

20 2010

FemInfo

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



Vorwort · Avant-propos	4	Wer war sie? · Qui était-elle ?	
		• Erna Hamburger	29
<hr/>			
FemWiss in Aktion · FemWiss en action		Publikationen · Publications	
• Stellungnahme zum Konsolidierungsprogramm 2011–2013 für den Bundeshaushalt	5	• Rezension: Diemut Majer: Fauern – Revolution – Recht	30
• FemWiss Vollversammlung	9	• Publikationen von Mitgliedern	31
• FemWiss in Retraite	12	• Publikationen	32
• Gesucht: Verantwortliche Öffentlichkeitsarbeit	15	• Zeitschriften	33
<hr/>			
Mitglied im Fokus · Parcours de membre		Agenda / Agenda	
• Séverine Rey – Le féminisme: une manière d'être au quotidien et un engagement intellectuel	16	• Sommer / Été 2010	34
• Nadia Lamamra – Analyser les lieux de formation dans une perspective de genre	18	<hr/>	
<hr/>			
Seitenblicke: Feministisch · Regards féministes		Informationen / Informations	
• Karrierekonzeptionen von Frauen – ein interdisziplinäres Forschungsprojekt an der FHS St. Gallen	19	• Ausschreibung: Gleichstellungspreis der Stadt Zürich	36
<hr/>			
Seitenblicke: Wissenschaftspolitik		• Ausschreibung: Marie Heim-Vögtlin-Programm	36
Regards sur la politique scientifique		• Ausschreibung: Buchprojekt der Zürcher Frauenzentrale	36
• NFPs: Forderungen und Kritik	21	• Call for papers: Being a Feminist Academic	37
• Gesamtperspektive wahrnehmen		• Klare Fakten zur Gleichstellung Baselland	38
Interview mit Claudia Kaufmann	24	• Europäische Datenbank zu Frauen und Männern in Entscheidungspositionen	38
<hr/>			

Liebe Leserin, lieber Leser

Wundern Sie sich manchmal auch, wie vielfältig das Spektrum feministischer Wissenschaft ist und wie sie sich immer von Neuem entfaltet? Was erwartet Sie in dieser Ausgabe des FemInfo, neben all den Veranstaltungstipps, Publikationen, Informationen und Hinweisen zu spannenden Frauen? Ein spezieller Blick auf die ältere und jüngere Vergangenheit und auf die nähere Zukunft. Da ist zum einen die Stellungnahme von FemWiss gegen die Streichung der Bundesbeiträge an das Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen im Rahmen des Sparprogrammes des Bundesrates sowie der Bericht aus der Startphase eines Forschungsprojekts an der Fachhochschule St. Gallen über die Vorstellungen von Frauen zu Karriere. In unserer Reihe vom NFP 35 zum NFP 60 blickt ein Mitglied der ExpertInnengruppe auf die Zeit zurück, als der SNF noch der Meinung war, Gleichstellung könne gar nicht wissenschaftlich untersucht werden (Seite 24).

Noch etwas weiter in die Vergangenheit zurück reicht das 400-seitige Buch, welches die Entwicklung der rechtlichen Stellung von Frauen zwischen den Revolutionen des 18. Jahrhunderts und dem Ende des Ersten Weltkriegs vergleichend betrachtet. Und ganz neu dürfen wir mit Séverine Rey ein neues Mitglied im Vorstand willkommen heissen (Seite 16). In der Ausschreibung auf Seite 15 geht es um ein paar Fähigkeiten, die Sie aufweisen könnten.

Angeregte Lektüre wünschen

Christine Scheidegger und Sheila Karvounaki Marti

Chère lectrice, cher lecteur

Est-ce que vous vous étonnez parfois de la grande variété de la science féministe et de comment elle se déploie chaque fois de nouveau? Que vous propose ce numéro de FemInfo en plus des informations sur les manifestations, les publications et les références à des femmes captivantes? Un regard sur le passé récent et moins récent et sur l'avenir proche. Vous trouverez la prise de position de FemWiss contre la suppression du financement du Programme fédéral de l'égalité des chances dans les Hautes écoles spécialisées, proposée dans le programme de consolidation du Conseil Fédéral. Figure également le compte-rendu de la première étape d'un projet de recherche de la Haute école spécialisée de St-Gall sur le rapport des femmes à la carrière. Dans notre série « du PNR35 au PNR60 », un membre du groupe d'expert-e-s du premier programme national de recherche sur la problématique du genre revient sur l'époque où le FNS croyait encore que l'égalité ne pouvait pas être analysée scientifiquement (page 24).

Remontant un peu plus loin dans le passé, un livre de 400 pages jette un regard sur le développement de la situation juridique des femmes entre les révolutions du 18e siècle et la fin de la Première guerre mondiale. Par ailleurs, nous avons eu le plaisir d'accueillir Séverine Rey comme nouvelle membre du comité (page 16). Enfin, l'annonce figurant à la page 15 correspond peut-être à vos compétences.

Bonne lecture

Christine Scheidegger et Sheila Karnouvaki Marti

VORSTAND DES VEREINS FEMWISS

Stellungnahme zum Konsolidierungsprogramm 2011– 2013 für den Bundeshaushalt

Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung, Bereich Bildung: bes. Verzicht auf Beitrag zur Chancengleichheit an Fachhochschulen, Bereich Forschung sowie Familienergänzende Kinderbetreuung

Sehr geehrte Frau Bundespräsidentin,
Sehr geehrter Herr Bundesrat Merz

Seit 27 Jahren engagiert sich der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (FemWiss), der rund 1'000 Mitglieder repräsentiert, kontinuierlich für die gezielte Gleichstellung und Förderung von Frauen im akademischen Bereich und setzt sich für die Verbreitung und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Schweiz ein.

Der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz (FemWiss) hat mit Beunruhigung die oben angeführten Vorschläge zum Ver-

Nebenstehend befindet sich die Stellungnahme von FemWiss zur Streichung der Bundessubventionen für das Programm Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen sowie einiger weiterer die Gleichstellung der Geschlechter betreffende Sparmassnahmen im Hochschulbereich. Diese Sparmassnahmen sind Teil des Konsolidierungsprogramm 2011–2013 und Aufgabenüberprüfungsprogramm des Bundes, welches das Eidgenössische Finanzdepartement von Ende April bis Ende Mai 2010 in die Vernehmlassung schickte.

Das ganze Massnahmenpaket ist einsehbar unter: <http://www.efd.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00571/01674/index.html?lang=de&la=>

Ci-dessous, la position de FemWiss contre la suppression des subventions pour le financement des mesures visant l'égalité effective entre les hommes et les femmes au sein des Hautes écoles spécialisées (HES). Cette mesure fait partie des économies proposées dans le domaine de la formation et figure dans le Programme de consolidation et réexamen des tâches de la Confédération qui a été mis en consultation par le Département fédéral des finances.

Le Programme est disponible à l'adresse suivante : <http://www.efd.admin.ch/dokumentation/gesetzgebung/00571/01674/index.html?lang=fr&la=>

zicht auf Beiträge im Bereich Bildung und Forschung sowie in der Familienergänzenden Kinderbetreuung zur Kenntnis genommen. Insbesondere den Vorschlag, auf Beiträge zur Chancengleichheit an den Fachhochschulen zu verzichten, können wir nicht nachvollziehen. Namentlich die Begründung für diesen Vorschlag, dass das Ziel einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter „praktisch in allen Studienbereichen erreicht

worden ist“ (siehe Bericht zur Umsetzungsplanung vom 14.04.2010, S. 57), geht an der Realität des Stands der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern vorbei.

Zur Ausgangslage

Zwar haben die bisherigen Bundesprogramme Chancengleichheit für die Fachhochschulen sowie für die Universitäten und die eigenen Bestrebungen der Institutionen in der tertiären Bildung in den letzten Jahren zu Fortschritten geführt; so sind mittlerweile insgesamt über 50% der Studierenden weiblich. Dennoch kann von einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter in allen Studienbereichen, sowie auf allen Ebenen der Hochschulen in Lehre, Forschung und Verwaltung bei weitem noch nicht die Rede sein. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis muss aber nach wie vor ein zentrales Ziel der Gleichstellungspolitik sein, damit die Schweiz ihren gesetzlichen Auftrag in der Chancengleichheit erfüllen und sich im internationalen Wettbewerb behaupten kann, die tertiären Bildungseinrichtungen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen können, sowie hoch qualifizierte Potentiale weiterentwickelt werden können.

