



37 2014

# *FemInfo*

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



Vorwort · Avant-propos

Mitglied im Fokus · Parcours de membre

- Anna Rihs: Kapitulation ist nie eine Lösung 6
- Isabelle Collet: Former tous-tes les enseignant-e-s au genre 8

FemWiss in Aktion · FemWiss en action

- Themenabend Empowerment: Wir erben eure 24 Stunden danach 9
- Podiumsdiskussion: Ist Prostitution ein Beruf wie jeder andere? 10

Seitenblicke feministisch · Regards féministes

- Feminism recaptured: Workshop mit Tove Soiland 11

Seitenblicke: Wissenschaftspolitik

Regards sur la politique scientifique

- Aurelia Adamo: Effiziente Diversity-Programme für Frauen in Führungspositionen? 13
- René Levy: Egalité des chances entre hommes et femmes: résultats principaux du PNR60 17

- Michela Seggiani, Fleur Weibel: Interdisziplinäre Ringvorlesung 21
- Lann Hornscheidt: Sprachwissenschaft und Menschenbild 22

- Wer war sie · Qui était-elle
- Anny Klawa-Morf 26

- Publikationen · Publications 27

- Agenda · Agenda 33

Chère et cher féministe

Depuis 1981, l'égalité entre hommes et femmes est un principe inscrit dans la Constitution suisse. Pourtant, sa réalisation n'est toujours pas tout à fait atteinte. Quelques progrès ont certes été obtenus, mais il reste beaucoup à faire en matière de formation, de marché du travail, de sécurité sociale ou de conciliation entre famille, formation et emploi. Or, l'égalité entre hommes et femmes, en termes d'égalité des chances pour les hommes et les femmes, offre des avantages économiques et sociaux. L'égalité ne saurait se produire d'elle-même. Elle doit se concevoir et être réalisée de manière transsectorielle. En 2007, le Conseil fédéral a commandé le Programme National de Recherche «Égalité entre hommes et femmes» (PNR60). Entre 2010 et 2013, la recherche déclinée en 21 projets a porté sur l'égalité de genre. Après quatre années d'activités de recherche, ce programme vient des'achever officiellement. Le rapport de synthèse présente les résultats et les recommandations visant l'amélioration de l'égalité des chances entre hommes et femmes. A ce sujet, nous proposons de lire le résumé du Professeur René Levy, membre du Comité directeur PNR60.

Que l'acte doit joindre à la parole nous montre l'article de notre membre du comité Aurelia Adamo. Gender-Diversity-Management, qui fait partie de la discipline Diversity-Management, poursuit l'objectif de l'égalité entre les genres. Pouvoir atteindre un tel but implique une responsabilité d'organisation.

L'égalité demeure encore un thème vif dans la langue. Il y a peu de temps, une proposition a paru dans les médias selon laquelle les déclinaisons définissant les genres devraient être remplacées par une terminaison « x ». Ladite proposition a été lancée par «professx» Lann Hornscheidt. Nous avons le privilège de pouvoir publier sa contribution relative à la linguistique et à l'image de l'homme dans le présent numéro.

Afin d'apprendre davantage sur le genre, nous vous recommandons de suivre le cours magistral interdisciplinaire intitulé «Einführung in die Geschlechterforschung» (Introduction à la recherche sur le genre) à l'université de Bâle. Cette année, son organisation est assurée par Michela Seggiani et Fleur Weibel, doctorantes au Centre des Études de Genre.

«Don't be afraid of the F-Word! Feminism, Fun and the Future!» C'est sous ce slogan que Feminism recaptured a organisé un atelier avec l'historienne et philosophe Tove Soiland, sous la direction de Dolores Zoe Bertschinger et Léa Johanna Burger. Miriam Vögele vous livre des impressions personnelles sur cet événement.

Pour finir nous vous présentons de remarquables portraits de femmes engagées: Anny Klawa-Morf, militante pour les droits des femmes, en particulier ceux des travailleuses, et deux portraits de membres de l'association, notamment ceux d'Isabelle Collet et d'Anna Rihs.

Nous vous souhaitons beaucoup de plaisir à la lecture !  
Lilian Carpenter et Aurelia Adamo

Liebe Feministin, lieber Feminist

Seit 1981 ist die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweizerischen Bundesverfassung verankert. Dennoch ist die tatsächliche Gleichstellung bis heute noch nicht realisiert worden. Es wurde zwar einiges erreicht, aber vieles bleibt noch zu tun, sei es in der Bildung, im Arbeitsmarkt, in der sozialen Sicherheit oder in der Vereinbarkeit von Familie, Bildung und Beruf. Dabei bringt die Gleichstellung im Sinne der Chancengleichheit von Frau und Mann ökonomischen, gesellschaftlichen und sozialen Nutzen. Gleichstellung ergibt sich nicht einfach von alleine, sie muss als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Der Bundesrat hat 2007 das Nationale Forschungsprogramm „Gleichstellung der Geschlechter“ (NFP60) in Auftrag gegeben. Zwischen 2010 und 2013 wurde in 21 Projekten zur Gleichstellung der Geschlechter geforscht. Nach vierjähriger Forschungstätigkeit ist das NFP60 nun offiziell beendet. Der Synthesebericht bündelt die Ergebnisse und setzt Impulse zur Verbesserung der Gleichstellung, Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Frauen und Männer. Lesen Sie in der vorliegenden Ausgabe die Zusammenfassung von Professor René Levy, Mitglied der Leitungsgruppe des NFP60. Dass auf Worte auch Taten folgen müssen, davon zeugt der Artikel von unserer Vorstandsfrau Aurelia Adamo. Gender-Diversity-Management als Teildisziplin des Diversity-Managements strebt das Ziel der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern an. Um dieses Ziel aber auch wirklich erreichen zu können, muss organisatorische Verantwortung geschaffen werden.

Gleichstellung ist und bleibt auch in der Sprache ein Thema. Vor nicht allzu langer Zeit war in den Medien von einem Sprachvorschlag die Rede, wonach durch die Verwendung einer „x“-Endung geschlechtsspezifische Ausdrücke aufgehoben werden sollten. Die Anregung wurde von „Professx“ Lann Hornscheidt lanciert und wir freuen uns ausserordentlich, dass wir einen Beitrag von ihr zum Thema Sprachwissenschaft und Menschenbild publizieren dürfen.

Ummehr über aktuelle Geschlechterforschung zu erfahren, empfehlen wir Ihnen, die interdisziplinäre Ringvorlesung „Einführung in die Geschlechterforschung“ an der Universität Basel zu besuchen. Koordiniert wird sie dieses Jahr von Michela Seggiani und Fleur Weibel, beide Doktorandinnen im Graduiertenkolleg des Zentrums für Gender Studies.

„Don't be afraid of the F-Word! Feminism, Fun and the Future!“ Unter diesem Motto veranstaltete Feminism recaptured, unter der Leitung von Dolores Zoe Bertschinger und Léa Johanna Burger, einen Workshop mit der Historikerin und Philosophin Tove Soiland. Lesen Sie dazu die Eindrücke der Teilnehmerin Miriam Vögele.

Wieder bieten wir Ihnen spannende Portraits von engagierten und starken Frauen: Anny Klawa-Morf, Vorkämpferin für die Rechte der Frauen, vor allem der Arbeiterinnen, und zwei Portraits von Vereinsfrauen: Isabelle Collet und Anna Rihs.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre!  
Lilian Carpenter und Aurelia Adamo

ANNA RIHS

## Kapitulation ist nie eine Lösung.

### MEINE SUBVERSIVSTE FEMINISTISCHE TAT:

Durch alltägliche Gespräche und Diskussionen, sei es im privaten oder im geschäftlichen Umfeld Leute zu aktivieren oder gar zu beeinflussen, sich mehr mit genderthematischen Sachverhalten auseinanderzusetzen und diese proaktiv zu fördern.

### MEIN VERRÜCKTESTER TRAUM:

Gleichberechtigung von Mann und Frau. Nicht zu verwechseln mit „Frauen sollen wie Männer sein“. Ich will eine Gesellschaft von Frauen und Männern auf gleicher Augenhöhe, die gemeinsam den Alltag bestreiten. Eine Gesellschaft, in welcher Frauen ihre Weiblichkeit leben und Männer ihre Männlichkeit, ohne dass daraus eine Besser- oder Schlechterstellung des einen oder des anderen Geschlechts einhergeht.

### MEIN LIEBLINGSMOTTO:

Lebe deinen Tag, wie wenn er dein letzter wäre.

### DIESES SEXISTISCHE VERHALTEN REGT MICH AM MEISTEN AUF:

Chauvinismus und chauvinistische Witze – über die sogar (dumme) Frauen lachen – da sie sich über deren Inhalte keine Gedanken machen.

### WAS MICH WÜTEND MACHT:

Davon ausgegangen, dass allerguten Dinge drei sind, beschränke ich mich dem entgegengesetzt auf drei Dinge, die mich wütend machen:

- 1) Die Lohnungleichheit bei gleicher Arbeit zwischen Frau und Mann.
- 2) Wenn in einem Vorwort eines Werkes steht: „Einfachheit halber verwenden wir nur die männliche Form in diesem Buch, die weibliche Form ist mitgemeint“. Meine innere Stimme schreit dann in etwa: „So ein Quatsch!“
- 3) Lange schwarze und weite Gewänder mit einem kleinen vergittertem Fenster vor den Augen.

### DIESE FEMINISTISCHE AKTION BEWUNDERE ICH AM MEISTEN:

Pussy Riot: Die feministische, regierungs- und kirchenkritische Punkrock-Band aus Moskau, gegründet im August 2011.

### DIESE GESETZESÄNDERUNG SCHÄTZE ICH BESONDERS:

Dass am 27. November 1990 das Bundesgericht der Klage von Frauen im Kanton Appenzell Innerrhoden Recht gab und das nicht vorhandene Frauenstimmrecht als widerrechtlich beurteilte.

### DIESEN BERUF HÄTTE ICH GERNE AUSGEÜBT:

Sängerin, nur leider kann ich nicht singen, resp. dies wurde mir als Kind von männlicher Seite vermittelt. Als Sängerin würde ich die Botschaften zu meinen verrücktesten Traum singend in die weite Welt hinaustragen.



Anna Rihs  
Kund\_innen und  
Personalberaterin im RAV  
In Ausbildung zur  
HR-Fachfrau  
rihsann@gmail.com

### DIESE GABE HÄTTE ICH GERN:

Mehr Coolness bei Vorkommnissen, die mich wütend machen!

### MEINE LIEBLINGS AUTORINNEN:

So spontan kommen mir da Margaret R. Miles, die sich mit der Religiosität, den vermittelten Werten und der Genderdarstellung im populären Film beschäftigt sowie Hermann Hesse (auch wenn er ein Mann ist) in den Sinn. Ganz allgemein bewundere ich Autor\_innen, die mir als Leserin in ihren Werken neue Welten eröffnen, in Form von mir bisher unbekanntem Zusammenhängen, Antagonien oder Gedankenspielen. Die Werke müssen meines Erachtens nicht explizit gender-

thematisch sein und beispielsweise bereits das Wort Gender in ihrem Titel tragen. Dennoch sollten diese Werke in ihrem Inhalt, der Verfassungssprache und durch den Aufbau ihrer Story auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Sinne von Gender abzielen.

