anwendungsorientiert ist: Unbedingt erwerben! Zum einen bietet es kurz und bündig Einblick in die Entstehung von Gender Mainstreaming und dessen Umsetzung. Zum anderen liefert es eine Fülle an anschaulichen Beispielen und vielfältigen Managementtools sowie direkt anwendbaren Arbeitsblätter. Es ist lesefreundlich geschrieben und übersichtlich gestaltet mit Querverweisen, so dass schnell die wichtigen Informationen gefunden werden.

Wir alle können was tun für die Gleichstellung der Geschlechter, jede und jeder in ihrem und seinem Umfeld. Dieses Buch liefert das nötige Know how dazu.

Doris Doblhofer und Zita Küng (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch Springer Verlag, Heidelberg  
Preis: CHF 65.50  
ISBN-13 978-3-540-75419-0

.....  
**PUBLIKATIONEN VON MITGLIEDERN**  
.....

**Forschungsverbundmanagement**

Handbuch für die Gestaltung inter- und transdisziplinärer Projekte. Es liefert allen, die für die Planung und Durchführung von solchen Projekten verantwortlich sind, handlungsorientierte Grundlagen. Es beschreibt die Anforderungen und Aufgaben des Forschungsverbundmanagements, bietet zahlreiche Tips und Beispiele und weist auf drohende Gefahren hin. Es besteht ein enger Praxisbezug  
Rico Defila, Antoinetta Di Giulio, Michael Scheuermann, 2006, www.vdf.ethz.ch CHF 44.-

**Neue Soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt**

Auf der Grundlage empirischer Untersuchungen gehen die Autorinnen den Integrations- und Ausgrenzungsprozessen in der Arbeitswelt nach und zeigen, dass die neue soziale Ungleichheit auf ausbleibende Anerkennung und Integration durch Erwerbsarbeit zurückgeht.  
Pascale Gazareth, Anne Juhasz, Chantal Magnin (Hg.), 2007, UVK Konstanz, CHF 41.30

**Zerreissproben/Double Bind**

Familie und Geschlecht in der deutschen Literatur des 18. und 19. Jahrhunderts. In Mutter-Vater-Tochter -Sohn und Geschwister-Beziehungen werden die Geschlechterrollen

vorgeführt, gelernt, verinnerlicht und ständig modifiziert. Die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen familiären Strukturen und der Ausbildung, Verfestigung und alltäglichen Verankerung von Geschlechterdiskursen sind darum für das Verständnis von Geschlechterordnungen von grosser Relevanz.  
Christine Kanz (Hg.), 2007, Reihe gender wissen, www.efef-verlag.ch, CHF 52.00

.....  
**PUBLIKATIONEN**  
.....

**Zukunft Bologna!?**

Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. Der Band fasst die Ergebnisse der Fachtagung «Bolognaprozess» zusammen. Die Chancen für einen strukturellen, wissenschaftlichen und kulturellen Reformprozess werden mit den beiden Leitideen Gender und Nachhaltigkeit aufgezeigt. Eine neue Hochschulkultur muss die gesamte Organisation in den Blick nehmen, und Gender und Nachhaltigkeit nicht nur in isolierte Räume der Forschung, Lehre und des Transfers verweisen.  
Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (Hg.), 2007, www.peterlang.com, CHF 65.-

**Gender and Engineering: Strategies and Possibilities**

The authors in this volume propose that the focus of analyses move from the under-representation of women in engi-

neering to an investigation of the more relational concept of gender and how gender and gender realtions are embedded in the entire engineering enterprise. This is book is meant for anyone who recognizes the need to rebel against gender norms and binaries if engineering is to realize potential as a more inclusive an socially transformative project.  
Ingelore Welppe, Barbara Reschka, June Larkin (eds.), 2007, www.peterlang.com, CHF 36.-

**Nicht die «richtige» Mutter**

Alltags- und Wochenende-Stiefmütter auf der Suche nach ihrer Rolle. Welche typischen Schwierigkeiten tauchen auf und wie kann diesen Herausforderungen sinnvoll begegnet werden? Die Studie gibt betroffenen Frauen Orientierung und praktische Anregungen für den Lebensalltag. Daneben richtet sich die Arbeit an die professionelle Beratung in Familienfragen.  
Judith Kegel, 2007, www.soziothek.ch, CHF 23.-