Die Frauenanteile bei den Studierenden variieren in den verschiedenen Studienbereichen sehr stark: Die Anzahl der Studentinnen insbesondere in den technischen Fächern stagniert seit Jahren bei unter 10%, auch in den natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Studienbereichen sind Frauen zum Teil noch erheblich untervertreten. Dagegen sind wiederum Männer gera-

de an den Fachhochschulen in den teils erst neu entwickelten Bereichen Gesundheit, Soziales, Sprachen und Psychologie untervertreten. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels in vielen dieser Berufsfelder ist diese Situation untragbar. Auch ist das Phänomen der „leaky pipeline“ weiterhin ausgeprägt: Mit steigender Qualifikation nimmt der Frauenanteil an den Hochschulen insgesamt markant ab, selbst in den Studienbereichen mit hohen Anteilen an Studentinnen. Das Hochschulsystem verliert zur Zeit auf dem Weg in wichtige Positionen gut ausgebildete Frauen mit hohem Potential. Abgesehen davon besteht die Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern aus wesentlich mehr als der numerischen Vertretung von Frauen und Männern. Zu erwähnen sind da beispielsweise entsprechende Lehr- und Forschungsinhalte und gleichstellungsförderliche Arbeitsbedingungen.

Zur bisherigen Wirkung des Bundesprogramms

Chancengleichheit für die Fachhochschulen

Das Bundesprogramm verfolgte mit seinen bisherigen Aktionsprogrammen drei Hauptziele:

- Sensibilisieren und Motivieren von jungen Frauen für ein FH-Studium, insbesondere in den Bereichen Wirtschaft und Technik
- Schaffen von geschlechtergerechten Rahmenbedingungen für Studium und Beruf an Fachhochschulen, insbesondere durch familienfreundliche Massnahmen
- Verankerung von Genderkompetenz in der Lehre und Förderung von Geschlechterforschung

Die Zielerreichungen konnten nur angestossen werden, indem zunächst die Chancengleichheitsarbeit an den Fachhochschulen strukturell verankert worden ist. Dies ist durch die bisherigen Bundesprogramme zwar geschehen, jedoch ist sie noch nicht so nachhaltig implementiert, dass auf strukturfördernde Massnahmen wie das Bundesprogramm verzichtet werden könnte. Zur Zeit werden an den Fachhochschulen vielversprechende Massnahmen wie zielgerichtete Mentoring-Programme, Techniktage für Mädchen sowie Gleichstellungsbeauftragte mitfinanziert. Ein Abbruch dieser noch jungen Programme gefährdet die bisherigen zaghaften Fortschritte.

Weiterer Bedarf für ein Bundesprogramm Chancengleichheit an Hochschulen

Der Verein FemWiss sieht im Bereich Chancengleichheit und der Ursachenforschung zu Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern weiterhin hohen Handlungsbedarf. Ohne gezielten Ressourceneinsatz für die Verwirklichung der Gleichstellung werden die Berufsfelder, für welche die Fachhochschulen ausbilden, noch für lange Zeit von einer Segregation der Geschlechter geprägt sein, in der wertvolle Potentiale unterentwickelt bleiben. Die in der Schweiz besonders stark ausgeprägte Geschlechtersegregation in der Berufswahl ist in den Empfehlungen des CEDAW-Komitees an die Schweiz vom Sommer 2009 als besonders dringliches Problem identifiziert worden, wo Handlungsbedarf unbedingt notwendig ist.

Das Streichen der notwendigen Finanzbeiträge gefährdet zudem den Erfolg des gesamten bisherigen Programms. Die Entschei-

dung über den vorzeitigen Abbruch des Bundesprogramms schafft eine schlechte Ausgangslage für die Evaluation des Programms und die Wirksamkeit der bisherigen Unterstützungsmassnahmen durch den Bund, sowie die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages durch die Hochschulen. Es steht darüber hinaus zu befürchten, dass eine Streichung der Bundesbeiträge zu einem Nachlassen des kantonalen Engagements führt. Die Kantone müssen in ihren Bestrebungen für die Chancengleichheit jedoch weiterhin gestützt werden.

Ein Nachlassen der Bestrebungen bremst die vielversprechenden Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung zur Geschlechtergerechtigkeit und zur ausgewogenen Vertretung der Geschlechter. Die Hochschulen brauchen weiterhin Anreize durch Bundesbeiträge, um sich in diesem Bereich nachhaltig engagieren zu können.

Keine Kürzungen im Bereich Bildung, Forschung und Kinderbetreuung

Der Verein FemWiss nimmt ausserdem mit Beunruhigung zur Kenntnis, dass weitere Ressourcenreduzierungen im Bereich Bildung und Forschung geplant sind. Gemeinsam mit den genannten Kürzungen für das Programm Chancengleichheit an Fachhochschulen werden hier Weichen gestellt, auch für die Bereiche der Bildungsgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und die Geschlechterforschung als Ursachenforschung für die Ungleichheit der Geschlechter, sowie den sozialen Wandel allgemein. Der Verein FemWiss macht darauf aufmerksam, dass eine Kürzung in der Geschlechterforschung eine Reduzierung der Gesamtqualität der Forschungsentwicklung in der Schweiz zur

Folge hat und umgekehrt. Die Schweiz gefährdet damit ihre gerade in jüngster Zeit guten Erfolge in der internationalen Forschung und den Anschluss an Standards der EU. Zudem nimmt sie zukünftige Wettbewerbsnachteile in Kauf.

Der Verein FemWiss ist ebenfalls besorgt über die angekündigten Kürzungen im Bereich der Familienergänzenden Kinderbetreuung, einem mittelbar auch mit der Frage der Berufstätigkeit und der Karriereentwicklung von Frauen zusammenhängenden Thema. In der Schweiz gibt es bei weitem noch nicht genug Einrichtungen zur familienergänzenden Kinderbetreuung, so dass eine Kürzung in der Bezuschussung neuer Einrichtungen für Kinderkrippen und Kindertagesstätten durchaus Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben wird. Laut der Eidg. Koordinationskommission für Familienfragen fehlen in der Schweiz Betreuungseinrichtungen für 120'000 Kinder (EKFF 2008, 20). Von dieser Situation sind überproportional Frauen in ihrer sozialen Realität betroffen. Sie leisten in diesem Bereich nach wie vor unbezahlte Arbeit, für die der Staat wenig Verantwortung übernimmt, und nehmen dafür Einbussen in ihrer eigenen beruflichen Entwicklung und ihrer sozialen Absicherung in Kauf. Dem Verein Feministische Wissenschaft Schweiz ist bewusst, dass ein flächendeckendes Kinderbetreuungsangebot nicht alle Probleme in der Gleichstellungspolitik lösen wird, dennoch wäre eine Stagnation der Entwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung kontraproduktiv.

Wir bitten Sie, unsere Anliegen wohlwollend zu prüfen und bei der Überarbeitung des Massnahmenkatalogs zu berücksichtigen, und verbleiben

mit freundlichen Grüssen
Im Namen des Vorstandes

Michèle Spieler
Geschäftsführerin des
Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz
Postfach 8619
3001 Bern

.....
SHEILA KARVOUNAKI MARTI / CHRISTINE
SCHEIDEGGER
.....

FemWiss Vollversammlung

Die diesjährige Vollversammlung des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz fand am Montag 22. März in Bern statt. Aufgrund einer bedauerlichen Panne beim Versand der Einladung, für welchen sich der Vorstand an dieser Stelle nochmals in aller Form entschuldigt, waren neben dem Vorstand nur wenige Frauen an der Versammlung zugegen.