### MEINE HELDINNEN IN DER GESCHICHTE:

Die kluge und schöne Kleopatra.

### MEINE HELDIN IN DER FIKTION:

Die Heldin der Alienfilme Ellen Ripley (Sigourney Weaver). Fragst du dich nun: Warum soll Ellen eine Heldin sein? Dann schau dir heute, morgen und übermorgen Abend je einen der drei Alienfilme an. Der Reihenfolge nach versteht sich. Wenn du danach meine Begeisterung nicht teilen oder verstehen kannst, lade ich dich gerne zu einem Alien-Kaffeetratsch ein. Abgemacht?

### MEINE LIEBLINGSKÜNSTLERINNEN:

Elfride Jelinek.

### MEINE HELDIN IM ALLTAG:

Frau Prof. Dr. Daria Pezzoli-Olgiati, Titularprofessorin für Religionswissenschaft, Leiterin ZRWP (Zentrum für Religion, Wirtschaft und Politik an der Universität Zürich). Frau Pezzoli ist meine Heldin, da sie Ihren Alltag in einer von Männern dominierten Umgebung äusserst erfolgreich, mit Humor und Empathie bestreitet.

.....  
ISABELLE COLLET  
.....

## Former tous-tes les enseignant-e-s au genre

Ma formation d'origine est l'informatique scientifique. Mon père aimait les ordinateurs à une époque où l'informatique personnelle débutait. Avec lui, j'ai appris à souder et à programmer. Je suis ce que la sociologie appelle « un garçon manquant » car s'il avait eu un fils, c'est probablement avec lui qu'il aurait pratiqué ces activités. Ainsi, ma sœur et moi sommes devenues des scientifiques. À l'époque, j'étais réellement convaincue que les métiers n'avaient plus de sexe. Toutefois, on me disait à titre de compliment que je n'étais pas une « vraie fille » et je le prenais comme tel.

J'ai commencé à me poser des questions sur la persistance des discriminations après mon bachelier, en ne trouvant pas de travail stable. J'étais mariée, en âge d'avoir des enfants, et soudain, on me voyait comme « une vraie fille » sans que rien, chez moi, n'ait changé. Après 6 ans de contrats précaires, j'ai repris des études en sciences de l'éducation à l'Université de Paris et j'ai eu la chance de suivre le module « Rapport sociaux de sexe en éducation » donné par Nicole Mosconi. Elle est devenue ma directrice de thèse et j'ai soutenu mon doctorat sur la masculinisation des études d'informatiques en 2005.



Isabelle Collet  
Sciences de l'éducation  
Maître d'enseignement  
et de recherche  
Université de Genève  
Isabelle.collet@unige.ch

Depuis septembre 2009, je suis Maître d'enseignement et de recherche à l'université de Genève. Je forme tous les futur-e-s enseignant-e-s du canton aux questions de genre en éducation, de manière obligatoire et évaluée. Mes recherches portent sur la mixité à l'école. En effet, je pense que l'école mixte se contente de juxtaposer les garçons et les filles dans les classes, sans travailler à une réelle co-éducation. Les stéréotypes de sexe y sont très présents et sont activés tant par les élèves que par les enseignant-e-s, la plupart du temps, à leur insu. La conséquence la plus manifeste de leur influence est l'orientation scolaire marquée par le genre, comme j'ai pu l'étudier lors de mes premières recherches sur les sciences et techniques. J'ai par la suite travaillé

sur la violence de genre à l'école, qui est pour moi un symptôme d'une mixité scolaire laissée à la seule gestion des adolescent-e-s. Actuellement, je m'intéresse à la manière dont l'immaturation des garçons est construite dès la prime enfance, et en miroir, comment les filles sont supposées être déjà des femmes dès l'entrée au secondaire. Cette immaturité des garçons sert de prétexte par la suite à expliquer des conduites anti-scolaires ou simplement un investissement moindre dans le travail.

.....  
WIR ERBEN EURE 24 STUNDEN DANACH  
.....

## Themenabend Empowerment

Wer kennt sie nicht? Herablassende, patriarchale oder auch Beschützer(an-)sprüche, die zumeist sprachlos machen. Situationen im Alltag, in denen der Verstand resigniert, aber am nächsten Tag der passende Spruch, die passende Entgegnung wie ein Geistesblitz vom Himmel fällt. Wir wollen diese Geistesblitze von vier grossen Frauenrechtskämpferinnen aus vier Jahrzehnten kennenlernen und ihren Anekdoten lauschen. Wir nehmen mit grosser Dankbarkeit ihr Erbe an.

Die Protagonistinnen sind Martha Beéry Artho (60er-Jahre), Zita Küng (70er-Jahre), Noramae Omotayo Herzog (80er-Jahre) und Ursula Wunderlin (90er-Jahre). Anschliessend spendiert der Verein FemWiss einen Apéro.

Mittwoch, 1. Oktober 2014, 18.30 Uhr  
Karl der Grosse im Erkerzimmer, Zürich  
Anmeldung an [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch) bis 25.09.2014

Wir freuen uns, Sie bei dieser Gelegenheit kennenzulernen.

Feministische Grüsse  
Ihr FemWiss-Vorstand

LILIAN CARPENTER

## Podiumsdiskussion: Ist Prostitution ein Beruf wie jeder andere?

Mit uns diskutieren am 27. November 2014, 19.00 Uhr in Zürich:

1. Brigitte Obrist, ehem. Sexarbeiterin, Bordellbesitzerin und Engagierte in der Hurenbewegung<sup>1</sup>
2. Marie Merklinger, ehem. Prostituierte und eine Survivor<sup>2</sup>
3. Jürg Meier, Schriftsteller und Genderspezialist<sup>3</sup>
4. Silvia Steiner, Staatsanwältin Gewaltdelikte
5. Bastien Girod, Nationalrat Grüne Zürich
6. Andrea Gisler, Leiterin der Geschäftsstelle der Zürcher Frauenzentrale
7. Marianne Streiff, Nationalrätin EVP Zürich
8. Salome Gloor, Frauenberatung Sexuelle Gewalt
9. Eingeladen wird eine Beraterin einer Fachstelle für Sexarbeit.

<sup>1</sup> Brigitte Obrist steht für eine Legalisierung nach dem deutschen Modell ein und nennt sich entsprechend Sexarbeiterin.

<http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-13680142.html>.

<sup>2</sup> Marie Merklinger steht für eine Kriminalisierung nach dem schwedischen Modell ein und nennt sich entsprechend Survivor.

<sup>3</sup> Der Artikel von Herr Meier ist sehr lesenswert: <http://www.infosperber.ch/Artikel/Sexismus/Prostitution-Freier-Mann-Sexualitat>.

Nach einer kurzen Einführung von Alma Redzic, Geschäftsführerin FemWiss, zu den ideologischen Hintergründen der Sexarbeitsbefürworter\_innen als auch der Abolitionist\_innen, werden die Podiumsteilnehmer\_innen aus ihren spezifischen Blickwinkeln berichten, was gegen resp. für das Nordische Modell spricht. In erster Linie möchte der Vorstand von FemWiss einen sachlichen Beitrag zur emotionalen Debatte leisten und alle Ansichten zu Wort kommen lassen. Als essentiell erscheint uns dabei primär, dass sowohl Brigitte Obrist als auch Marie Merklinger als Direktbetroffene von ihren Erfahrungen erzählen. Nach einer moderierten Fragerunde wird das Podium für die Publikumsfragen geöffnet mit dem Ziel, dass das Publikum ausreichend Zeit hat, direkt mit allen Expert\_innen zu reden.

Der Verein FemWiss offeriert im Nachgang an die Veranstaltung einen Apéro. Anmeldung per Mail an [info@femwiss.ch](mailto:info@femwiss.ch) bis 15.11.2014. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Feministische Grüsse  
Ihr FemWiss-Vorstand

LÉA BURGER / DOLORES BERTSCHINGER

## Feminism recaptured - Workshop mit Tove Soiland

Durch die Unterstützung von FemWiss und anderen Organisationen konnte im Frühjahr 2014 an der Autonomen Schule Zürich ein Workshop mit Tove Soiland durchgeführt werden. Zwei Perspektiven auf diese Veranstaltung und deren Hintergrund.

Die Organisatorinnen Léa Johanna Burger und Dolores Zoe Bertschinger von feminism recaptured berichten für das FemInfo.

„Eine feministische Kritik der politischen Ökonomie“ – so lautete der Titel eines Referats von Tove Soiland an den Linken Hochschultagen 2013. Dank ihr wurden wir beide von feminism recaptured auf einen feministisch-marxistischen Ansatz aufmerksam, der uns bis dahin weder im Studium noch in der selbstständigen Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen begegnet war. Darüber wollten wir mehr erfahren, wollten diskutieren und nicht nur zuhören, selber lesen und (nach)denken. Ganz nach unserem Motto „Don't be afraid of the F-Word! Feminism, Fun and the Future!“ wollten wir eine Möglichkeit schaffen, furchtlos und lustvoll, vor allem aber gemeinsam darüber zu verhandeln, was ein kritischer Feminismus für uns bedeuten könnte.

Mit welchem Selbstverständnis leben wir Frauen heute in der Schweiz und in Europa? Was passiert (mit) uns? Inwiefern (re)produzieren wir/sich in der Gesellschaft Strukturen der Geschlechter(un)gleichheit, der Diskriminierung und Ausbeutung? Inwiefern haben sich diese Themen seit den kämpferischen Frauenbewegungen der 1970er Jahre verändert? In enger Zusammenarbeit mit Tove Soiland erarbeiteten wir für die vertiefte Analyse dieser Fragen einen Lektürezklus mit drei Treffen und einem abschliessenden ganztägigen Workshop. Wir beschäftigten uns also mit den ökonomischen Voraussetzungen unserer Generation und versuchten, diese mit marxistisch-kritischen Ansätzen zu erfassen und zu reflektieren. In einer Gruppe von dreizehn Frauen diskutierten wir dazu an drei Abenden die Ansätze der ‚Bielefelder Schule‘, lasen Texte der ‚Mailänderinnen‘ und versuchten anhand von Toves Aufsätzen die Subjektfrage aus neuer Perspektive zu verstehen. Neben erhellenden Einsichten kamen natürlich auch neue Fragen einiges Unbehagens auf: Wohin haben uns poststrukturalistische Ansätze geführt? Wollen wir hier einfach so stehen bleiben? Wenn nicht, wo wollen wir hin? Und müssen wir diesen ‚Theorie-Rucksack‘ wirklich tragen? Es sind Fragen, die wir in direktem Austausch mit Tove Soiland einen ganzen Samstag lang vertiefen und teilweise auch klären konnten, die aber weiterführen und bearbeitet werden müssen. Dazu wird feminism recaptured weiterhin da sein. Für uns als Veranstalterinnen waren nicht nur der Workshop und die Diskussionsabende inspirierend, uns freute auch die sehr unkomplizierte, angenehme und ernsthafte Zusammenarbeit mit Tove Soiland. Dafür möchten wir ihr herzlich danken! Am wichtigsten

war für uns aber die Erfahrung, mit einer grösseren Gruppe von Frauen nicht nur persönliche Ansichten, sondern strukturelle Gesellschaftsanalysen zu verhandeln. Den regen, offenen Austausch haben wir uns allen gegenseitig zu (ver)danken. Möge es für alle eine inspirierende, ermutigende Begegnung gewesen sein!