**Rugias Töchter?**

Zur Rolle und Bedeutung der Frau im Männerbund. Die Autorin setzt sich aus soziologischer & feministischer Sicht mit dem bündischen Habitus auseinander. Die Ergebnisse der Erhebung einer Mittelschulverbindung zeigen differenzierte Weiblichkeitskonzeptionen, das bündische Instrument der Refeminisierung der Frau und den Erhalt männlicher Hegemonie.  
Ute Stutzig, 2008, Europ. Hochschulschriften, Reihe 22, www.peterlang.com, CHF 57.-

**Militär als geschlechterpolitische Terrain**

Debatten über den Zusammenhang von Militär und Geschlechterverhältnis von Ruth Seifert in: Weltordnung, Kriege und Sicherheit, Widerspruch 53. Gelungener Reflexionsaustausch in der Geschlechterforschung. Zur Konferenz «Gender - Genre - Geschlecht. Travelling Concepts» in Bern  
www.widerspruch.ch, CHF 25.-

.....  
**ZEITSCHRIFTEN, HEFTE, BÄNDE**  
.....

**L'émilie**

DOSSIER: Orientation et parcours scolaire: le poids des stéréotypes. CINEMA : Vive l'amour ASSOCIATION : Discours et politique migratoire perpétuent la division sexiste et raciste du travail. INTERNATIONAL : Les femmes dont on ne veut plus  
Presse féministe, No1517, 2008, www.lemilie.ch, CHF 7.50

**Olympe**

Fokus : Demokratie.Partizipieren - Intervenieren - Analysieren Feministinnen debattierten in den letzten fünfzehn Jahren intensiv, wie die Rechte von Frauen sowie von Minderheiten in einer Demokratie gewahrt und wie diese in demokratischen Institutionen angemessen repräsentiert werden können. Unter dem Eindruck des Zuwachses an WählerInnen-Stimmen

für rechtsextreme und fundamentalistische Parteien einerseits und der Dominanz neoliberaler Konzepte in den Bereichen Politik und Wirtschaft andererseits gewannen diese Debatten zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig haben Frauen mit spezifischen NGOs ihre politischen Partizipations- und Interventionsmöglichkeiten erweitert. Diese Ausgangslage bewog die Redaktion, mit einem Doppelheft Demokratie in Theorie und Praxis aus verschiedenen Perspektiven beleuchten.

Heft 25/26, [www.olympheft.ch](http://www.olympheft.ch), 2008, CHF 21.-

#### Droits humains: une chance pour la politique suisse d'égalité

*La Suisse s'est engagée à l'échelon tant européen qu'international à respecter et à appliquer les droits humains et l'égalité entre les sexes. Néanmoins, ces obligations de droit international public n'ont jusqu'à présent guère servi d'arguments dans le cadre de la législation, de l'administration et de la justice.*

*L'étude effectuée à la demande de la Commission fédérale pour les questions féminines par Erika Schläppi, juriste et docteure en droit, montre que les normes internationales en vigueur constituent avant tout une chance, pour la Suisse, de renforcer les droits de ses habitantes ainsi que de les protéger contre les discriminations. En outre, les droits humains fournissent un cadre de référence contraignant quant à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes.*

*La Commission fédérale pour les questions féminines est d'avis*

*que les personnes œuvrant dans le domaine de l'égalité entre les sexes en Suisse devraient exploiter davantage et de façon plus systématique ce potentiel international. Aussi a-t-elle organisé à la mi-septembre 2007, à Berne, afin de discuter des conclusions de l'étude et des stratégies communes envisageables, un atelier auquel ont participé quelque 50 spécialistes. L'étude est publiée dans le présent numéro : [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch)*

#### Männer und Geschlecht

Nina Degele: Für ein genaues Hinschauen, Dirk Naguschewski: Versehrte Männer - Figurationen des Homosexuellen im französischen Kino, Cordula Dittmer: Kämpfer, Sozialarbeiter, Friedensengel? - Männlichkeit und Militär im Peace-keeping-Einsätzen, Nina Baur: Der perfekte Vater - Vaterschaftsvorstellungen deutscher Männer, etc.