Jahresbericht 2009
Patrizia Mordini präsentierte den Jahresbericht 2009. Sie fasste dabei nochmals die Ergebnisse der Vollversammlung vom 16. März 2009 in Bern zusammen und wies auf die Verleihung des vierten FemPrix an das Redaktionsteam „Rosa. Die Zeitschrift für Geschlechterforschung“ der Universität Zürich hin. Im Weiteren erläuterte sie die gefassten Beschlüsse der am 31.10.2009 stattgefundenen Retraite und gewährte einen Einblick in die Aktivitäten des Vereins während des Jahres 2009. So wurde unter anderem ein Papier zur geschlechtergerechten Studiengangentwicklung erarbeitet, Frau Prof. Dr. Bettina Dennerlein zur ihrer Gender Studies-Professur gratuliert und ein

Leserinnenbrief „Lehrplan 21 und Gender-Wissen für Kinder“ in der Zeitung „Der Bund“ verfasst. Ebenfalls nahm Ursula Lipecki an der Podiumsdiskussion der 6. BBT-Tagung „Angewandte Genderforschung an den Fachhochschulen“ teil und der Verein beteiligte sich am Relaunch der Schweizerischen Fachgesellschaft für Geschlechterforschung. Als Highlight des Jahres 2009 wurde auch die CEDAW Konferenz in New York genannt, wo FemWiss sich für Gleichstellung in der Bildung stark machte (Patrizia Mordini bei NGO Delegierten). Ein Bericht dazu wurde im FemInfo veröffentlicht. Der Kurs „Berufsstart – karrierebewusst angehen“ wurde im Oktober 2009 ein zweites Mal durchgeführt. Seit Januar 2010 fungiert zudem neu Michèle Spieler als Geschäftsführerin des Vereins. Im Jahr 2009 haben 44 Mitglieder ihre Mitgliedschaft und 8 AbonnentInnen ihr FemInfo Abonnement gekündigt. Im Vergleich dazu haben 33 Personen eine neue Mitgliedschaft und 3 Personen ein neues FemInfo Abonnement beantragt. Der Mitgliederbestand beträgt somit per 31.12.2009: 1'034 Mitglieder.

Finanzen
Im Anschluss an Patrizias Ausführungen präsentierte Nicole Gysin als Ressortverantwortliche die Finanzen. Die Jahresrechnung des Vereins schliesst mit einem Defizit von CHF 3'119.60. Während die Ausgabenseite niedriger ausfällt als budgetiert, tut dies leider auch die Einnahmenseite. So haben u.a. sowohl die Einnahmen bei den Mitgliederbeiträgen als auch die FemInfo Abonnemente abgenommen. Auch konnten über die zweite Durchführung des Kurses „Berufsstart – karrierebewusst ange-

hen“ nicht die budgetierten Einnahmen erzielt werden. Das Defizit wäre grösser ausgefallen, wenn nicht die meisten Vorstandsmitglieder auf Spesen und die Vorstandspauschale verzichtet hätten. Die Vollversammlung erteilte Decharge. Nicole präsentierte eine Graphik aus welcher ersichtlich wurde, dass seit 2003 nicht nur die Einnahmen sondern als Reaktions des Vorstandes darauf auch die Ausgaben des Vereins um knapp CHF 30'000.- gesenkt werden konnten. Weitere Ausgaben-senkungen sind kaum noch möglich, weshalb der Vorstand eine Arbeitsgruppe eingesetzt hat, die neue Mitglieder und mehr Mitglieder, die den vollen Vereinsbeitrag zahlen, werben soll. Zündende Ideen im Umfang von CHF 2'000 sind gefragt. Das verabschiedete Budget rechnet mit einem Ausgabenüberschuss von CHF 1'640.

Wissenschaftspolitik und Kommunikation

Dagmar Costantini präsentierte stellvertretend für die AG Wissenschaftspolitik den Ausblick zu diesem Thema. So will sich der Vorstand im laufenden Jahr 2010 mit dem NFP 60 befassen und dazu eine Berichterstattung „Vom NFP 35 zum NFP 60“ in den kommenden FemInfos publizieren. Im Weiteren wird die AG die Entwicklung bei den BFI Botschaften weiterhin im Auge behalten und betr. CEDAW-Forderungen an die Schweiz ein Monitoring einfordern. Ebenfalls ist die Weiterentwicklung des Papierszuges schlechter gerechten Studiengangentwicklung für den Bereich der Fachhochschulen geplant. Für die AG Kommunikation lieferte Sheila Karvounaki Marti einen Ausblick. Die AG möchte über die anstehende Tagung

Neumitglieder ansprechen und anwerben. Dazu wird auch die Homepage des Vereins neu gegliedert und deren Inhalte überarbeitet. Ein weiteres Vorhaben ist es die Mitgliederdatenbank mit Emailadressen zu vervollständigen. Ziel ist nicht die Dauerbeschallung der Mitglieder mit E-Mails. Es geht vielmehr um die Vollständigkeit der Daten und um die Möglichkeit kurzfristig – wenn nötig – auf politische Ereignisse reagieren zu können. Das wichtige Kommunikationsmittel des Vereins, das FemInfo, wird weiterhin in 2er-Teams bearbeitet und produziert.

Welcome and Bye-bye

Nicole Gysin hat stellvertretend für den gesamten Vorstand die per Ende 2009 zurückgetretene Geschäftsführerin Ursula Lipecki verabschiedet. Dabei hat sie nochmals die wichtigsten bewältigten Meilensteine des Vereins während der Führung durch Ursula hervorgehoben und ihr herzlich für ihr Engagement und ihre Leidenschaft gedankt. Der Vorstand wünscht Ursula alles Gute und viel Erfolg auf ihrem weiteren Weg. Wegen zu grosser Arbeitsbelastung traten verschiedene Vorstandsfrauen zurück (Iris Rothhäusler, Anne-Françoise Praz und Fabienne Malbois). Soweit sie an der Vollversammlung anwesend sein konnten wurde ihre Arbeit verdankt. Der an der Versammlung per Akklamation gewählte Vorstand für 2010 besteht aus folgenden Frauen: Dagmar Costantini, Nicole Gysin, Gaël Pannatier, Magdalena Rosende, Patrizia Mordini, Christine Scheidegger, Julika Funk (neu) und Sévérine Rey (neu) (siehe Seite 16–17).

Als Abschluss stellte sich die neue Geschäftsführerin Michèle Spieler der Vollversammlung vor. Sie ist neben ihrer Tätigkeit für FemWiss auch aktiv in der Organisation von Marche mondiale des femmes engagiert. Im intellektuellen Teil der Vollversammlung präsentierte sie die Arbeit des Aktionsnetzwerk mit Bild und Ton. Die vielfarbige und kreative Gestaltung von politischen Forderungen (Bekämpfung von Armut und Gewalt an Frauen, Frieden und Entmilitarisierung, Gemeingut und Service Public) kommt nicht zu letzt bei jungen Frauen an. Die meisten Frauen sprechen Englisch, Französisch oder Spanisch, jedoch nicht als Muttersprache. Das macht die Einigung auf gemeinsame Forderungen zu einem sehr spannenden Prozess, bei dem viel Übersetzungsarbeit geleistet wird. Die Verwendung von unterschiedlichen Terminologien und das Nebeneinander von unterschiedlichen Organisationskulturen wird sichtbar. Die Aktionen und ihre Vorbereitung haben einen starken Weiterbildungsaspekt. So sorgt in Brasilien eine Rhythmusgruppe für Stimmung im Demonstrationszug. Die inhaltliche Diskussion der Forderungen fand während dem Basteln der Instrumente für die Rhythmusgruppe statt. Trotz des digitalen Grabens zeigten die Aktionen rund um den 8. März auch wie schnell Fotos und Berichte rund um die Welt geschickt werden können, wenn für eine solch grosse Sache mobilisiert wird (vgl. FemInfo 19). Beim anschliessenden Apéro gab es dann Gelegenheit zu diskutieren und sich auszutauschen.

Integrative Schreibberatung

Schreiben Sie eine wissenschaftliche Arbeit?

Möchten Sie sich dabei professionell unterstützen lassen?

- Ich korrigiere und redigiere Ihren wissenschaftlichen Text und ver helfe Ihnen zum treffsicheren Ausdruck.
- Ich biete Ihnen Unterstützung und Coaching während Ihres Arbeits- und Schreibprozesses, beispielsweise bei der Konzepterstellung, der Strukturierung Ihrer Arbeit oder bei der Überwindung von Schwierigkeiten und Schreibblockaden.

Sie erreichen mich unter:

Beatrice Escher

Tel. 041 241 12 80

integrative@schreibberatung-escher.ch

www.schreibberatung-escher.ch

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

FemWiss in Retraite

Am 7. und 8. Mai 2010 fand die diesjährige Retraite des Vorstandes des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz statt. Trotz ambitioniertem Programm blieb die Geselligkeit – zu nachtschlafender Stunde – nicht auf der Strecke.