Die Teilnehmerin Miriam Vögele berichtet für das FemInfo.

Ich war vermutlich die designierte Teilnehmerin des Workshops mit Tove Soiland zum Thema Geschlechterverhältnisse im Neoliberalismus. Soeben hatte ich meine letzte Prüfung in meinem Nebenfach Gender Studies an der Universität Zürich abgelegt und war durch und durch vertraut mit der postmodernen Sprechweise über Geschlecht, besonders im Butlerschen Jargon.

Dazu gehörte beispielsweise Butlers Hinweis auf den Umstand, dass der ‚Feminismus‘ im Laufe seiner Geschichte eine normative Kategorie ‚Frau‘ etablierte und so selber den Ausschluss produzierte. Oder die Feststellung des Konstruktionscharakters von Geschlecht: Wenn die Zweigeschlechtlichkeit mit der ‚Natürlichkeit‘ des biologischen Körpers begründet wird, sind viel mehr Legitimationsstrategien am Werk, als dass ursprüngliche Einteilungen aufgerufen werden. Auf diese Diagnose folgte das Rezept: Die heteronormative Matrix subvertieren mit dem Ziel, die Norm der Zweigeschlechtlichkeit zu dekonstruieren. Das war – in a nutshell – mein theoretisches Köfferlein; das mir bislang verfügbare Repertoire an Geschlechtertheorie, mit dem ich zum Workshop anreiste.

Aber da gab es soviel mehr! Soviel mehr, das mich bislang mit keinem Wort erreichte, scheinbar ausgeklammert aus dem akademischen Raum Zürichs. Was wie ein Vorwurf tönt, will keiner sein. Ich bin mir bewusst, dass man, auch in einem universitären Gefäss, unmöglich alles unterbringen kann bzw. dass personelle Schwerpunkte und Interessen in die Auswahl der Themengebiete miteinfließen. Stirnrunzeln erzeugt allerdings der Umstand, dass ich bis dato noch nicht einmal dem Namen nach von gewissen Theoriesträngen gehört habe (und das ging nicht nur mir so): Beispielsweise die These, dass der Begriff der Norm als Analyseinstrument mehr oder minder ausgedient habe, es sei denn, zur (historischen) Untersuchung fordristischer Gesellschaftsverhältnisse. Die Mechanismen der Subjektivierung seien – in Zeiten des Neoliberalismus – sehr viel perfider und camouffierter. Mitunter sei genau jene Subversion und Flexibilisierung der Ka-

tegorie Geschlecht historisch zu lesen: Als Symptom einer neoliberalen Marktwirtschaft, die zusehendswendigere, flexiblere und anpassungsfähige Subjekte für ihre Belange wünscht. Was, wenn die – meines Erachtens – beinahe tabuisierte Wendung: „Ich als Frau...“, wieder in den Mund genommen werden darf, weil die Dekonstruktion von Geschlecht im Interesse der diffusen Macht ist, die, gemäss einer „Logik des integrierten Exzesses“<sup>1</sup>, alles für ihre Zwecke einzuverleiben weiss.

Man mag gut und gerne streiten über den Gehalt solcher Aussagen – wenn man nur Kenntnis davon hat. Und hier lag für mich die grosse Bereicherung des Workshops: So viel neues, so viel spannendes Gedankengut – und dazu die sehr fundierte und durchdachte Vermittlung von Tove Soiland.

Ein grosses Kompliment gilt ihr: Nicht nur hörte sie sich mit Geduld unsere Sichtweisen an, sie zeigte auch die einnehmende Fähigkeit, komplexe Theoriestränge in verständliche Praxis zu übersetzen. Der Workshop und die gemeinsame Vorbereitung darauf war tatsächlich eine sehr gelungene Erfahrung, die zu vielen neuen Bekanntschaften geführt hat – im geistigen und menschlichen Sinne.

<sup>1</sup> Slavoj Žižek: Iraq. The borrowed kettle. London/New York: Verso 2004, S. 156.

.....  
AURELIA ADAMO  
.....

## Effiziente Diversity-Programme für Frauen in Führungspositionen?

In den letzten Jahren erlangten Begriffe wie „Diversity“<sup>1</sup>, „Gender Mainstreaming“, „Managing Diversity“ und „Total E-Quality“ Hochkonjunktur. Ob es das ersetzt, was vor zwanzig Jahren als Frauenförderung angefangen hat und in den 90er Jahren sukzessive zur Gleichstellungspolitik<sup>2</sup> geworden ist, wird dennoch in Frage gestellt (Wetterer 2003: 6). Die Auseinandersetzung mit Personalkonzepten bietet ein interessantes Untersuchungsfeld, um die soziale Ungleichheit der Geschlechter in Organisationen zu erhellen. Denn die wirtschaftlichen Chancen und die berufliche Professionalisierung hängen von den Zugangsmöglichkeiten zu den Organisationen ab (Hasse 2003: 18-19).

<sup>1</sup> Diversity bezeichnet ganz grundsätzlich die Vielfalt der Zusammensetzung eines Unternehmens (Müller/Sander 2009: 13).

<sup>2</sup> Kritisiert wird von Wetterer diese neue Begrifflichkeit, da sie den Anspruch erhebt, einen Paradigmawechsel in der Frauen- und Gleichstellungspolitik einzuleiten. Neu wird statt von Frauen von „Gender“ die Rede sein und anstatt von geschlechtsspezifischen Unterschieden, geschlechtshierarchischen Strukturen und sozialer Ungleichheit von „Diversity“. Zudem hat auch das politische Handeln begonnen, diese neuen Begrifflichkeiten in den öffentlichen Diskurs einfließen zu lassen (2003: 6).

Das Thema Diversity hat schon viel theoretische Aufmerksamkeit erhalten. Anschaulich sind die empirischen Studien von Dobbin et. al., welche die Wirksamkeit von Diversity-Programmen hinsichtlich des aktuellen Wandels der Vertretung von Frauen in Führungspositionen untersuchen (Dobbin 2011 b, 161; Dobbin et. al. 2011a, 405). Gender-Diversity-Management als Teildisziplin des Diversity-Managements (Müller/Sander 2009: 101) strebt das Ziel der Gleichstellung an und bezieht sich auf eine Organisation, in welcher alle Mitarbeiter\_innen ihre Fähigkeiten ohne Bezug auf geschlechterdifferenzierende Rollenmuster frei entwickeln können (Müller/Sander 2009: 107).

Die Gleichstellung strebt einen Gleichheitssatz an, damit Frauen Männern in allen Aspekten gleichgestellt sind. Die Unterschiede, die meist festgestellt werden, sind darauf zurückzuführen, dass in einer Organisation die Zuweisung der Kindererziehung der Frau zugesprochen wird und Mehrfachbelastungen oder Falsch einschätzung aufgrund von Stereotypen erfolgt.

Scharfe Kritik kann geübt werden, wenn sich Frauen durch diesen Gleichheitsansatz an die männlich geprägten Normen anzupassen haben. Ein weiteres angestrebtes Leitbild dieser Strategie sind die gleichen Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer, ohne dass die zeitliche Verfügbarkeit in Frage gestellt wird. Teilzeit wäre eines der vielen Modelle, um Führungskräften die Möglichkeit einzuräumen, ihre Kinder betreuen zu können. „Schliesslich wird mit Frauenförderungsprogrammen in Organisationen nicht selten vor allem ein Public-Relations-Effekt erreicht:

Unternehmen inszenieren Aktionen mit klangvollen Namen und präsentieren sich in internen und externen Medien, wobei die imagefördernde Wirkung die realen Veränderungen oftmals übersteigt“ (Müller/Sander 2009: 110-111).

Arbeitgeber\_innen ergreifen nach Dobbin et. al. Antidiskriminierungsmaßnahmen, um eine Bilanzverschönerung vorzunehmen. Sie versuchen, sich gegen Verbindlichkeit zu impfen oder an ihrer Moral zu feilen, doch wird dadurch die Gender-Diversität im Management nicht erheblich erhöht. Gezeigt wird, welche Programme und Strategien in Unternehmen angewendet werden, um den Zugang in ein bottom up strukturiertes Management zu verbessern. Die Best Practices sind diejenigen, die organisationale Verantwortung schaffen. Strukturen, die Rechenschaftspflicht, Autorität und Expertise in die Unternehmensstruktur einbetten, sind die effizientesten, um den Anstieg von Frauen im Management zu verwirklichen. Diese Strategien zeigen die Effekte von formalen Einstellungs- und Promotionsbedingungen, bis hin zu Familienarbeitsprogrammen. Alseffizienteste Programme gelten: Förderungsmaßnahmen und Gender-Diversität im Personalbereich. Um das Ziel der Integration dieser Strategien zu erreichen, müssen verschiedene Personen innerhalb der Organisation Verantwortung übernehmen. In Anlehnung an Dobbin wird in diesen Artikeln nicht die allgemein verbreitete Auffassung geteilt, dass die Regulierung von Antidiskriminierung nicht länger gebraucht würde, das sich Diversity-Programme etablierten (Dobbin et. al. 2006a: 610-612).

Viele Unternehmen verwenden Diversity-Programme, andere wiederum tun in diesem Bereich wenig bis gar nichts. In aktu-

elleren Studien differenzieren Dobbin et. al. folgende Diversity-Programme: Die Einhaltung einer Gleichberechtigungspolitik bei Insertionen garantiert, dass sich alle Kategorien von Arbeitnehmer\_innen durch ein Jobinserat angesprochen fühlen; Diversity-Training ist an Manager\_innen gerichtet und legt den Fokus auf die Vermeidung von Diskriminierung während der Anstellungs- und Beförderungsverfahren; General-Diversity-Training ist für jede\_n zugänglich und zielt auf die Inklusion einer hohen Zahl von Personen ab; Diversity-Mentoring gewährleistet ehrgeizigen Frauen, dass sie Führungskräfte finden, die sie darin unterstützen, ihre Karriereziele zu erreichen; Diversity-Task-Forces bringen Personenaus verschiedenen Departementen zusammen, um neue Möglichkeiten für Frauen auszuarbeiten (Dobbin et. 2011a: 386-387).

Weshalb werden diese Programme in den bisher untersuchten Unternehmen so unregelmässig angewandt? Klar ist, dass einerseits die Firmen ihre eigene Antwort auf staatliche Regulierung entwickeln müssen. Andererseits sind die Kräfte, die solche Programme vorantreiben nicht ausschlaggebend für die Firmen. Denn Unternehmen greifen nicht primär auf ihr funktionales Bedürfnis zurück. Die Unternehmenskultur ist matchentscheidend. Die Kultur einer professionellen Formalisierung und die Aufmerksamkeit für soziale Normen fördern die Diversity-Programme entscheidend. Firmen, die in ihrer Geschichte ihr Engagement für soziale Fragen beweisen, neigen dazu, die ganze Bandbreite an Programmen zu übernehmen. Gezeigt wurde zudem, dass die interne Befürwortung solcher Programme von weiblichen

Managerinnen erfolgt. Somit sind Frauen im Management ein Anzeichen für eine erste Adaptierung. Zu erwähnen bleibt, dass Diversity-Management-Programmen nur begrenzt effizient sind, da die Managerebene nach wie vor überwiegend durch Männer besetzt wird.