Zeitschrift für interdisziplinäre Geschlechterforschung, Band 21, [frauenst@mail.uni-freiburg.de](mailto:frauenst@mail.uni-freiburg.de), Einzelpreis EURO 12.50

#### «Mädchen sind unschlagbar»

... und doch braucht es das Mädchenhaus Zürich und viele weitere Organisationen, die Mädchen und Frauen unterstützen, die von physischer, psychischer und/oder sexueller Gewalt betroffen sind. Von der gleichnamigen Fachtagung ist ein Fachheft entstanden mit Beiträgen von Dr. Corinna Seith «Fluchtgrund Familie: aus Sicht der Forschung» und von Frau Serap Çileli «zwischen Unterdrückung und Aufbegehren: wer entscheidet über mein Leben».

Mädchenhaus Zürich, [doku@maedchenhaus.ch](mailto:doku@maedchenhaus.ch), CHF 25.-

#### FRÜHLING / PRINTEMPS

##### WEN-DO Weg der Frau

Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen & Mädchen  
Kurse finden im März, April, Juni, Oktober und November statt.  
Der Verein WEN-DO bietet weiter einen Aufbaukurs an. [www.wendo.ch](http://www.wendo.ch)

##### 8. März Internationaler Frauentag

Strassenaktion gegen Frauenhandel.  
Frauenhandel ist eine schwere Menschenrechtsverletzung. Sie findet täglich statt - auch in der Schweiz.  
Start der Petition für mehr Opferschutz. Umzug durch die Berner Innenstadt. Treffpunkt: 12.00 Uhr  
Waisenhausplatz Bern,

##### 13-16 mars

Les relations extérieures dans la perspective des acteurs: Réseaux personnels - gender - interculturalité, Colloque international, Section d'Histoire moderne de l'Institut d'Histoire, Université de Berne

##### 14. März

Frauenhandel und Zwangsprostitution - Wie intervenieren? Interdisziplinäres Informations- und Austauschforum im Rahmen der Kampagne Euro 08. Organisation: [www.terres-des-femmes.ch](http://www.terres-des-femmes.ch)

##### 4. und 18. April

Welche Karriere passt zu mir? Ein Potenzialsseminar für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Für die Karriereplanung ist die richtige Einschätzung der eigenen Interessen und Fähigkeiten unerlässlich.  
Dr. Lisbeth Hurni, Fachpsychologin für Berufs-, Studien- & Laufbahnberatung FSP. Ort: Universität Bern, [www.gleichstellung.unibe.ch](http://www.gleichstellung.unibe.ch)

##### 4.- 5. April

Kongress: Gleichstellung in den Städten. Die Städte können die Gleichstellung von Frau und Mann voranbringen: In der Ausbildung, in der Integrationsarbeit, durch den Ausbau von Betreuungsplätzen, mit Massnahmen zur Lohngleichheit, durch Gewaltprävention und mit der

verstärkten Partizipation von Frauen in der wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Entwicklung. Mit Projekten aus Basel, Berlin, Bern, Genf, Hamburg, London, Madrid, Minsk, München, Paris, Rotterdam, Siena, Stockholm, Wien und Zürich. Ort: Volkshaus, Zürich [www.equality-in-towns.ch](http://www.equality-in-towns.ch)

##### 4 et 5 avril

Congrès: Egalité entre femmes et hommes dans les villes. Les villes peuvent faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la formation, le travail d'intégration, via l'augmentation des places de garderie, à travers des mesures pour l'égalité des salaires, par la prévention de la violence et via la participation des femmes à la vie économique, culturelle et politique. Pour de plus amples informations sur les forums, villes, projets, ainsi que sur les conférencières et les animatrices, consulter le site [www.equality-in-towns.ch](http://www.equality-in-towns.ch)