Die diesjährige Retraite des FemWiss-Vorstandes stand ganz im Zeichen der Übergänge und fand sinnigerweise auf dem Herzberg (Juraübergang zwischen Aarau und Basel) statt. Das vollgepackte Retraiteprogramm (erstellt von Christine Scheidegger) brachte klar zur Geltung, dass sich FemWiss an vielen gleichstellungspolitischen Baustellen im tertiären Bildungsbereich engagiert. Mit der Weitergabe der Geschäftsstelle von Ursula Lipecki (siehe letztes FemInfo) an Michèle Spieler gab es Klärungsbedarf zur Funktionsweise des Vorstandes und der Geschäftsstelle. Stichworte dazu sind beispielsweise der Einsatz von neuen effizienten Kommunikationstechnologien (eine der fachlichen Stärken von Michèle Spieler als „IT-Frau“) oder im Rahmen der (Mehr-)Jahresplanung die Neuverteilung von Arbeit innerhalb des Vorstandes und der Geschäftsstelle.

Rückblicke

Der kurze und doch sehr präzise Rückblick von Nicole Gysin auf die Vereinsgeschichte zeigte eins ganz klar: Dem Verein gelang und gelingt es immer wieder sich im Interesse der Chancengleichheit und der Förderung von Gender Studies in die Wissenschaftspolitik auf Bundesebene einzuschalten. Über die Jahre hinweg wurden Tagungen organisiert, Stellungnahmen formuliert und Grundsatzpapiere erarbeitet. Auch war der Verein an diversen Veranstaltungen zur Teilnahme eingeladen und vertreten. Im Lauf der Jahrzehnte hat FemWiss mitgeholfen die Hochschullandschaft zu verändern. Viele Stellen, Strukturen und Programme gab es nicht als FemWiss die mühselige Arbeit aufnahm den Wissenschaftsbetrieb auch zu einem Arbeitsort für Frauen zu öffnen. Das, was heute Gender Studies heisst, war nicht immer da und von einem Bundesprogramm Chancengleichheit war 1983 noch nicht die Rede. Eine Bilanz, die sich für einen auf Freiwilligenarbeit basierenden Vorstand sehen lassen kann. Trotz des Zeit- und Arbeitsdrucks gelang es den Vorstandsfrauen immer wieder rechtzeitig auf wichtige Ereignisse zu reagieren und so dem Anliegen des Vereins auf hochschulpolitischer Ebene Gehör zu verschaffen.

Auch in punkto Finanzen muss sich der Vorstand keine Vorwürfe machen: die Ausgaben wurden kontinuierlich gesenkt – auch weil ein grosser Teil der Vorstandfrauen auf die pauschale Vorstandsentschädigung verzichtet.

Auf Nicole Gysins Ausführungen folgte ein persönlicher und auch kritischer (Rück-)Blick auf den Verein bzw. die Vorstandsarbeit von Gaël Pannatier. Als mittlerweile dienstälteste Vorstandsfrau zeigte sie auf, wo die Gefahren und Chancen für den Vorstand liegen, wo Verbesserungspotential besteht, aber auch wo bereits Verbesserungen stattgefunden haben. Ihre Botschaft war ganz klar: Der Vorstand bzw. die Vorstandsfrauen müssen sich künftig verstärkt darauf konzentrieren Themen zu bearbeiten, die ihnen auch Spass bereiten. Denn ohne Spass keine Lust und ohne Lust gibt's Frust. Klar gibt es Themen, die bearbeitet werden müssen, so z.B. Wissenschaftspolitik, doch sei es wichtig, sich auch da so zu organisieren und die Themen so aufzuteilen, dass alle Beteiligten zufrieden und motiviert sind. Es sei geschickter, nicht alle möglichen und vorhandenen Themen zu bearbeiten aber dafür diejenigen, die bearbeitet würden, richtig anzugehen und gut abzuschliessen.

In der anschliessenden Profilanalyse der Interessen und Kompetenzen der Vorstandsmitglieder und der Geschäftsführerin kam deutlich zum Ausdruck, dass die richtige Mischung vertreten ist.

Jahresplanung: Priorisieren, klare Arbeitsabläufe und klare Zuständigkeiten

Im Hinblick darauf, dass Gaël Pannatier als auch Christine Scheidegger ihren Rücktritt aus dem Vorstand für nach der Retraite gegeben hatten und Nicole Gysin ebenfalls ihren Rücktritt per Ende 2010 angekündigt hatte, standen effiziente Arbeitsweisen und eine realistische Planung im Vordergrund. Da

das Wissen und die Tatkraft dreier hochqualifizierter Frauen in Zukunft fehlen würde und mit der Erfahrung, dass die bisherige Arbeitsbelastung der voll im Berufsleben engagierten Frauen etwas zu häufig zu hoch ist, wurde ein Systemwechsel zu einem Verantwortlichkeitssystem in die Tat umgesetzt.

Als ideale Vorlage dazu diente eine von Gaël Pannatier erstellte Liste von Verantwortlichkeiten, welche Punkt für Punkt durchgesprochen wurde. Dabei wurde innerhalb der einzelnen Themen genau festgelegt, was die anstehenden Tätigkeiten in diesem Feld sind, wer in der zuständigen Arbeitsgruppe ist und wemalsübergeordnete Ansprechperson die Gesamtkoordination und der Gesamtüberblick obliegen. So konnten mehrere Fliegen mit einer Klatsche erwischt werden: Die zu bearbeitenden Themen wurden neu besprochen und den vorhandenen Ressourcen entsprechend gewählt, die Vorstandsfrauen konnten sich ihren Interessen und Kompetenzen entsprechend für die verschiedenen Arbeitsgruppen melden und durch die Bestimmung einer Gesamtkoordinatorin pro Thema hat in Zukunft auch die neue Geschäftsführerin Michèle Spieler klar definierte Ansprechpartnerinnen. So kann auch ihre Arbeit besser und angenehmer gestaltet werden.

Schwerpunktthemen

Sicherlich von grosser Wichtigkeit für den Verein Feministische Wissenschaft Schweiz als auch dementsprechend für dessen Vorstandsfrauen ist die bereits in den Zielen des Vereins festgehaltene Mit- und Einsprache in der Schweizer Wissenschaftspo-

litik. Die neue zuständige Arbeitsgruppe für das Thema, bestehend aus Dagmar Costantini, Patrizia Mordini und Julika Funk, hat die Arbeit in kommender Zeit auf folgende Punkte festgelegt:

- Vorstandseinsatz in der neu gegründeten Gesellschaft für Geschlechterforschung (Julika Funk)
- NFP 35 Interview-Serie, publiziert in den kommenden FemInfos
- Vernehmlassungsantwort zum Bundesprogramm Chancengleichheit an Fachhochschulen bzw. dessen Streichung (Stellungnahme verschickt und publiziert im aktuellen FemInfo)

Ein weiteres Arbeitsfeld sind die Finanzen. Diese lagen bis anhin bei Nicole Gysin und werden nach ihrem Rücktritt von Dagmar Costantini übernommen.

Ebenfalls übernommen wurde das Personal-Ressort, welches neu von Magdalena Rosende geführt wird. Sie ist zudem zusammen mit Sheila Karvounaki Marti für die Aktualisierung der FemWiss-Homepage zuständig. Die Homepage soll einerseits neu und benutzerfreundlicher gegliedert werden, andererseits sollen alle Texte vollständig ins Französische übersetzt werden. Inwiefern nach Abschluss dieser Arbeiten gewisse Texte von Dagmar Costantini auch ins Italienische übersetzt werden, ist noch offen und wird zu gegebener Zeit nochmals im Vorstand thematisiert werden.

Ebenfalls geklärt wurde die Vertretung des Vorstands in der Jury des FemPrix, diese wird neu von Julika Funk übernommen. Die FemInfo-Nummern werden auch in Zukunft von 2er-Teams organisiert, wobei die jeweiligen Schwerpunktthemen im Vorstand vorbesprochen werden.

Neu wird der Vorstand hingegen die Öffentlichkeitsarbeit und die Organisation der Jubiläums-Tagung 2013 angehen. Für diese Bereiche sollen wenn möglich externe Frauen angeworben werden, welche explizit dafür tätig sind (siehe Ausschreibung Seite 15). So bietet der Verein interessierten Frauen die Möglichkeit sich einmal in der Tagungsorganisation zu üben oder im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit Erfahrungen zu sammeln. Auch erhofft sich der Vorstand dadurch frischen Wind und neue Impulse zu erhalten. Eine Win-Win-Situation für alle!