Firmen, die sich nie nachhaltig sozial engagiert haben, neigen auch nicht dazu, dies in Zukunft zu machen. Firmen, die im Rampenlicht stehen, tendieren eher dazu, diese Programme anzunehmen – ganz im Gegensatz zu Firmen, die in deren Schatten stehen. Der Druck wird zudem überwiegend durch Managerinnen ausgeübt. Möglicherweise haben Frauen das Human-Resources-Management geformt, da sie mittlerweile dieses Gebiet dominieren. Sobald die Anzahl der weiblichen Managerinnen das Token Level übersteigt, werden weitere Auswirkungen auf die Programme sichtbar. Der Einfluss der weiblichen Managerinnen in der Förderung solcher Programme ist demnach hoch (Dobbin 2011 b, 161; Dobbin et. al. 2011a, 405).

Das Ausbreiten von Personaldepartementen in wirtschaftlichen Unternehmen wird in den USA zwar durch die Befolgung der Gesetze institutionalisiert, jedoch rechtfertigen die Manager\_innen deren Entstehung in einem rein ökonomischen Paradigma als das Human-Resources-Management. Staatliche Einflüsse werden in der Ökonomie als illegitim eingestuft. Dobbin und Sutton hingegen erachten den Staat als wichtige Quelle für die Formung des Human-Resources-Managements. Denn die Zweideutigkeit der Equal Employment Opportunities-Gesetze zwang Unternehmen



dazu, Ressourcen und Programme anzuwenden, um die Befolgung von Gleichberechtigungsmassnahmen in Unternehmen zu verwirklichen. Die Stärke des amerikanischen Staates liegt gerade darin, dass durch den politischen Druck und durch legale Veränderung im Bereich der Gleichberechtigung die wirtschaftlichen Unternehmen dazu angetrieben wurden in ihrem ökonomischen Paradigma darauf zu reagieren. Die Unternehmen mussten so eine Lösung für das Problem der Gleichberechtigung der Geschlechter finden und ersetzen im ökonomischen Paradigma die Gleichberechtigungsstrukturen durch Effizienzstrukturen.

In einem Ländervergleich wurde von Dobbin bestätigt, dass die USA durch tiefgreifende rechtliche Regelungen im Bereich der sexuellen Diskriminierung den Weg für die Rekonstruktion der Gender-Problematik am Arbeitsplatz ebnen konnte (vgl. 2006b). Interessant ist ein Vergleich mit der Schweiz. Das Gleichstellungsgesetz (GIG) wurde im Jahr 1996 ratifiziert. Im Jahre 1998 entstand auf nationaler Ebene das erste Gleichstellungsbüro für Mann und Frau. Während in den Vereinigten Staaten zwischen den 1970er und 1980er Jahren das Management bereits die ersten Departemente bestimmte, welche im Sinne der Antidiskriminierung im Human Resources Management konstruiert wurden. Die Antidiskriminierungsabteilung der Equal Employment Opportunities wurden bereits in den 1980er Jahren in Diversitätszentren umgewandelt, indem man die Probleme rationalisierte und die Förderung von Minderheiten schon bald als ein essentielles Managementtool verstand. Demnach steigert Diversität am Arbeitsplatz auch die Effizienz. So werden Menschen mit

verschiedenen Fähigkeiten und Hintergründen unabhängig vom Geschlecht in die Arbeitsprozesse miteinbezogen (vgl. Dobbin 1998; Dobbin 2011b).

Abschliessend kann darauf hingewiesen werden, dass die Unregelmässigkeit in der Anwendung dieser Strategien in wirtschaftlichen Unternehmen auf die jeweilige Unternehmenskultur, die eine eigene Antwort auf staatliche Regulierung und gesellschaftliche Normen entwickelt, zurückzuführen ist. Gezeigt wird, wie die Effizienz dieser Programme auch von der vorhandenen Anzahl weiblicher Management-Angehörigen im Unternehmen und deren Befürwortung von solchen Programmen abhängt (Dobbin 2011a; Dobbin 2011b). Der einzige wirklich effektive Weg, um das Vorhandensein von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist somit, organisatorische Verantwortung zu schaffen. Wenn sich Organisationsmitglieder für die Aufgabe der Erhöhung von geschlechtlicher Vielfalt nicht verantwortlich fühlen, wird diese Problematik ad infinitum weitergegeben. Um die geschlechtliche Vielfalt zu erhöhen, müssen Führungskräfte dieses Ziel jedem anderen Unternehmensziel gleichsetzen. Es ist höchst fraglich, ob wirtschaftliche Unternehmen in der Schweiz ohne eine starke staatliche Regulierung die Programme und die Strategien im Bereich Gender Diversity Management, welche die Verantwortung der Organisationsmitglieder erhöht, in ihr ökonomisches Paradigma aufnehmen werden?

Aurelia Adamo, Master Soziologin, HR-Beraterin bei SBB Cargo International, aurelia.adamo@sbbcargo.int.com

#### LITERATUR

- Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rethorische Remodernisierung oder Paradigmawechsel, in: Angelika Wetterer. Die Hochschule 2/2003: [http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03\\_2/Wetterer\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/journal/texte/03_2/Wetterer_Gender_Mainstreaming.pdf) [10.01.2013].
- Dobbin, Frank (2011b): Inventing Equal Opportunity, in: Dobbin, Frank, The Reagan Revolution and the Rise of Diversity Management, Princeton: Princeton University Press.
- Dobbin, Frank, Soohan, Kim/Kalev, Alexandra (2011a): You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs, in: American Sociological Review 76 (3), 386-411.
- Dobbin, Frank/ Kalev, Alexandra (2006a): Best Practices or best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies, in: American Sociological Review Vol. 71, 589-617.
- Dobbin, Frank (2006b): Sexual Harassment: The Global and the Local, in: Sociological Forum Vol. 21 (4), 386-411.
- Hasse, Raimund (2003): Die Innovationsfähigkeit der Organisationsgesellschaft. Organisation, Wettbewerb und sozialer Wandel aus institutionstheoretischer Sicht, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Müller, Catherine, Sander, Gutrund (2009): Innovativ führen mit Diversity Kompetenzen. Vielfalt als Chance, Stuttgart/Wien/Bern: Haupt Verlag.
- Dobbin, Frank (1998): The Strength of a Weak State: The Rights Revolution of Human Resources Management Divisions, in: American Journal of Sociology 104 (2), 441-476.

.....  
RENÉ LEVY  
.....

## Egalité des chances entre hommes et femmes: résultats principaux du PNR60

Tout d'abord, un rappel: l'égalité entre hommes et femmes en termes de citoyenneté politique et économique n'est pas un doux rêve d'activistes égaré-e-s, mais un principe inscrit dans la Constitution suisse depuis 1981. Oui, cela fait un tiers de siècle déjà! Sa réalisation ne devrait donc pas nécessiter à chaque occasion de nouvelles justifications de principe. Elle relève des devoirs civiques ordinaires des individus et des institutions suisses.

Après quatre années d'activités intenses, le Programme national de recherche „Egalité entre hommes et femmes“ vient d'être officiellement terminé. Les résultats des 21 projets réalisés s'adressent aux différents acteurs de la „pratique“<sup>1</sup>. Quels sont ces résultats?

<sup>1</sup> Je renonce à citer des projets individuels pour exemplifier ou authentifier des passages concrets de cet article parce que la sélection serait forcément arbitraire. Les lectrices et lecteurs sont vivement encouragé-e-s à consulter le site web <http://www.pnr60.ch/F/Pages/home.aspx> pour approfondir les projets qui les intéressent. Il est aussi possible de télécharger la synthèse «PNR 60 - Egalité entre hommes et femmes - Résultats et impulsions» ou d'en commander une version papier.

Vouloir résumer rapidement les constatset recommandations d'une bonne vingtaine de projets de recherche, sérieux et consciencieux, est bien sûr une gageure et force à rester dans l'abstraction. Essayons tout de même, puisque les auteurs de la synthèse officielle – et surtout son auteure principale, Frauke Sassnick Spohn – l'ont fait de leur côté. Ce rapport d'une soixante de pages regroupe les résultats en quatre domaines d'action principaux: formation / emploi / conciliation entre famille, formation et emploi / sécurité sociale. Je ne suivrai pas ici cette organisation thématique, tout à fait judicieuse, mais résume l'ensemble en cinq principes généraux et dix constats plus concrets; le tout en me basant strictement sur les résultats des projets conduits au sein du PNR 60. Un constat particulièrement fondamental est que toute analyse et mesure sectorielle dans cette thématique reste gravement amputée devant un phénomène bien ancré dans la complexité de l'ordre social. Malgré ma tentative d'en tenir compte, l'énumération suivante restera fatalement sélective.

#### CINQ PRINCIPES GÉNÉRAUX POUR APPRÉCIER L'ÉGALITÉ DE GENRE

1. On peut relever nombre de progrès en direction de l'égalité. C'est vrai surtout sur le plan réglementaire et légal. La mise en oeuvre pratique, par contre, reste bien en deça des objectifs déclarés – exemple flagrant, mais de loin pas unique: la loi sur l'égalité des salaires. Les règles d'égalité existantes, pour importante que soit leur acquisition, ne sont utiles que dans la mesure où elles sont effectivement mises en oeuvre.

2. Il est fondamental de ne pas se laisser piéger par l' « ironie du succès déjà atteint » et d'éviter l'illusion que le problème serait résolu. Beaucoup reste à faire.

3. A part les dispositions concernant l'égalité directement, beaucoup de mesures et de politiques concernant d'autres sujets ont également leur impact sur l'(in)égalité, souvent sous forme d'effets inattendus, voire pervers. Pour cette raison, toutes les politiques doivent être examinées sous l'angle de leurs effets – intentionnels et non-intentionnels – sur la situation de l'égalité. Citons un seul exemple de « tâche aveugle » qui occulte avant tout des femmes: le travail familial non rémunéré, surtout dans les PME de petite taille, et en particulier dans l'agriculture.

4. L'égalité de genre ne peut aboutir si elle est traitée en tant que champ politique séparé et spécialisé. Les mesures sectorielles restent insuffisantes et sont souvent incohérentes entre elles. Elles ne sauraient produire d'effets durables sans faire partie d'une conception globale coordonnée, conçue et réalisée de manière transsectorielle et holistique. De surcroît, nombre de politiques s'adressent à des publics cibles spécifiques, définis par des critères dont la conjonction place souvent les femmes dans un angle mort (exemple: encourager de manière ciblée, dans le monde du travail, les mères avec un potentiel de carrière professionnelle exclut les femmes seniors moins qualifiées).

5. Les différences entre hommes et femmes sont extraordinairement multiples, leurs profils se recoupent largement. Par contre, la représentation d'une différence fondamentale entre les sexes (tel le qu'elle est en core véhiculée, par exemple, dans beaucoup de manuels scolaires de mathématiques et de sciences de la nature) est un modèle d'interprétation culturelle rigide qui réduit les personnes à des mannequins ou « masques » relevant d'une appartenance catégorielle abstraite (« ... que veux-tu, c'est un homme... »), les privant de leur individualité. Ce n'est pas, en l'occurrence, l'arbre qui cache la forêt, mais l'étiquette collective qui ne laisse pas aux personnes leur espace de développement nécessaire.