**bis / jusque à 6 avril**

L'exposition : L'Eternel féminin de la déesse orientale à l'image de Marie. D'Isis à Marie, ce sont plus de 300 œuvres qui documentent l'évolution étonnante de cet «Eternel féminin» dans une mise en scène riche en contrastes. L'évolution n'a jamais cessé comme en témoignent, dans le catholicisme, les images de Marie dans et dans le protestantisme, la nouvelle traduction allemande de la «Bible en langue équitable». Musée d'art et d'histoire Fribourg [www.mahf.ch](http://www.mahf.ch)

**April 18**

International Conference: The Future of Mentoring Programmes Linking Programmes, Experience and People in Europe. Since its inception in January 2007, the eument-net project is building a European network of mentoring programmes for women in academia and research. Programme and registration form [www.eument-net.eu](http://www.eument-net.eu)

**18. bis 20. April**

Schreibwerkstatt für Frauen unter dem Motto: «Nun muss sich alles alles wenden». Der Kurs richtet sich an Frauen, die sich schreibend ihren ganz persönlichen Wendepunkten widmen wollen, den vergangenen ebenso wie den zukünftigen. Esther Spinner, Schriftstellerin, Poesie- und Bibliothérapeutin. Kursgeld: CHF 456.- inkl. 2 Mittag- und Abendessen. Paulus-Akademie, 043 336 70 41 oder [elisabeth.studer@paulus-akademie.ch](mailto:elisabeth.studer@paulus-akademie.ch)

**29. Mai - 1. Juni**

Das neue Testament in der (politischen) Krise. Feministische Impulse aus den USA. Spätestens seit dem Beginn des Irakkrieges sehen sich viele US-amerikanische TheologInnen in einer Krisensituation. Angesichts der Vereinnahmung biblischer Sprache durch die US-Regierung. Neue feministische Impulse helfen die eigene Hermeneutik zu hinterfragen. Evangelisches Tagungszentrum, Männedorf: [www.boldern.ch](http://www.boldern.ch)

**7. - 8. Juni**

Körper & Geschlecht. Dritte Tagung des Netzwerks Geschlechterbewusste Theologie. [www.boldern.ch](http://www.boldern.ch)

**14. Juni**

«Contre le backlash, diffuser les savoirs féministes». «Schnittstellen/Transmission». Internationale Tagung des Vereins Feministische Wissenschaft. [www.femwiss.ch](http://www.femwiss.ch)

**18.-19. September**

8. Internat. Kongress zur Geschichte der Pflege in Jena. Alltag in der Pflege - Wie mach(t)en sich Pflegenden bemerkbar? Seit 1992 wird alle zwei Jahre ein internat. Kongress zur Geschichte der Pflege abwechselnd in der Schweiz, Österreich & in Deutschland durchgeführt. Kongressthema fokussiert den Alltag in der Pflege, der in der historischen Forschung noch ungenügend Berücksichtigung gefunden hat. [www.geschichte-der-pflege.ch](http://www.geschichte-der-pflege.ch) oder [www.dg-pflegewissenschaft.de](http://www.dg-pflegewissenschaft.de)

**Good Practice**

**Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Schweizerischen Hochschulen**

In der leider ein wenig sehr farbig geratenen Broschüre wird von jeder Schweizer Hochschule - den 10 Universitäten, den sieben öffentlichen Fachhochschulen und den beiden ETH - ein Projekt vorgestellt, das die Chancengleichheit durch Mentoring oder verwandte Aktivitäten gefördert hat oder fördern wird. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, das möglichst viele verschiedene Projekttypen vorgestellt werden. Die zahlreichen Beispiele zeigen, dass verschiedenen Wege dazu beitragen, dass die Chancengleichheit für Frauen und Männern an den Schweizerischen Hochschulen Wirklichkeit wird. Eines ist nach dem Lesen der Lektüre klar, die Weiterführung der Gleichstellungsmassnahmen auf allen Stufen ist unerlässlich. Gleichstellung muss in den Abläufe der Hochschule integriert werden. Gender Studies und Gender Controlling müssen intensiviert werden, umso solide Informationsbasis für zukünftige Entscheidungen zu erhalten. [Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT \(2007\)](http://www.bbt.admin.ch) [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch) > Themen > Fachhochschulen > Projekte > [Chancengleichheit](#) > [BBT-Publikationen](#)