Gemütliches Beisammensein
Das Wetter war im Bereich des Schlechten schön genug um zu erkennen, dass der Herzberg bei schönem Wetter ein tolles Ausflugsziel sein dürfte. Die hervorragende biologische Küche entschädigte um die wetterbedingt reduzierte Spaziertätigkeit. Die Belagerung des Raucherzimmers durch eine Schar FemWiss-Frauen hatte einen simplen Grund: Stimmtraining – zu etwas nachtschlafender Stunde – am „Töggeli-Kasten“. Welche Mannschaft die Fussball WM gewinnen wird, darüber bestand keine Einigkeit.

Der Verein Feministische Wissenschaft Schweiz ist ein unabhängiger nationaler Akteur im Bereich Gleichstellungs- und Wissenschaftspolitik. Während die Institutionalisierung von Frauenförderungsprogrammen und Gender Studies weiter voranschreitet, sichert die Unabhängigkeit dem Verein die kompetente Stimme, die es nach wie vor dringend braucht, um die Hochschulen für Frauen und Männer aus möglichst unterschiedlichen Zusammenhängen zugänglich zu machen. Um so in der Schweiz eine Forschungslandschaft zu gestalten, deren Qualität und Innovationspotential dem internationalen Vergleich standhält und gleichzeitig von hoher gesellschaftlicher Relevanz ist.

Sind Sie interessiert an feministischen Fragestellungen? Haben Sie Lust die Öffentlichkeitsarbeit eines engagierten Vereins zu leiten? Möchten Sie unseren Erfolg in Zukunft mitgestalten?

.....
VERANTWORTLICHE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
.....

Ihr Einsatz
Mit diesem ehrenamtlichen Einsatz erhalten Sie Einblick in den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit eines Vereins. Sie können vielfältige Aufgaben übernehmen, wie beispielsweise das Schreiben und Redigieren von kleineren Medieninformationen und redaktionellen Texten, das regelmässige Pflegen des Vereinsauftritts und der Webseite, sowie die aktive Teilnahme bei der Planung, der Organisation und der Durchführung von

Anlässen. Auch die Akquisition von Sponsorinnen und Sponsoren sowie von Inserentinnen und Inserenten für das vereinseigene Heft „FemInfo“ liegt in Ihrem Aufgabenbereich.

Ihr Profil
Wir suchen eine kommunikative und engagierte Persönlichkeit, die in den Bereichen Kommunikation oder Medienwissenschaft an einer Universität oder Fachhochschule studiert oder das Studium abgeschlossen hat. Sie interessieren sich für die Geschlechterthematik und aktuelle Fragen der Frauenpolitik und haben Zeit und Lust einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen.

Ihr Gewinn
Sie erhalten die Möglichkeit Ihr Wissen aktiv einzusetzen und Erfahrungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit zu sammeln. Sie können selbstständig die Kommunikationstätigkeit des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz planen und diese in Zusammenarbeit mit dem Vorstand und der Geschäftsführerin des Vereins festlegen und ausführen. Zudem können Sie das vorhandene Netzwerk des Vereins nutzen und selber aktiv wichtige Kontakte knüpfen.

Ihr Einsatz würde per sofort oder nach Vereinbarung beginnen.

Wollen Sie etwas bewegen? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung an Sheila Karvounaki Marti, Vorstandsmitglied FemWiss, kila@zhaw.ch.

SÉVERINE REY

Le féminisme: une manière d'être au quotidien et un engagement intellectuel

Militante pour les droits humains, c'est durant mes études post-graduées que je me suis plongée dans ce qui n'était alors que les balbutiements des études de genre. Dans cette optique le féminisme est pour moi à la fois une manière d'être au quotidien mais aussi un engagement intellectuel. Et c'est aussi la raison pour laquelle



j'ai rejoint FemWiss (ou le comité de rédaction de Nouvelles Questions Féministes). Formée à la sociologie et à l'anthropologie à l'Université de Lausanne, j'ai consacré mon mémoire de maîtrise à l'émergence de la notion de genre en anthropologie. Puis j'ai décidé de faire un doctorat, pour lequel j'ai choisi de mener une enquête en Grèce sur la religion au quotidien, notamment sur le(s) rôle(s) des femmes. Au fil dans ma recherche, j'ai réorienté mon sujet pour travailler

sur l'apparition de nouveaux saints, «apparus» à la fin des années 1950, et sur les enjeux de leur reconnaissance officielle.

Pour comprendre ce phénomène, j'ai montré qu'il était indispensable de tenir compte des rapports sociaux de sexe, qui traversent et

FemWiss est un réseau de compétences, d'initiatives et de personnalités... l'arc-en-ciel du féminisme suisse!

structurent tant l'énonciation de cette histoire que sa réception et les négociations qu'elle a suscitées.

Aujourd'hui je travaille à la Haute école cantonale vaudoise de la santé, dans la filière des technicien-ne-s en radiologie médicale, où je suis chargée d'enseigner (méthodologie des sciences sociales) et de développer des recherches dans le domaine de la santé. Celle que je mène actuellement, un projet (en partie financé par l'OFFT) en co-direction avec une collègue également anthropologue, Christine Pirinoli, s'intéresse à analyser le travail de deux professions, les soins infirmiers et la technique en radiologie médicale, sous l'angle de la mixité (masculin/féminin) et de ses effets sur la répartition des activités. Alors qu'au sein d'une même profession, la formation (stages mis à part) est la même pour les hommes et les femmes et que le cahier des charges est, formellement, identique entre elles et eux, peut-on observer une pratique différente ou une tendance à la spécialisation? Ce projet a une ambition appliquée, puisque ses résultats pourront être utilisés tant dans la formation que par les directions de services de soins soucieuses de l'égalité entre femmes et hommes.

Séverine Rey est Anthropologue, Professeure Haute école cantonale vaudoise de la santé, Lausanne, srey@hecvsante.ch

SÉVERINE REY

Feminismus: Alltagspraxis und intellektuelles Engagement

Als Menschenrechtsaktivistin habe ich mich während meinem Studium in das gestürzt, was damals erst die Anfänge der Gender Studies waren. Aus dieser Perspektive betrachtet, ist Feminismus für mich zugleich eine Alltagspraxis, als auch ein intellektuelles Engagement. Aus diesem Grund bin ich auch FemWiss beigetreten (oder auch der Redaktion von Nouvelles Questions Féministes).

Mein Studium der Soziologie und der Anthropologie an der Universität Lausanne habe ich mit einer Arbeit über das Auftauchen des Geschlechterbegriffs in der Anthropologie abgeschlossen. Danach habe ich entschieden, eine Dissertation zu schreiben. Dazu habe ich eine Untersuchung über Religion im Alltag in Griechenland durchgeführt, insbesondere über die Rolle(n) der Frau(en). Im Laufe meiner Forschung habe ich mein Thema neu ausgerichtet auf das Auftauchen neuer Heiliger. Ich habe Heilige untersucht, die Ende der 1950er Jahre "erscheinen", und die Frage ihrer offiziellen Anerkennung. Ich

konnte zeigen, dass es für das Verständnis des Phänomens unumgänglich ist, die Geschlechterbeziehungen zu berücksichtigen, die sowohl die Darlegung dieser Geschichte als auch ihre Rezeption und die dadurch ausgelösten Verhandlungen durchziehen und strukturieren.

Heute arbeite ich an der Haute école cantonale vaudoise de la santé, im Bereich der medizinisch-technischen Radiologie. Ich bin in der Lehre tätig (Methoden der Sozialwissenschaften) und mit dem Aufbau der Forschung im Gesundheitsbereich beauftragt. Zur Zeit leite ich zusammen mit Christine Pirinoli, ebenfalls Anthropologin, ein teilweise vom BBT finanziertes Forschungsprojekt (teilweise finanziert durch das BBT). Dabei geht es um die Analyse der Arbeit in zwei Berufen, der Krankenpflege und der medizinisch-technischen Radiologie, unter dem Aspekt der Koedukation

und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsteilung. Wenn innerhalb ein und desselben Berufs die

FemWiss ist ein Netzwerk von Kompetenzen, Initiativen und Persönlichkeiten... der Regenbogen des Feminismus in der Schweiz!