#### DIX CONSTATS PLUS SPÉCIFIQUES

1. L'inégalité de salaires entre hommes et femmes est illégale et particulièrement révoltante. Cependant, il ne suffit pas de la combattre en tant que telle, mais aussi en tant que résultante d'un faisceau complexe d'inégalités supplémentaires, différentes, dont elle est solidaire et qu'il s'agit de défaire (démanteler?) dans leur ensemble.

2. Parmi les facteurs qui défavorisent durablement les femmes dans le monde de l'emploi, citons notamment :  
- la distinction institutionnelle, dans la formation et dans le marché de l'emploi, de métiers typifiés comme masculins ou féminins; elle instaure et stabilise une ségrégation horizontale, puis verticale qui happe la majorité des employé-e-s au plus tard lors

de leur entrée en emploi (concrètement : des CFC formellement équivalents canalisent hommes et femmes dans les métiers ainsi appris et qui s'avèrent, dans le monde du travail, clairement hiérarchisés entre eux),  
- les cultures d'entreprise genrées (p. ex. culture de présence, rationnelle et orientée exclusivement vers les résultats vs. culture sensible aux relations) ainsi que les pratiques d'embauche en conséquence, canalisant les processus de choix de métier et de poste, - la concentration des femmes dans des formes précaires ou irrégulières de travail à temps partiel qui les défavorisent non seulement directement (salaire, perspectives d'avancement), mais aussi indirectement (droits limités, voire manquants dans les domaines de la sécurité sociale, de la réintégration professionnelle, des pensions à la retraite).

3. De telles séparations de genre, devenues structurelles, se réfèrent à des identités sexuées qui naissent biographiquement tôt, dans la première enfance. Pour cette raison, ces divisions doivent être déconstruites non seulement dans la phase du choix professionnel, mais dès la première jeunesse dans toutes les étapes de la formation, à commencer par les crèches.

4. Un fondement important de différences de genre se situe dans le cadre familial que vivent les enfants dès leur naissance. Selon le degré d'égalité pratiquée entre leurs parents, ils acquièrent des identités de genre qui les préparent à accepter à leur tour plus ou moins facilement l'inégalité ou l'égalité. Même si ces pratiques familiales échappent à la plupart des mesures extrafamiliales, el-

les sont fortement influencées par les conditions sociales et leur degré de sexuaton et peuvent évoluer grâce à l'amélioration de ces conditions.

5. Sans mesures ciblées, ces inégalités et divisions se renforcent au long des parcours de vie. Les personnes et les institutions qui interviennent lors d'étapes biographiques importantes (parents, enseignants, conseillers professionnels, psychologues, conseillers de placement etc.) doivent être particulièrement sensibilisées à cette problématique.

6. Les problèmes de conciliation ne se limitent pas à l'association entre activités familiales et professionnelles, ils s'attachent plus généralement aux obligations de care (mot intraduisible en français), à la formation continue, aux activités bénévoles, civiques, amicales et autres. Ils ne se limitent pas non plus à une étape biographique particulière mais peuvent survenir à plusieurs reprises.

7. Le travail rémunéré et non-rémunéré, l'activité professionnelle et familiale ou de care ont beau être séparés du point de vue institutionnel, ils fonctionnent comme des vases communicants dans la vie pratique et ne peuvent de ce fait être traités comme des domaines indépendants. Les inégalités de genre dans un domaine se répercutent inévitablement sur l'autre. Notamment, l'assignation unilatérale des hommes au monde de l'emploi et l'assignation unilatérale des femmes au travail familial non rémunéré sont les deux faces de la même pièce.

8. Face aux inégalités qui hiérarchisent la société, une véritable liberté de choix en matière d'inégalité de genre n'est possible que si les lances de toutes et de tous sont de même longueur et que l'éventail des possibles (p. ex. l'accès aux structures d'accueil extrafamilial pour des personnes dépendantes, enfants ou personnes âgées) n'est pas conditionné par le pouvoir d'achat individuel ou familial. Cela vaut à plus forte raison pour les immigré-e-s.

9. Un décalage considérable existe entre, d'une part, les connaissances en matière de problèmes d'égalité présentes auprès des spécialistes et, d'autre part, la proportion qui en entre dans les procédures législatives. Leur prise en compte systématique pourrait grandement améliorer l'adéquation et la durabilité des mesures prises sur les différents niveaux politiques.

10. Il est important à la fois de ne pas confondre différences et inégalités dans le domaine des rapports sociaux de sexe et de les prendre au sérieux à égalité. Elles exigent des mesures différentes et ne s'adressent pas sans autre aux mêmes cibles (groupes, institutions). Malgré le fait que les inégalités de genre positionnent le plus souvent les hommes plus favorablement que les femmes, les hommes peuvent, autant que les femmes, être concernés par les différences de genre et s'en trouver limités dans leur liberté d'action.

Prof. em. René Levy - Soziologie, Universität Lausanne  
rene.levy@unil.ch

.....  
MICHELA SEGGIANI UND FLEUR WEIBEL.  
.....

## Interdisziplinäre Ringvorlesung

Seit über zehn Jahren findet an der Universität Basel jedes Herbstsemester die interdisziplinäre Ringvorlesung „Einführung in die Geschlechterforschung“ statt. Das Konzept ist einfach: Jede Woche wird eine Lehrperson eingeladen, um in einer zwei-stündigen Vorlesung ihre jeweilige Disziplin und deren Auseinandersetzungen mit der Geschlechterforschung vorzustellen. So gibt die Vorlesung einen aktuellen Überblick über unterschiedliche fachbezogene Zugänge zu den Geschlechterverhältnissen und darüber, wie Geschlecht als Analysekategorie verstanden und in zahlreichen Bereichen angewandt werden kann.

Durch diese interdisziplinäre Diskussion von Themen, Gegenständen und Fragestellungen der Geschlechterforschung wird nicht nur der Forschungsstand in den einzelnen Fächern vermittelt, sondern auch ein Überblick über die Vielfalt und Breite des per se interdisziplinär ausgerichteten Fachs Geschlechterforschung gegeben. Denn wie die Auseinandersetzungen der Geschichte, der Naturwissenschaften, der Philosophie oder der Literaturwissenschaften zeigen: Geschlecht als mediales Ereignis, Ungleichheitsverhältnis, Existenzweise, Diskursformation oder gelebte Praxis spielt in allen Bereichen der Gesellschaft eine Rolle und verlangt nach unterschiedlichen disziplinären Zugängen, um in

seiner historischen wie aktuellen Komplexität erfasst zu werden. Dieses Herbstsemester sind neben den bereits genannten Disziplinen zudem Vertreter\_innen der Rechtswissenschaften, der Soziologie, der Psychologie, den Islamwissenschaften, den Pflegewissenschaften und der Queer Theory eingeladen. Sie lehren an verschiedenen Universitäten in der Schweiz und in Deutschland und ihre Forschungsschwerpunkte versprechen ein spannendes Programm. Natürlich ist es in der kurzen Zeit, die den einzelnen Disziplinen zur Verfügung steht, nicht möglich, deren Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen im Detail zu erörtern.

Für eine Vertiefung disziplinärer Verständnisse von Geschlecht bietet das Zentrum Gender Studies selbst verschiedene Veranstaltungen (z.B. zur Psychoanalyse oder den Naturwissenschaften) an und nimmt zudem Seminare anderer Fächer zu Fragen der Geschlechterforschung ins Lehrprogramm auf. Auch hier zeigt sich der für die Geschlechterforschung konstitutive Anspruch nach inter- und transdisziplinärer Kooperation und Wissenstransfer. So richtet sich die interdisziplinäre Ringvorlesung dann auch nicht nur an Studierende der Geschlechterforschung, sondern richtet sich explizit auch an Studierende aus anderen Fächern sowie an Interessierte außerhalb der Universität. Gerade dieses vielfältig gemischte Publikum der Ringvorlesung ist wiederum eine optimale Voraussetzung für anregende Diskussionen mit den Koordinatorinnen in der Zwischen- resp. Abschlusssitzung sowie im Tutorat, welches die Vorlesung begleitet. Das Ziel der Ringvorlesung besteht schließlich neben dem Aufzeigen der Vielfalt möglicher Auseinandersetzungen mit Geschlecht (erhältnissen)

durch den Einblick in verschiedene Forschungsgebiete auch darin, die wechselseitige Bereicherung fachspezifischer Diskussionen durch den inter- und transdisziplinären Austausch mit anderen deutlich zu machen.

Die Vorlesung beginnt am 17. September 2014. Sie findet jeweils mittwochs von 14.15 bis 16.00 Uhr im Hörsaal 115 des Kollegiengebäudes der Universität Basel statt. Bei Fragen zur Ringvorlesung stehen Ihnen die diesjährigen Koordinatorinnen, Michela Seggiani, lic.phil. (michela.seggiani@unibas.ch) und Fleur Weibel, M.A. (fleur.weibel@unibas.ch), zur Verfügung. Beide sind Doktorandinnen im Graduiertenkolleg des Zentrum Gender Studies. Michela Seggiani arbeitet zu Geschlecht in Naturhistorischen Museen, Fleur Weibel zu Hochzeitspraktiken in der Schweiz.

Im Anschluss an die Ringvorlesung findet das Tutorat von 16.15 bis 18.00 Uhr im Seminarraum 105 des Kollegiengebäudes der Universität Basel statt. Bei Fragen dazu wenden Sie sich an die Tutorin Helen Ramseier (helen.ramseier@stud.unibas.ch). Helen Ramseier studiert Geschlechterforschung und Germanistik im Bachelor.

.....  
LANN HORNSCHEIDT  
.....

## Sprachwissenschaft und Menschenbild

Die modernen Sprachwissenschaften sind keine ‚neutralen‘ Wissenschaften. Sie schaffen und re\_produzieren<sup>1</sup> Vorstellungen vom Menschen, die genderistisch (als erweiterte Vorstellung zu sexistisch<sup>2</sup>), rassistisch, klassistisch und ableistisch sind. Dies vollzieht sich zum einen durch die vielen sprachwissenschaftlichen Studien, Forschungen und Theorien unterliegendel Idee, der Mensch sei neutral und allgemeingültig. Zum anderen realisieren sich diese strukturellen Diskriminierungen durch eine partielle Veränderung<sup>3</sup> bestimmter sozialer Gruppen in und durch sprachwissenschaftliche Forschung.

<sup>1</sup> Ich schreibe re\_produzieren mit Unterstrich, um deutlich zu machen, dass in der Gleichzeitigkeit von produzieren und reproduzieren gleichzeitig doch immer auch eine Lücke oder ein Sprung ist, eine Nicht-Identität und Verschiebung.

<sup>2</sup> Vgl. Hornscheidt 2012: Durch diesen Ansatz werden unterschiedliche Realisierungen genderistischer Diskriminierung analytisch fassbar: Andro-, Zwei-, Repro-, Hetero- und Cisgenderung.

<sup>3</sup> Veränderung entspricht dem englischsprachigen Ausdruck ‚Othering‘.

Nebendiesen beiden grundlegenden Menschenbild-Konzeptualisierungen in den Sprachwissenschaften, realisiert sich ein dieses darüber hinaus auch durch den Gebrauch diskriminierender Metaphern und analytischer Engführungen, durch die Auswahl bestimmter sozialer Gruppen als Testpersonen oder Beispielsprecher\_innen und die Ignorierung anderer, durch implizite wie explizite grammatische Normen, Normen zu Sprachrichtigkeit, Vorstellungen von normalem und abweichendem Sprechen und vielem anderem mehr.