**Zentrum Gender Studies**

Basel bietet als einziger Ort in der Schweiz Geschlechterforschung als eigenständiges Fach für Bachelor- und Masterstudierende an. Ein weitere Besonderheit ist ein kleines, kompaktes Studienangebot für Studierende aller Disziplinen und Fakultäten. Im Jahr 2001 übernahm Prof. Andrea Maihofer die Leitung für den soeben beschriebenen Aufbau des Zentrums Gender Studies in Basel. Mit der Broschüre soll diese Arbeit dargestellt werden. Zugleich sollen zwei Antworten geliefert werden auf die Fragen: Was eigentlich ist Geschlechterforschung? Und was hat das Zentrum Gender Studies für Interessenten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu bieten? [www.genderstudies.unibas.ch](http://www.genderstudies.unibas.ch) Startseite > Gender Studies was ist das? > Download Broschüre

**Zeitschrift genderstudies**

Das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) in Bern hat ihre Frühjahresausgabe Simone Beauvoir, die am 9. Januar 2008 100 Jahre alt geworden wäre, gewidmet. Unter dem Titel «100 Jahre Simone de Beauvoir - Annäherungen an das Leben und Werk einer feministischen Philosophin» wird aus verschiedenen Perspektiven einen Blick in das vielfältige Leben und Werk Simone de Beauvoirs geworfen. Das Foto ist eine Aufnahme von ihr im Jahr 1978. [www.izfg.unibe.ch](http://www.izfg.unibe.ch) > Aktuell > Zeitschrift





### Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern



Wie bringe ich Kind und Karriere unter einen Hut? Habe ich als Studentin Anspruch auf Mutterschaftsurlaub? Welche Rechte habe ich als werdender Vater? Welche Betreuungsmöglichkeiten gibt es an der Universität Bern? Antworten auf diese Frage finden Sie in den Merkblättern «Studieren & Arbeiten mit Kind an der Universität Bern» der

Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern.  
Merkblätter herunterladen: [www.gleichstellung.unibe.ch](http://www.gleichstellung.unibe.ch)

### Paso doble 2007/2008

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann hat in ihrer neusten Ausgabe paso doble ein wichtiges Thema in den Mittelpunkt gestellt: Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die präsentierten Beispiele sollen dazu anregen, Situation zu überdenken und Möglichkeiten für aktives Handeln zu erkennen.

Gratis zu bestellen bei BBL, Vertrieb Publikationen, Bern.  
Bestell-Nr. 301.960.07d/301.960.07f/301.960.07i  
[www.bbl.admin.ch](http://www.bbl.admin.ch) > Dienstleistungen > Publikationen

### Stopp Mädchenbeschneidung

Weltweit sind 130 Millionen Frauen und Mädchen beschnitten und jährlich werden 3 Millionen weitere Mädchen dem grausamen Ritual unterworfen. Um das schmerzvolle und frauen-

verachtende Ritual endgültig zu bannen, unterstützt UNICEF Schweiz Projekte in Burkina Faso, Somalia, Gambia, Eritrea, Ägypten und der Schweiz.

Mit dem Kauf eines UNICEF-Pin können auch Sie ein Zeichen für die aktive Unterstützung der Durchsetzung der Rechte von Mädchen setzen. Die TrägerInnen des Pins zeigen ihre Solidarität mit den Anliegen von Mädchen. Setzen Sie ein Zeichen und kaufen Sie am 8. März einen Pin für CHF 5.-

### UNO-Aktion

Ächtung der Gewalt gegen Frauen. Die UNO-Frauengorganisation Unifem will mittels Petition «Say NO to violence against women» die Regierungen rund um den Globus auffordern, das Thema auf ihre politische Prioritätenliste zu setzen. Unterschriftensammlung im Internet: [www.saynotoviolence.org](http://www.saynotoviolence.org)