Ausbildung – mit Ausnahme der Praktika – für Männer und Frauen identisch ist und formal die Pflichtenhefter dieselben sind, kann dennoch ein Unterschied in der Praxis oder eine Tendenz zur Spezialisierung festgestellt werden? Dieses Projekt hat einen Praxisanspruch, da die Resultate sowohl für die Ausbildung genutzt werden können, als auch mit Gleichstellung von Frauen und Männern bedachte Verantwortliche in den Gesundheitsdiensten.

.....
NADIA LAMAMRA
.....

Analyser les lieux de formation dans une perspective de genre

Mon entrée à l'université et mon engagement politique dans un groupe d'extrême-gauche ont mis des mots sur les inégalités que je ressentais depuis l'adolescence. Fille d'immigré de milieu modeste, j'ai compris très tôt l'existence de différentes formes de discriminations: de sexe, de classe, de «race». De mes parents je garde un héritage paradoxal: le féminisme de ma mère et les attentes contradictoires de mon père, qui m'ont donné le goût de refuser les



assignations de genre et d'assumer mes choix. En Lettres, où j'ai étudié l'histoire, le français et la philosophie, aucun cours ne proposait d'approche en termes d'études femmes ou d'études genre, mais le milieu associatif a compensé les carences académiques. C'est donc en organisant le colloque «Femmes, le mauvais genre?», puis en participant à la création d'un collectif féministe que mes références se sont étayées et que l'approche genre est devenue centrale à ma réflexion.

Après quatre années d'assistantat en histoire extra-européenne, j'ai quitté l'université pour l'action politique en devenant coordinatrice nationale de la FemCo, la coalition féministe suisse. C'est dans ce cadre que j'ai découvert FemWiss, qui en était membre. J'ai pu apprécier son travail à la fois scientifique et politique de visibilisation de la recherche féministe et des études genre. Parallèlement, j'ai effectué mes premiers mandats de chercheuse en sciences sociales pour un bureau indépendant.

Aujourd'hui, je suis revenue à la recherche et mène une thèse de doctorat en études genre. Travaillant dans un institut qui s'occupe de formation professionnelle, c'est ce champ que j'analyse en termes de rapports sociaux de sexe. La formation professionnelle se situe au croisement de la formation et de l'emploi et y réfléchir dans cette perspective est passionnant. Je m'intéresse donc à ce qu'on apprend parallèlement à l'apprentissage d'un métier et à la manière dont la formation professionnelle construit, en même temps qu'une identité professionnelle, des normes sur ce que signifie être une femme ou un homme. L'analyse du statut particulier d'apprenti-e-s fait apparaître que, au travers d'une assignation à certaines tâches, les apprenti-e-s apprennent la division sexuelle du travail. Autant d'éléments que ces jeunes adultes mettent en œuvre dans leur vie, que ce soit au travail ou ailleurs dans la société.

Nadia Lamamra est historienne, chercheuse en sciences sociales, Collaboratrice scientifique à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), Lausanne, nadia.lamamra@iffp-suisse.ch

.....
URSULA GRAF
.....

Karrierekonzeptionen von Frauen – ein interdisziplinäres Forschungsprojekt an der FHS St. Gallen

Traditionelle Karrierevorstellungen, die sich an einem hierarchischen Aufstieg orientieren, scheinen zunehmend an Bedeutung zu verlieren. Wissenschaft und Praxis betonen demgegenüber eine wachsende Vielfalt von Karrieren. Unter „Karriere“ wird nicht mehr nur eine hierarchische Aufwärtsbewegung zu höher angesiedelten Funktionen oder Aufgaben verstanden, sondern auch die Zuwendung zu neuen Organisationen oder Projekten.

Die wirtschaftliche Dynamik und neue Organisationsformen – z.B. in Form schlanker Strukturen – führen dazu, dass Organisationen im Profit- und Non-Profitbereich ihren Mitarbeitenden immer seltener eine dauerhafte Organisationszugehörigkeit oder klassische Laufbahnen anbieten können. Die Verantwortung für den Erhalt der Employability und die eigene berufliche Laufbahn wird damit zunehmend in die Hand jeder und jedes Einzelnen gelegt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen

selbst für ihre eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt sorgen, indem sie einen möglichst interessanten beruflichen Parcours anbieten. Aber auch die Unternehmen werden immer grössere Anstrengungen unternehmen, um attraktive Mitarbeiter/innen zu gewinnen und sie so lang wie nötig binden zu können.

Es ist im Interesse aller Beteiligten, wenn sich Karrieremöglichkeiten nah an den tatsächlichen Bedürfnissen aktueller und künftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren. Bisher ist jedoch wenig bekannt, welche individuellen Vorstellungen über „Karriere“ bei den Einzelnen tatsächlich bestehen. Zwar wird angenommen, dass Frauen insgesamt andere Karrierevorstellungen haben als Männer. Aber ob dies grundsätzlich und über den gesamten Lebenslauf hinweg der Fall ist und welche Rolle hierbei die fachliche Herkunft spielt, ist bislang kaum erforscht. Damit ist auch unklar, inwieweit Berufsförderprogramme anschlussfähig sind an die konkreten Karriereerwartungen von Frauen.

Das interdisziplinäre Forschungsprojekt „Karrierekonzeptionen von Frauen in Technik, Wirtschaft, Soziale Arbeit und Gesundheit“ der Fachhochschule Ostschweiz an der FHS St. Gallen untersucht daher folgende Fragen: Welche Vorstellungen von Karriere haben Frauen? Inwieweit unterscheiden sich ihre Vorstellungen von denen der Männer? Gibt es systematische Unterschiede zwischen den Berufsfeldern? Wie verändern sich Karrierevorstellungen im Verlaufe einer Biographie und welche Einflussgrößen spielen hier eine Rolle?

Dem Forschungsprojekt liegt ein erweitertes wissenschaftliches Begriffsverständnis von „Karriere“ zugrunde, das in der beruflichen Karriere eines Menschen die gesamte berufliche Entwicklung einer Person während ihres beruflichen Lebenslaufs sieht. Sie beinhaltet z.B. eine Zunahme von Komplexität und Spezifizierung von Aufgaben, die Übernahme von Führungsverantwortlichkeiten sowie eine damit verbundene Steigerung des gesellschaftlichen Status durch entsprechende finanzielle Entschädigung.

Zur Ermittlung der Karrierevorstellungen wird ein biographischer Zugang gewählt. Auf der Basis narrativer Interviews werden individuelle Denkmuster zu Laufbahn und Karriere erfasst und im Hinblick auf ihre Entwicklung sowie ihre Entstehungszusammenhänge analysiert. Die Erkenntnisse werden zu einer Typologie von Karrierekonzeptionen verdichtet und in ihrer Abhängigkeit von Geschlecht, Fachkultur und Berufsalter dargestellt.

Das Projektergebnis bietet eine Grundlage für die Entwicklung von alternativen, individualisierten Förderangeboten. Neben einer Typologie von Karrierekonzeptionen werden im Rahmen des Forschungsprojekts ein Praxishandbuch, ein Instrument zur Selbsteinschätzung der Karrierevorstellungen, ein Gesprächsleitfaden zur Integration der Typologie in die Personalentwicklung von Unternehmen sowie Empfehlungen für das Design von Karrierecoachings entwickelt.

Am Forschungsprojekt beteiligt sind die St. Galler Kantonalbank, das Kantonsspital St. Gallen, STV Swiss Engineering (Sektion Ostschweiz), Frau und SIA – Schweizerischer Ingenieur- und Architektenverein, SVIN Schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen, AvenirSocial (Sektion Ostschweiz) und weitere Organisationen. Der offizielle Projektstart mit den Praxispartnern fand in Form eines Workshops im April 2010 in St. Gallen statt. Schwerpunktmässig wurde die Frage diskutiert, welche relevanten Faktoren die Karriere in den jeweiligen Branchen bestimmen und welche Anstrengungen die einzelnen Branchen zur Gestaltung von Laufbahnen unternehmen.

Das Forschungsprojekt wird mit Unterstützung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) im Rahmen des Aktionsplans „Chancengleichheit für Männer und Frauen an Fachhochschulen“ realisiert. Intern sind das Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebsökonomie (IQB), das Institut für Soziale Arbeit (IFSÄ) sowie das Institut für Gender und Diversity IGD der Fachhochschule Ostschweiz beteiligt.