Die vorgebliche Allgemeingültigkeit der Idee des Menschen, wie sie sich in den Sprachwissenschaften ganz grundlegend findet, leistet einem Bild ‚des‘ Menschen Vorschub, der implizit weiß<sup>4</sup>, nicht-behindert (ableisiert) und männlich ist. Die Verselbstständigung eines weißen männlichen Normalmenschen in und durch Sprachwissenschaften realisiert sich auf vielfache Weise: Über explizite wie implizite sprachwissenschaftlichen Setzungen in Themensetzungen, Normsetzungen, Methoden und Fragestellungen, die jeweils Auswirkungen auf das sprachwissenschaftliche Menschenbild haben und gleichzeitig als Voraussetzungen in sprachwissenschaftliche Studien miteingehen und sich auf diese Weise machtvoll naturalisieren.

<sup>4</sup> weiß ist kursiv geschrieben, um deutlich zu machen, dass es sich um eine analytische Kategorisierung in Bezug auf Rassismus handelt, nicht um eine natürliche Gruppenzugehörigkeit.

Historisch haben die modernen Sprachwissenschaften durch die sprachlichen Normen, die sie ‚beschreiben‘ und auf diese Weise autorisieren und festschreiben, ein Menschenbild geschaffen, das den westeuropäischen bürgerlichen Cis<sup>5</sup>-Mann zur entnannten<sup>6</sup> Norm erhoben hat. Von diesem konnten dann in unterschiedlichen ‚Studien‘ jeweils Abweichungen über unterschiedliches Sprachverhalten oder gar ganze Grammatiken behauptet werden: Vergleichende Sprachanalysen im Kontext des europäischen Kolonialismus haben über Studien u.a. zu Aussprache, Schriftsprachlichkeit, Syntax, Wortschatz und grammatischem System die ‚Minderwertigkeit‘ anderer Personengruppen argumentiert (vgl. für kritische Untersuchungen dazu: Pennycook 1998, Philipson 1992) und die Sprachen Westeuropas – und damit ihre Sprecher (die männliche Form ist bewusst gewählt hier, da es sich tatsächlich um eine männliche Norm handelt hier) zur zivilisatorischen Norm erklärt. Untersuchungen zu Geschlecht und Sprache haben über lange Zeiten eine weibliche Andersheit in Bezug auf Vokabular, Stil und Kommunikationsverhalten postuliert (Jespersen 1922, Lakoff 1975, Trömel-Plötz 1984) und dadurch und damit auch häufig implizit eine männliche Norm weiter bestätigt.

<sup>5</sup> Cisgenderung ist die Normsetzung, die in der Annahme besteht, dass eine Person mit einer bestimmten Genderzugehörigkeit geboren ist und diese ihr Leben lang behält.

<sup>6</sup> Entnannt ist die Nicht-Benennung einer privilegierten Positionierung und betont, dass auch eine Nicht-Benennung eine aktive Sprachhandlung ist. Vgl. Hornscheidt/Nduka-Agwu 2010.

Sprachliche Handlungen wurden hier zu einem Anzeichen einer natürlichen gegenderten Andersheit von vor allem Frauen. Entsprechende Vorstellungen finden sich bis heute in populären Ansätzen zu Geschlecht als Kultur (Tannen 1991, Gray 1992) – und verkaufen sich auch weit jenseits linguistischer Kreise hervorragend. Die hier implizit und machtvoll reproduzierten Bilder zu ‚Frau‘ und ‚Mann‘ sind dabei zusätzlich noch jeweils heteronormativ, Mittelschicht-basiert und westeuropäisch sowie nicht-behindert. In der nach sozialen Gruppen ausdifferenzierten Sprachanalyse wird so einerseits häufig eine weisse, männliche ableisierte Mittelschichtnormalsernannter Ausgangspunkt genommen; andererseits wird in der dichotomen Gegenüberstellung einer weiteren Gruppe (‚Frauen‘) gleichzeitig eine Pauschalisierung dieser Gruppe vorgenommen, die selbst auch wiederum, ganz jenseits der Ansätze, die Sprachverhalten sozialen Gruppen eindeutig zuschreiben, diskriminierende Effekte hat.

Die Sprachwissenschaften in ihrem Kernbereich gehen also von einem scheinbar neutralen, implizit jedoch weissen Mittelschichtzugehörigen männlichen Menschenbild aus. Geanderte Gruppen werden linguistischen Bindestrich-Disziplinen zugeschrieben und dort ‚gesondert‘ erforscht: in der Patho- und Neurolinguistik in Bezug auf unterschiedliche Formen von Behinderung, der Psycholinguistik in Bezug auf einen in vieler Hinsicht genormten Spracherwerb, in der Soziolinguistik mit Bezug auf unterschiedliche Class-Zugehörigkeiten oder ein von einem mittleren Alter als Norm abweichendes Alter, eine nicht heterosexuelle Lebensform, um nur einige Beispiele zu nennen. Die

machtvolle gegenderte rassifizierte und Mittelschichtzugehörige Normalvorstellung des Menschen zeigt sich darüber hinaus auch in Bereich wie Lexikografie und Semantik, wenn von gesellschaftlichen Kernbedeutungen von Wörtern ausgegangen wird, mit denen jeweils die oben genannten Normen weiter entnannt autorisiert werden beispielsweise (Hornscheidt 2010). Dies zeigt sich auch in metalinguistischen Kommentaren in Wörterbüchern, die bestimmte Sprachgebräuche als nicht norm-konform benennen („Jugendsprache“, „umgangssprachlich“, „Sprache der Kriminellen“) und andere damit weiter zur nicht weiter zu spezifizierenden Norm erklären.

In neueren konstruktivistischen und perspektivisch-pragmatischen Ansätzen wird Sprache ganz grundsätzlich als Sprachhandlungen verstanden, als machtvolleres Mittel der Herstellung sozialer, interdependenter oder intersektionaler, dynamischer Zugehörigkeiten und Machtrelationen (vgl. Baxter 2008, Hornscheidt 2012), und mit dieser Perspektive auch diskursanalytisch die machtvollen Setzungen zum Menschenbild in und durch die Sprachwissenschaften kritisch reflektiert (Cameron 1997 und 1998, Hornscheidt 2012, Römer 1984). Eine umfassende kritische wissenschaftshistorische Untersuchung zur Re-Produktion von strukturellen Diskriminierungen durch die Sprachwissenschaften heute, welche ihrerseits dann wiederum Auswirkungen auf Forschungen, Disziplinen und Sprachtheorien haben könnte, steht indes noch aus.

Lann Hornscheidt, Professur für Sprachanalyse und Gender Studies Humboldt-Universität zu Berlin

#### LITERATUR

- Baxter, Judith 2008. Feminist Post-Structuralist Discourse Analysis – A New Theoretical and Methodological Approach? In: Kate Harrington, Lia Litosseliti, Helen Sauntson & Jane Sunderland (Hrsg.). *Gender and Language Research Methodologies*. Basingstoke: Palgrave, 243–255.
- Cameron, Deborah 1997. *Verbal Hygiene*. London: Routledge.
- Cameron, Deborah 1998. Introduction: Why is Language a Feminist Issue? In: Cameron, Deborah (Hrsg.). *The Feminist Critique of Language. A Reader*. New York; London: Routledge, 1–21.
- Gray, John 1992. *Men Are from Mars, Women Are from Venus*. New York: Harper.
- Hornscheidt, Lann; Nduka-Agwu, Adibeli 2010. Der Zusammenhang zwischen Rassismus und Sprache. In: Adibeli Nduka-Agwu & Lann Hornscheidt (Hrsg.). *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zur rassistischen Sprachhandlungen*. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel, 11–49.
- Hornscheidt, Lann 2010. Zum Rassismus in einsprachigen Wörterbüchern – ein Analyseleitfaden zur kritischen Reflexion rassistischer Sprachhandlungen. In: Adibeli Nduka-Agwu & Lann Hornscheidt (Hrsg.). *Rassismus auf gut deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zur rassistischen Sprachhandlungen*. Frankfurt a. M.: Brandes & Apsel, 456–477.
- Hornscheidt, Lann 2012. *feministische w\_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik*. Frankfurt/Main: Brandes & Apsel.

- Jespersen, Otto 1922. *Language. Its Nature, Development and Origin*. London: G. Allen & Unwin.
- Lakoff, Robin 1975. *Language and Woman's Place*. New York: Harper & Row.
- Pennycook, Alastair 1998. *English and the Discourses of Colonialism*. New York; London: Routledge.
- Phillipson, Robert 1992. *Linguistic Imperialism*. Oxford: Oxford University Press.
- Römer, Ruth 1984. *Sprachwissenschaft und Rassenideologie in Deutschland*. Münster: Wilhelm Fink.
- Tannen, Deborah 1991. *You Just Don't Understand: Women and Men in Conversation*. London: William Morrow.
- Trömel-Plötz, Senta 2004 [1984] (Hrsg.). *Gewalt durch Sprache. Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen*. Wien: Milena.

ALMA REDZIC

## Anny Klawa-Morf<sup>1</sup>

Anny Klawa-Morf (1894-1993) war eine starke und eindrückliche Vorkämpferin für die Frauenrechte, insbesondere für die Rechte der Arbeiterinnen und für das Frauenstimmrecht. Sie wuchs in bitterer Armut und äusserst schwierigen Verhältnissen auf. Ihre Kindheit und Jugend sowie die dritte Lebensphase waren geprägt von Entbehrung und Verzicht. Hunger und Existenzangst waren ihre häufigsten Wegbegleiter.

Ihr Leben knüpft an das Leben ihrer Grossmutter an, der französischen Revolutionärin Léonie Arlaud aus der Zeit der Revolution von 1848. Doch bevor sie von der Kraft ihrer Grossmutter schöpfen konnte, musste sie sich von ihren Eltern emanzipieren. So sehr sie ihre Mutter für deren Stärke bewunderte, löste deren Passivität und Ergebenheit gegenüber ihrem alkoholkranken und gewalttätigen Ehemann bei Anny rebellischen und gerechtigkeitsuchenden Widerstand aus.

Mit 14 Jahren trat sie als Textilarbeiterin in die Gewerkschaft ein und organisierte später mitunter den Generalstreik von 1912. Sie war eine gefragte Rednerin und mutige Aktionistin, die deswegen auf die „schwarze Liste“ gestellt wurde. Doch selbst dies brachte sie nicht zum Schweigen. 1919 arbeitete Anny in München im Büro der Roten Armee. Sie wurde zurück in die Schweiz abgeschoben und half deutschen Desserteuren unterzutauchen.

Anny heiratete 1922 den lettischen Revolutionär, Typografen und politischen Journalisten Janis Klawa, der sie bei all ihren Tätigkeiten unterstützte. Auch er war ein glühender Verfechter der Gleichstellung, was nota bene auch in der Arbeiter\_innen- und der sozialistischen Bewegung nicht als selbstverständlich betrachtet wurde. Für Anny war glasklar, dass gleiche Arbeit auch gleich entlohnt werden muss. Ferner propagierte sie in Artikeln und in Reden das Frauenstimmrecht und kämpfte teilweise gegen die eigenen Reihen in der Gewerkschaft und in der Partei.