### Sexismus in Musik, Werbung & Medien

Regelmässig stattfindender Stammtisch in Bern zum Austausch über Beispiele. Weiter sind Aktivitäten geplant, um gegen diese ärgerliche Zumutung anzugehen. Die Gruppe möchte sich mit feministischen Argumenten tatkräftig zur Wehr setzen. Auskunft: 031 331 43 25

### Sexismus freie Zone

In Graz konnte im Sommer 2007 eine Woche lang durch eine «Sexismusfreie Zone» flaniert werden. Rund 25 Gewerbetreibende in dieser Gasse machten mit Bildern und Texten in den Schaufenster auf die einseitige Darstellung der Frau im öf-

fentlichen raum aufmerksam. Initiiert hatte das Projekt das Frauendokumentations- und Projektzentrum «Doku Graz». [www.doku.at/sexismusfreie\\_zone](http://www.doku.at/sexismusfreie_zone)

## Modell F

**Mit dem Modell F ist es in der Schweiz allen Frauen und Männern möglich, die berufliche Weiterbildung mit ihrer konkreten Lebenssituation zu vereinbaren.**

Wenn Sie einen Bildungsgang nach Modell F absolvieren, können Sie das Lerntempo selber bestimmen und mit Ihrer Lebenssituation in Einklang bringen.

Bereits mehr als 15 Schulen in der ganzen Schweiz bieten heute eine Vielzahl von Bildungsgängen nach den von Modell F ausgearbeiteten Standards für berufliche Weiterbildung an, und laufend stossen weitere dazu. Es sind Weiterbildungsinstitutionen in allen Schweizer Sprachregionen und aus verschiedenen Branchen.

Sie bieten Bildungsgänge an, die Pausen für Betreuungsaufgaben, für Trainingswochen und Auslandsaufenthalte zulassen. Das heisst, sie bieten die üblichen Lehrgänge so an, dass sie jederzeit unterbrochen und zu einem beliebigen Zeitpunkt wieder aufgenommen werden können.

# Frauenzeitung Fraz

## Mütter und Töchter



**Mit dem Körper hier, mit dem Kopf dort**  
Porträts über Migrantinnen

**Töchter von Feministinnen**

**Kindsmörderinnen**

Mütter und Töchter zwischen virtuellen Welten: **Gamerinnen**

**Aktuell**  
1. **Literaturwettbewerb** der Fraz  
**Pink Apple** Vorschau  
Queer World: **Little Britain**  
100 Jahre **Simone de Beauvoir**  
Projekt **Euro 08 gegen Frauenhandel**

Bestellen über [www.frauenzeitung.ch](http://www.frauenzeitung.ch)  
oder Telefon 044 272 73 71

Anzeige

Fähigkeiten, die in diesen Pausen erworben werden, werden den Bildungsgängen angemessen an-gerechnet. Nach dem Unterbruch können Sie genau an dem Punkt weiterfahren, wo Sie aufgehört haben – und somit viel Zeit, Geld und Aufwand sparen. Die Bildungsgänge führen zu den üblichen, anerkannten Diplomen.

Informationen unter: [www.modellf.ch](http://www.modellf.ch)

## Späte Ehrung - heutiges Gedenken

**Denkmal für Emilie Kempin-Spyri**  
Universität Zürich



Im Lichthof der Universität steht seit dem 22. Januar eine blaue überdimensionierte Chaiselongue. Damit ehrt die Universität Zürich ihre erste Privatdozentin, Emilie Kempin-Spyri (1853-1901) und erinnert an ihre Verdienste für die Rechte der Frau.

Für die Gestaltung dieses Denkmals konnte die renommierte Künstlerin Pipilotti Rist gewonnen werden. Die Chaiselongue ist für alle Menschen da, unabhängig von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit zum Ausruhen, Reflektieren und insbesondere zum Träumen von einer gerechteren Welt, für die sich seinerzeit Emilie Kempin-Spyri eingesetzt hat. Bitte Schuhe ausziehen und Platz nehmen!

Weitere Informationen zu Emilie Kempin-Spyri, zum Denkmal sowie zur Denkmalenthüllung vom 22. Januar 2008 finden Sie auf der Website: [www.kempin-spyri.uzh.ch](http://www.kempin-spyri.uzh.ch)