Laufzeit des Projekts: 1.9.2009 – 31.12.2011

Kontakt:
Ursula Graf
Institut für Gender und Diversity IGD-FHO
FHO Fachhochschule Ostschweiz
ursula.graf@fhsg.ch, www.gender-diversity.ch

CHRISTINE SCHEIDEGGER

Reihe „Vom NFP 35 zum NFP 60“

NFPs: Forderungen und Kritik

In der Reihe „Vom NFP 35 zum NFP 60“ lässt FemWiss Frauen zu Wort kommen, welche beim NFP 35 politisch eine tragende Rolle gespielt haben oder in Forschungsprojekten beteiligt waren. In dieser Ausgabe blickt ein Mitglied der ExpertInnengruppe zurück auf die „Premièren“ von damals.

Um die bisherigen NFPs historisch einzubetten stieg Ursula Lipecki ins Bundesarchiv und hat Dokumente aus der Vereinsgeschichte von FemWiss zu Tage gefördert. Im Folgenden werden Schlaglichter auf zwei umfangreiche Stellungnahmen von FemWiss zur Forschungsförderung in der Schweiz geworfen.

Bisherige „Geschlechter-NFPs“
Seit der Einrichtung von Nationalen Forschungsprogrammen (NFP) 1976 setzte sich bisher ein NFP explizit mit Frauen und Geschlechterverhältnissen auseinander (NFP 35: Frau in Recht und Gesellschaft – Wege zur Gleichstellung, 1993–1999). Im Laufe des Sommers 2010 wird das zweite NFP mit dieser thematischen Ausrichtung bekannt geben, welche Projektgesuche abgelehnt wurden und wer für die nächsten drei Jahre mit finanzieller Unterstützung forschen kann (NFP 60: Gleichstellung der Geschlechter).

tischen Ausrichtung bekannt geben, welche Projektgesuche abgelehnt wurden und wer für die nächsten drei Jahre mit finanzieller Unterstützung forschen kann (NFP 60: Gleichstellung der Geschlechter).

Kritik von FemWiss am Nationalfonds vor dem NFP 35
FemWiss übte schon in den 1980er-Jahren Kritik an den NFPs. So legte FemWiss 1986 eine 18-seitige Dokumentation vor, welche am Beispiel des NFP 21 (Nationale Identität und kulturelle Vielfalt) darlegt, wie Frauen und Feministische Forschung von den Geldtöpfen des Schweizerischen Nationalfonds ferngehalten werden.

Die Forderungen:

1. Beendigung der Ämterkumulation und mehr Transparenz beim Nationalfonds
2. Mehr Geld für Sozial- und Geisteswissenschaftliche Forschung
3. Mehr Geld für Frauenstudien und Forscherinnen
4. 50% Frauenquote bei den begutachtenden ExpertInnen (regional und beruflich ausgeglichen und mindestens eine feministische Wissenschaftlerin)
5. Begleitgruppe zur Hälfte mit Frauen besetzen
6. Explizite Formulierung geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Titeln und Inhaltsangaben
7. Betrachtung von Frauenforschung als zentral für Forschungspolitik

Bemerkenswert ist nicht nur, dass viele der Einschätzungen auch heute noch zutreffen dürften, sondern dass damals verschiedene Zeitungen die Forderungen von FemWiss nicht nur abdruckten, sondern auch diskutierten (Zeitungsartikel aus Bundesarchiv, Akte FemWiss 1986 und 1987). Die sechste Forderung von FemWiss wurde im Titel des NFP 35 erfüllt.

Kritik 1993

1993 antwortete Dr. Eva Nadai, die vom SNF zur Begutachtung der Nationalen Forschungsprogramme angefragt wurde, unter anderem als Mitglied des Vorstandes von FemWiss. Ihre Kritik

und Forderungen basierten sowohl auf den persönlichen Erfahrungen als wissenschaftliche Mitarbeiterin im NFP 21 und auf dem NFP 35 (eigenes Projekt, Mitarbeit in zweitem Projekt, Einblick in weitere Skizzen und Gesuche). Die Forderungen betrafen neben der mangelnden Vertretung von Frauen auf allen Ebenen und innerhalb der verwendeten Sprache, auch einen veralteten hierarchischen Kommunikationsstil. Da Frauen wegen den Blockaden innerhalb der Universitäten gezwungen sind stärker in der ausseruniversitären Forschung und in prekären Arbeitsverhältnissen tätig zu sein, treffen sie organisatorische Massnahmen ungleich härter. Beispiele dafür sind zu kurze

Fristen bis zur Gesuchseingabe, Erfordernis von hierarchischen Projektleitungsstrukturen und die Unmöglichkeit für die Arbeit der Projektleitung Gelder zu beantragen. Des Weiteren werden die fehlende Transparenz bei der Auswahl von Themen und Mitglieder der Begleitgruppe genannt, aber auch die mangelnde fachliche Kompetenz von ExpertInnen und deren zu grosser Einfluss auf Forschungsmethoden (insbesondere störend bei fachfremden ExpertInnen und bei Kürzungen der Mittel ohne Anpassung der Reichweite der Untersuchung). Die Anforderung an Forschung, möglichst billig zu sein, benachteiligt gestandene ForscherInnen ausserhalb der Universi-

täten und führt dazu, dass unerfahrene, junge ForscherInnen angestellt werden müssen. Es wird in der Stellungnahme von 1993 zwar nicht direkt ausgesprochen, doch es steht unweigerlich im Raum, wie solche Strukturen berufliche Perspektiven und die Qualität der Forschung negativ prägen.

Es wird gefordert frauenspezifische Themen und Perspektiven überall inhaltlich zu berücksichtigen und der SNF soll Überlegungen anstellen, wie Frauen spezifisch gefördert werden können. In dieselbe Richtung gehen Forderungen nach finanzieller Unterstützung von Transferarbeiten (keine Gratisarbeit) und von regelmässigen interdisziplinären Kolloquien innerhalb der Forschungsprogramme um die Vernetzung der Projekte zu unterstützen.

Die Intransparenz der Qualifikationen der ExpertInnen, die Möglichkeit von Begünstigung bei der Mittelzusprechung und die mangelnde Kommunikation von Ablehnungsgründen schien zu Beginn der 1990er-Jahre in der Praxis bei der Ablehnung von Gesuchen zu Spekulationen und Gerüchten zu führen über die wahren Ablehnungsgründe. Die Stellungnahme kritisiert in diesem Zusammenhang auch den geringen Finanzrahmen der NFPs, der zu hohen Ablehnungsquoten führen muss. Andererseits wird vorgeschlagen die Anonymität der GutachterInnen im Begutachtungsverfahren einseitig aufzuheben. Damit würden nicht nur Spekulationen und Gerüchte unterbunden, sondern die GutachterInnen würden zu detaillierten Begründungen veranlasst.

Soweit eine Auswahl an Kritikpunkten aus dem dreiseitigen Schreiben von 1993.

Quellen:

- <http://www.nfp60.ch/D/portrait/zahlenundfakten/Seiten/default.aspx> [abgerufen: 19.5.2010].
- Stellungnahme zu den Nationalen Forschungsprogrammen, Dr. Eva Nadai: September 1993.
- Dokumentation über die Politik des schweizerischen Nationalfonds am Beispiel des nationalen Forschungsprogramms Nr. 21 „Nationale Identität und kulturelle Vielfalt“, Association suisse Femmes Feminisme Recherche – Verein Feministische Wissenschaft Schweiz: Oktober 1986.

INTERDISZIPLINÄRES ZENTRUM FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG (IZFG)



30 ECTS Master Minor in Gender Studies an der Universität Bern

Ab dem Herbstsemester 2009 bietet die phil.-hist. Fakultät in Zusammenarbeit mit dem IZFG neu einen Master Minor in Gender Studies an. Neben der Einführung in die Theorie der Geschlechterforschung und ergänzenden Veranstaltungen angeboten vom IZFG, ist wahlweise eine sozialwissenschaftliche oder eine kulturwissenschaftliche Vertiefung möglich.