In der gleichen Zeit gründete sie die Roten Falken, eine sozialistische Alternative zur Pfadfinderbewegung. Sie war überzeugt, dass Solidarität von Kindsbeinen an gelehrt und gelebt werden muss. Anny engagierte sich tatkräftig täglich für die Menschen in ihrem Umfeld und dementsprechend schickten diese ihre Kinder mit Freude in die Lager und Aktivitäten der Roten Falken. Sie legte grossen Wert darauf, dass Mädchen und Buben dieselben Rechte und Pflichten gelehrt wurden.

Während ihrer Ehe mit Janis plagten Anny keine Geldsorgen. Als er starb, war sie 62 Jahre alt und konnte mit der Altersrente, für die sie noch Unterschriften gesammelt hatte, kaum überleben. Sie arbeitete bis ins 85-ste Lebensjahr.

Anny war eine aussergewöhnliche Persönlichkeit und ihr Engagement authentisch. Ihre Menschlichkeit und Weisheit sind vorbildlich, ihre Ausdauer und Geduld bewundernswert, ihre Kraft und ihr Mut lobenswert.

<sup>1</sup> Annette Frei, Die Welt ist mein Haus, Das Leben der Anny Klawa-Morf, 1991, Zürich. (Nicht mehr im Handel erhältlich.)

PUBLIKATIONEN VON VEREINSFRAUEN

Une sorcière des temps modernes

Le self-help et le mouveme

Après Mamamélis: manuel de gynécologie naturopathique à l'usage des femmes, best-seller des éditions (250 000 exemplaires vendus, 7 traductions), La ménopause, réflexions et alternatives aux hormones de substitution et La sexualité des femmes, racontée aux jeunes et aux moins jeunes, le moment est venu de partager également l'histoire du mouvement femmes et santé, du self-help.

Ce mouvement pour l'réappropriation du corps, né du Mouvement de libération des femmes, a permis une véritable révolution. La pratique de l'auto-examen a fait le tour du monde, soutenu les luttes pour le droit à l'avortement, l'accès à la contraception et facilité, pour les femmes, une nouvelle relation au corps, à la maladie et au processus de guérison

Cette pratique est toujours d'actualité et se réalise dans nos pays mais également dans d'autres parties du monde. Découvrez le mouvement self-help raconté à travers le parcours engagé d'une naturopathe militante à considérer comme une sorcière des temps modernes.

Rina Nissim, 2014, 196 pages et illustrations, CHF 20.00, EUR 14.00, ISBN : 978-2-940116-5, www.mamamelic.com

PUBLIKATIONEN

Kleine Mädchen und High Heels

Über die visuelle Sexualisierung frühadoleszenter Mädchen

Enge Kleidung, hohe Schuhe und Make-up sind heute oft schon bei Zehnjährigen alltäglich – eine Schönheitspraxis, die immer wieder auf Kritik stößt. Doch was steckt hinter der »visuellen Sexualisierung« junger Mädchen? Das Buch greift diese Frage auf und zeigt: Entscheidend sind jene Bedeutungen, die die Akteurinnen selbst ihrem Äusseren zuschreiben. Ihre Praktiken repräsentieren nicht etwa sexuelle Frühreife, sondern vielmehr ihren tiefen Wunsch nach Normalität, ihre Konfrontation mit veränderten Anforderungen von außen und die Gewissheit, weit vor dem Erwachsenenalter für sich selbst verantwortlich zu sein.

Sarah Dangendorf, 2012, 336 S., ISBN 978-3-8376-2169-3

Faktoren von Erfolg und Scheitern, Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Heft 40/2

Gleichstellungspolitik – ihr Erfolg oder Scheitern – gründet auf einem komplexen Zusammenspiel unterschiedlichster Voraussetzungen und Interessen. So stösst auch in der Schweiz die Realisierung von Chancengleichheit in der Ausbildung oder auf dem Arbeitsmarkt bis heute an erhebliche Grenzen.

Die Beiträge dieses Themenheftes gehen den komplexen Bedingungsbeziehungen von Gleichstellungspolitischen Strategien und Massnahmen nach und stellen dabei gleichermaßen strukturelle und normative Aspekte wie soziale Praktiken der (Un)Gleichstellung in den Vordergrund. Ausgehend von unterschiedlichen theoretischen Perspektiven, statistischen Analysen und qualitativ-empirischen Zugängen verweisen die Beiträge auf den voraussetzungsvollen Charakter von Gleichstellungsprozessen auf institutioneller und soziokultureller Ebene sowie im Kontext föderalistischer Strukturen. Geboten werden zahlreiche Anhaltspunkte für eine reflexive und innovative Konzeption zukünftiger Gleichstellungspolitik in der Schweiz.

Brigitte Liebig, René Levy, Birgit Sauer, Alfonso Sousa-Poza, Vol 40, Heft 2, 15cm x 22.5 cm, 264 S., ISBN 978-3-03777-147-1, CHF 48.–/Euro 39.–

Die Produktion des Freiers, Macht im Feld der Prostitution. Eine soziologische Studie

Warum kaufen Männer Sex? Dieser Frage nähert sich Udo Gerheim in einer gelungenen Synthese aus kritischer Wissenschaft und einer konsequent empirischen Analyse. In Anlehnung an Bourdieu zeichnet er die (Macht-)Strukturen des Prostitutionsfeldes nach und analysiert die soziale Praxis und die habituellen Muster der Freier. Auf der Grundlage von 20 Interviews mit Freiern liegt erstmals eine bestechende

soziologische Studie zu einem zentralen – aber bislang kaum beachteten – Aspekt der Produktion heterosexueller männlicher Normalität und des Begehrens im Kontext von käuflicher Sexualität vor.

Udo Gerheim, 2012, 332 S., ISBN 978-3-8376-1758-0

Politiken der Gleichstellung in der Schweiz. Institutionelle Körper und Migration, Eine Studie zu Körperinszenierungen junger Frauen in Text und Bild

Ob jemand als zugehörig oder als »nicht von hier« gilt, wird im Kontext von Migration oft an Körperlichem festgemacht. Doch wie hängen Fragen nach dem Körper und nach Migration als Erfahrung und Zuschreibung zusammen?

Die empirisch-qualitative Studie geht dem Verhältnis von Körper und Sozialität, von körperlichem Empfinden und Zuschreibungserfahrungen im Zusammenhang mit Migration nach. Dabei kommen junge Frauen in biografischen Interviews zu Wort und porträtieren sich in Fotografien. Durch die Analyse der Körperinszenierungen in Text und Bild wird deutlich, dass Körperlichkeit im Kontext von Migration als ein in sich flexibler Möglichkeitsraum zu verstehen ist.

Henrike Terhart, 2014, 460 S., ISBN 978-3-8376-2618-6

Über den Körper hinaus, Geschlechterkonstruktionen im europäischen Roman seit Ende der 1990er Jahre, Entfalten zeitgenössische Romane neue Konstruktionskonzepte von Körper und Subjekt?

Dieses Buch befasst sich mit Geschlechterkonstruktionen, die sich von den bisher vorherrschenden poststrukturalistischen Denkmodi unterscheiden: Anhand deutscher, polnischer, kroatischer, finnischer und französischer Romane ab Ende der 1990er Jahre erstellt Yuan Xue eine angemessene Interpretationsweise für die neuartigen literarischen Erscheinungen. Sie bietet ein breites Spektrum an behandelte Literatur jenseits des Mainstreams und betritt so vielfach Neuland.

Yuan Xue, 2014, 244 S., ISBN 978-3-8376-2659-9

Begründungsmuster weiblicher Genitalverstümmelung  
Zur Vermittlung von Kulturrelativismus und Universalismus

Die Auseinandersetzungen um Universalismus und Kulturrelativismus weisen eine lange und kontroverse Geschichte auf. Janne Mende nimmt die Spezifika beider Seiten in den Blick und eröffnet damit eine Verhältnisbestimmung, die weder einen Zugang hypostasiert noch das gesamte Feld verlässt. Entlang inhaltlicher und moralphilosophischer Dimensionen konturiert sie die Konzepte in ihrer Vermitteltheit und verdeutlicht anhand der Praxis der Genitalverstümmelung die Stärken einer reflexiven Sozialwissenschaft: Eine solche kann sich jenseits von relativistischer Gleichgültigkeit und universalis-

tischer Dominanz verorten und sich kontextsensibel an der unhintergehbaren Forderung orientieren, Leiden zu vermindern.

Janne Mende, 2011, 212 S., ISBN 978-3-8376-1911-9

Migration und Männlichkeit, Biographien junger Straffälliger im Diskurs

Wenn in der Öffentlichkeit über die Kriminalität junger Migranten diskutiert wird, kommen die Jugendlichen nur selten selbst zu Wort. Und noch seltener wird der Frage nachgegangen, welchen Einfluss gesellschaftliche Diskurse auf die Identitätskonstruktionen derjenigen haben, über die gesprochen wird.

In diesem Buch geht es – ausgehend von Stuart Halls Überlegungen zum Zusammenhang von Diskurs und Subjekt – um die Verknüpfung von Diskurs- und Biographieforschung. Am Beispiel von Interviews mit straffälligen Jugendlichen untersucht Tina Spies die Macht von Diskursen im Kontext von «Migration, Männlichkeit und Kriminalität». Dabei zeigt sie auf, wie Positionierungen im Diskurs eingenommen werden, aber auch, wie die Jugendlichen sich den Diskursen widersetzen.

Tina Spies, 2010, 438 S., ISBN 978-3-8376-1519-7

Gendered Life Courses Between Standardization and Individualization, A European approach applied to Switzerland

This volume presents an integrated approach to life-course analysis with innovations on the theoretical, empirical and methodological level. Life courses are considered as multidimensional individual trajectories that are influenced not only by available resources and by trajectories of closely related others (children, partners), but also by gender and by specific institutional configurations. This approach is applied to Switzerland, a society mixing modern and traditional elements.

René Levy, Eric Widmer, 2013, 400 S., 31.90 EUR, ISBN 978-3-643-80143-2

Frauen in der Politik - Landkarte 2014

Frauen sind in den Parlamenten weltweit immer häufiger vertreten. Laut einer Studie, die gemeinsam von der Interparlamentarischen Union (IPU) und von UN-Women erstellt wurde, stieg der Frauenanteil in Parlamenten in den letzten Jahren kontinuierlich an und erreichte per 1. Januar 2014 21,8 Prozent. Der leichte Rückgang (von 19 auf 18) von Frauen als Staats- oder Regierungschefinnen seit 2012 zeigt jedoch, dass die gläserne Decke immer noch existiert.

[http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnmmap14\\_en.pdf](http://www.ipu.org/pdf/publications/wmnmmap14_en.pdf)

Geschlechterquote in der Wirtschaft

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKFSpricht sich für die gesetzliche Einführung von Geschlechterquoten in der Wirtschaft aus. Das Ziel: Ein Frauenanteil von 40 Prozent in den Verwaltungsräten und von 33 Prozent in den Geschäftsleitungen. Die Quote soll für börsennotierte und öffentliche Unternehmen sowie für Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden gelten.

<http://www.ekf.admin.ch/aktuell/index.html?lang=de>

Identitäten in Bewegung, Migration im Film

Festung Europa – Wanderarbeit – Road Movie: Eine Reihe von Spielfilmen, Dokumentarfilmen und künstlerischen Videos hat sich in jüngerer Zeit mit dem Thema Migration beschäftigt. Der Band greift diesen Zusammenhang von Medialität, Migration und Geschlecht auf: Im Zentrum der interdisziplinären Analysen stehen filmische Auseinandersetzungen mit Weltanschauungen, Religionen sowie Feindbildern, Stereotypisierungen und gesellschaftlichen Marginalisierungen. Darüber hinaus werden Prozesse des Aushandelns kultureller und sozialer Grenzen sowie die Schaffung von Subkulturen und Hybridisierung analysiert. Ein materialreiches Werk zu den medialen Formen der Inszenierung von Identitätszuschreibungen und -dekonstruktionen.

Bettina Dennerlein, Elke Frietsch, 2011, 324 S., ISBN 978-3-8376-1472-5

HERBST / AUTOMNE

1 octobre 2014, Comment éduquer à l'égalité entre les sexes pendant la petite enfance et l'enfance? Journée d'étude NoREVES à Lille, France

Avec la création d'un ministère des droits des femmes en mai 2012, l'égalité est redevenue en France une question à l'ordre du jour. L'éducation nationale répond à la mission légale inscrite depuis 1989, dans l'article L. 121-1 du Code de l'éducation („les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur [...] contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes“), mission développée dans la nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif signée en janvier 2013. La question se pose donc aujourd'hui aux formateurs-trices,

aux pédagogues, aux enseignants-e-s, aux éducateurs-trices, aux animateurs-trices, de savoir comment porter cette valeur républicaine au sein des écoles, lieux collectifs d'accueil, institutions culturelles et comment permettre aux enfants de se socialiser dans un environnement égalitaire.

Contact pour information: recherche.noreves@gmail.com ou sylvie.croemer@univ-lille2.fr

06. Oktober, 2014, Gleichstellung der Geschlechter - eine Utopie? Wissenschaftscafé in Bern

Das nationale Forschungsprogramm NFP 60 untersuchte von 2010 bis 2013 die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz. Wie sieht es aus mit der Gleichstellung in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt, in der Familie oder der sozialen Sicherheit? Was braucht es, um die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen? Die Ergebnisse des NFP liegen nun vor und

sind unter [www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch) einsehbar. Am Wissenscafé diskutieren Vertretende des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung, der Leitungsgruppe des NFP 60, der Zivilgesellschaft und Gleichstellungsbeauftragte aus der Praxis. [www.nfp60.ch](http://www.nfp60.ch)

10 Abende von Oktober 2014 bis März 2015, Care als Ware: Eine neopatriarchale Ideologie, Ein ideologiekritisches Leseseminar für Frauen mit Tove Soiland, Philosophin/Historikerin in Zürich

Die Frauenbewegung skandalisierte eine patriarchale Ideologie, die Frauen auf bestimmte Tätigkeiten und die damit verbundenen Eigenschaften festlegte. Diese Verknüpfung ist heute unter dem Versprechen einer marktvermittelten Verteilung von Care weitgehend aufgelöst. Die Care-Arbeit und die mit dieser Marktförmigkeit verbundenen Schwierigkeiten sind aber an den Frauen hängen geblieben. Gleichwohl scheint es



für diese Verknüpfung keinen Verantwortlichen mehr zu geben, denn das Ganze geschieht im Namen der Gleichstellung. Wir sind damit mit einer neuen Form von Ideologie konfrontiert, die in dem Sinn als neopatriarchal zu bezeichnen ist, als sie nicht mehr über offen repressive Geschlechterideologien operiert.

Zeit: 10 Abende: Donnerstags jeweils 19.00 bis 21.30 Uhr

Daten: 30.10.14, 13. und 27.11.14, 11.12.14, 8. und 22.01.15, 5. und 26.02.15, 12. und 26.03.15

Ort: VPOD Zürich, Birmensdorferstr. 67, 8004 Zürich

Anmeldung bis 3.10.2014 bei: Silvia Carsana, VPOD Zürich, Regionalsekretariat über [info@vpod-zh.ch](mailto:info@vpod-zh.ch)

14. Oktober 2014, Nachhaltigkeit im Spannungsfeld von Gender, Care und Green Economy, Konferenz in Berlin

Seit mehr als 20 Jahren fordern feministische Ökonominnen einen Perspektiven- und Prioritätenwechsel

im vorherrschenden Wirtschaftssystem, da dieses nur funktionsfähig ist, weil es unbezahlte Sorgearbeiten (care work/economy) wie auch die reproduktiven Leistungen der ökologischen Natur als vermeintlich kostenlose und grenzenlos zur Verfügung stehenden Ressourcen nutzt. Aber bis heute ist es kaum gelungen, diese Analysen, Argumente und Forderungen in die entsprechenden wissenschaftlichen, politischen und ökonomischen Debatten und Konzepte einzubinden.

<http://www.cage-online.de/konferenz/>

16 octobre 2014, „Homo oeconomicus, mulier solidaria“. Une économie solidaire peut-elle être féministe? Colloque à Genève

La littérature sur l'économie sociale et solidaire ne s'est jusqu'ici que peu intéressée au genre et aux théories féministes. L'effort de conceptualisation s'est porté sur d'autres dimen-

sions, comme les principes d'une économie plurielle, l'institutionnalisation de l'économie solidaire et les conditions d'une démocratisation de l'économie portée par des initiatives locales. Concernant le genre, les acteurs et actrices et les chercheurs dans ce champ se contentent au mieux d'affirmer que les différences entre les sexes doivent être prises en compte et que l'égalité de genre est un objectif de l'économie solidaire. Mais la manière dont cette économie est traversée par le genre n'est généralement pas analysée en profondeur. Dans les pays où la coopération au développement joue un rôle important, les approches dites „Gender and Development“ ont de plus renforcé la vision simpliste de l'économie solidaire agissant nécessairement en faveur des femmes. L'économie solidaire s'inscrit alors dans les propositions de „smart economics“ dirigées vers les femmes formulées par la Banque mondiale,

largement critiquées par les études féministes.

[http://graduateinstitute.ch/fr/events/\\_/events/pggc/2014/homo-economicus-mulier-solidari](http://graduateinstitute.ch/fr/events/_/events/pggc/2014/homo-economicus-mulier-solidari)

20 Oktober 2014, 25 Jahre Gender Policy an der UZH, Jubiläumsanlass in Zürich

Die Gender Policy an der Universität Zürich wird 25 Jahre alt. Den Auftakt zum Jubiläum bildet die Feier am Montag, 20. Oktober 2014 ab 16.30 Uhr in der Aula (KOL-G-201) im Hauptgebäude der Universität Zürich. Die Begrüssung durch den Rektor Michael Hengartner und Brigitte Tag, Gleichstellungskommissionpräsidentin beginnt um 16.45 Uhr. Begleitet wird die Jubiläumsfeier von einer Wanderausstellung.

<http://www.gleichstellung.uzh.ch/veranstaltungen/jubilaeum25jahre-gleichstellunganderuzh.html>

22 octobre 2014, Gender and Excellence: Challenges in Research Funding, Conference à Berne

Malgré tous les efforts entrepris et les mesures mises en place en ce sens, l'égalité des chances reste un défi difficile à relever dans l'encouragement de la recherche. Des études montrent la diversité des facteurs qui exercent une influence sur l'égalité des chances. Les faits sont bien connus : les hommes sont surreprésentés dans les sphères supérieures de la science et de la recherche, ce qui induit également une répartition inégale des fonds de recherche entre les sexes. Qu'est-ce qui dysfonctionne dans le système ? Où se situent les pierres d'achoppement ?

Devons-nous privilégier d'autres approches pour parvenir à résoudre le défi de l'égalité des chances ?

Ces questions et la recherche de nouvelles pistes feront l'objet de discussions lors de la manifestation

qui aura lieu à Berne le 22 octobre 2014. Susan M. Gasser, FMI/Université de Bâle et présidente de la commission pour l'égalité du FNS, Priyamvada Natarajan, Université de Yale, et Claartje Vinkenburg, Université VU Amsterdam, sont les oratrices invitées à s'exprimer ; par ailleurs, elles échangeront leurs points de vue avec des jeunes scientifiques et des représentant-e-s du Conseil de la recherche du FNS.

L'inscription sera possible dès début septembre:

<http://www.snf.ch/fr/pointrecherche/newsroom/Pages/news-140620-agenda-conference-gender-and-excellence-f.aspx>

31 October 2014, Gender and Migration in Different Tracks of Higher Education, Workshop and Conference at Zollikofen

Higher education faces increasing trends of internationalization. Little is known about whether and how

this trend affects social inequality. This holds in particular regarding educational opportunities for young men and women with a migration background and/or foreign nationality and degrees earned abroad. Against this background, the conference will focus on the following questions: How do gender and migration experiences affect access to the different tracks of higher education? What role do gender and migration experiences play in explaining trajectories and success rates in higher education and the ensuing transition into the labour market? To what extent do tracks of higher education offer comparable access and success chances for men and women with different social and ethnic backgrounds?

<http://www.ehb-schweiz.ch/en/researchanddevelopment/conferenceongenderandmigration/Pages/default.aspx>

06. November 2014, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Wie beraten? Weiterbildung in Bern

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein aktuelles, aber auch heikles Thema.

Die Aufgabe, belästigte Personen zu informieren, zu beraten und zu unterstützen ist anspruchsvoll. Es braucht dazu Beratungskompetenz, Fachwissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Kenntnisse der Verfahrensabläufe im Betrieb und vor Gericht.

Die Weiterbildung richtet sich an Frauen und Männer, die Ansprechperson sind, im Personalwesen oder in der Beratung tätig sind; an GewerkschafterInnen und alle am Thema Interessierte aus Privatwirtschaft und Verwaltung.

[Anmeldung bis 16. Oktober unter www.be.ch/gleichstellung-kurse](http://www.be.ch/gleichstellung-kurse)

14. November 2014, Ein sichtbares „Frauenhaus“ für alle? Vernetzt, integrativ und sicher gegen häusliche Gewalt - Fachtagung in Olten

2013 feierte das Frauenhaus Aargau-Solothurn sein 30-jähriges Jubiläum. Die Ankündigung, dass das Frauenhaus in zehn Jahren sichtbar und sicher sein sollte, löste unterschiedliche Reaktionen aus. Berechtigte Fragen wurden gestellt: Wie können sich Frauen und Kinder in einem sichtbaren Frauenhaus vor weiterer Verfol-

gung und Gewalteskalation schützen? Welche Erfolge verspricht der systemische Ansatz für die Einschränkung und Reduktion häuslicher Gewalt kurz- und langfristig? Wie sollte die interdisziplinäre Zusammenarbeit, die Vernetzung sowie die Aufgaben und Verantwortungsverteilung der Hilfesysteme organisiert werden, damit ein sichtbares Frauenhaus nicht nur als sichere vorübergehende Notunterkunft, sondern als Schutzraum und Kompetenzzentrum wahrgenommen wird? Ein sicherer Ort also, wo die Betroffenen Wissen und Kompetenzen erwerben und neue Beziehungsmuster erproben, mit dem Ziel, für sich und ihre Familienmitglieder ein gewaltfreies Leben gestalten zu können.

[Anmeldungen auf der Website: http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/kurse-und-tagungen](http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/kurse-und-tagungen)