Kontakt, Information, Anmeldung:

Dr. Andrea Ch. Kofler (andrea.kofler@izfg.unibe.ch)
www.izfg.unibe.ch

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern, Hallerstrasse 12, CH-3012 Bern, +41 (0)31 631 52 29, www.izfg.unibe.ch

.....
CHRISTINE SCHEIDEGGER
.....

Gesamtperspektive wahrnehmen

Interview mit Claudia Kaufmann zum NFP 35 und NFP 60 – ein Rückblick und ein Ausblick

Die Vorbereitungen des NFP 35 begannen Ende der 1980er-Jahre. Der Bundesrat setzte 1991 die ExpertInnengruppe ein, welche bis 1992 einen Ausführungsplan erarbeitete. Die von der ExpertInnengruppe bewilligten Forschungsprojekte wurden von rund 50 ForscherInnen zwischen 1993 und 1996 umgesetzt. Eine vorläufige Bilanz über die Ergebnisse und Publikationen aus dem NFP 35 wurde 1999 gezogen (Ballmer-Cao 2000: 7, 9–13). Claudia Kaufmann ist heute Ombudsfrau der Stadt Zürich. Das Interview mit Claudia Kaufmann fand am 5. März 2010 statt.

Was war Ihre Rolle im Zusammenhang mit dem NFP 35? Als damalige Leiterin des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann¹ habe ich die Chance gehabt, von Anfang an dabei zu sein; von der ersten Idee für ein NFP zu diesem Thema bis zum Abschluss des Programms. Die Idee und die erste Skizze für das NFP 35 sind aus einer Zusammenarbeit des Gleichstel-

lungsbüros mit dem Bundesamt für Justiz entstanden. Dabei zu sein war grossartig: Eine Idee zu entwickeln, dann beizutragen, dass es das Programm wirklich gibt, die Auseinandersetzungen mit andern Bundesstellen, der Politik und nicht zuletzt mit dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF), dann in der Rolle der Bundesvertreterin als Mitglied der Programmleitung² mitzuwirken und das Programm mitzugestalten. Wunderbar! Mir waren die politischen Auseinandersetzungen und Widerstände im Zusammenhang mit Gleichstellungsanliegen von meinem Werdegang her ja nicht neu, aber die Intensität war für mich erstaunlich. In der ExpertInnengruppe hatten wir von Beginn weg immer wieder harte, substanzielle Diskussionen, bis zur letzten Sitzung. Wir haben uns vehement über gleichstellungspolitische Inhalte gestritten und wir haben dies in diesem langjährigen Prozess auch immer wieder mit einer hohen emotionalen Betroffenheit getan.

Was hat das NFP 35 an neuen Erkenntnissen gebracht? Was hat das NFP 35 wissenschaftspolitisch verändert? Da möchte ich drei Punkte nennen. Erstens: Wir dürfen nicht vergessen, dass das NFP 35 20 Jahre her ist. Das sind gleichstellungspolitisch 2 bis 3 Generationen. Das NFP 35 war das erste NFP überhaupt, das sich explizit mit Frauenfragen auseinandersetzte. Entsprechend war der Widerstand beim SNF gross, ein solches Programm zu lancieren. Diesen zu überwinden hat viel politischen Willen und Unterstützung gebraucht, die vorhanden waren bei der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und namentlich beim zuständigen Departementsvorste-

her Bundesrat Flavio Cotti³ (CVP). Das war wirklich noch eine andere Zeit. So kam beispielsweise die Machbarkeitsstudie, die der SNF zum Programm erstellen liess, zum Schluss, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gar nicht wissenschaftlich untersucht werden könne. Das muss man sich einmal vorstellen! Ernsthaft wurde behauptet, Frauenfragen seien ein politisches Thema, eine politische Frage, die ja mit dem neuen Verfassungsartikel politisch beantwortet werde. Die Frage könne gar nicht wissenschaftlich untersucht werden. Es brauche dazu keine Forschung.

Zweitens: Es war schon ein grosser Fortschritt, dass Frauenfragen im Programmtitel eines NFP überhaupt auftauchten. Auch dies eine Premiere! Gleichzeitig fällt aus heutiger Sicht auch auf, dass ausschliesslich Frauen im Titel erscheinen dürfen und müssen. Das war damals noch möglich. Und mit dem NFP 35 haben Frauenfragen als Thema für Wissenschaft und Forschung in der Schweiz endgültig Akzeptanz gefunden. Der Forschungsbedarf im Gleichstellungsbereich wurde überhaupt erst einmal sichtbar gemacht. Das war dann auch an der grossen Zahl von Forschungseingaben ersichtlich. Damals standen 6 Millionen Franken zur Verfügung. Es war auch schon damals klar, dass dies ein geringes Budget ist. Wir mussten aus der grossen Zahl von Eingaben eine sehr enge Auswahl treffen (23 Projekte). Jetzt 20 Jahre später, beim NFP 60, geht es um 8 Millionen – wir haben also dieselbe Problematik.

Drittens: Das NFP 35 beschritt auch in anderen Punkten Neuland und es kam wiederholt zu Tabubrüchen. Zum einen gab es in den Projekten im Vergleich zu bisher überdurchschnittlich viele Forscherinnen, was bei dem Thema zumindest in der damaligen Zeit auch naheliegend war. Auch in der ExpertInnengruppe waren vergleichsweise überdurchschnittlich viele Frauen, und vor allem Feministinnen vertreten. Die Öffnung der Forschung für nichtuniversitäre WissenschaftlerInnen war in diesem Ausmass ein weiterer Tabubruch. So stammten viele Projekte von selbstständig tätigen ForscherInnen ausserhalb der Universitäten. Ähnliches galt für die ExpertInnengruppe: Inhaltlich wichtige Inputs kamen von den nichtuniversitären Mitgliedern. Sie verfügten über den feministischen Hintergrund und das Fachwissen, mussten aber ihre Akzeptanz zuerst erkämpfen. So heftig habe ich diesbezüglich die Auseinandersetzung im NFP 51 nicht mehr erfahren. Offenbar hat hier eine gewisse, wohltuende Normalisierung stattgefunden.

Wie beurteilen Sie den Wissenstransfer in die Gesellschaft? Bei gewissen Projekten ist der Wissenstransfer exzellent gelungen. Diese Projektergebnisse haben in den Berufsfeldern und Milieus um die es ging, grosse Diskussionen ausgelöst und nachhaltig Wirkung entfaltet. Namentlich nennen möchte ich die Studie zu den Auswirkungen der unterschiedlichen Gleichstellungskonzeptionen von RichterInnen und AnwältInnen auf die von ihnen mitgeprägten Scheidungsverfahren (Monika Binkert/Kurt Wyss). Oder die Studie zu den Formen der Benachteiligung und indirekten Diskriminierung in der Invalidenversiche-

lung (Katerina Baumann/Margarete Lauterburg). Für die Bundesebene waren diese Ergebnisse bei der nächsten Revision sehr wertvoll. Aber auch das Projekt von Yves Flückiger möchte ich hier nennen, der zum ersten Mal seine Methode zur Messung von Lohndiskriminierung entwickelte, die er später ja mehrfach ausbaute und die heute in der Praxis von grosser Relevanz ist. Diese Weiterentwicklung konnte man damals noch nicht absehen.

Warum hat der Wissenstransfer bei diesen Projekten so gut funktioniert?

Zum einen lag es an den praxisorientierten Themen und Fragestellungen. Zum andern an den teils sehr handfesten Ergebnissen – die Qualität der Projekte natürlich immer vorausgesetzt, und die war bei diesen Projekten unbestritten. Die Fragen und Ergebnisse sollten eine gewisse gesellschaftspolitische Relevanz und Aktualität haben, was nicht bei allen Themen bzw. Projekten in gleichem Masse möglich ist.

Welche Wünsche haben Sie an das NFP 60?

Meine beiden Wünsche richten sich an alle NFP, nicht nur an das NFP 60.

Erstens würde ich mir wünschen, dass die Projekte solide Grundlagen und spezifisches Wissen liefern für die jeweiligen gesellschaftlich aktuellen Problemfelder. Dazu haben ForscherInnen relevante, neue Fragen aufzuwerfen und innovative Wege aufzuzeigen, die Politik und Gesellschaft unterstützen, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Ich erwarte also keine Hand-

lungsanweisungen und Rezepte, sondern Fragestellungen und Resultate, die dann der Politik und den weiteren Akteuren Orientierung bei der Suche nach geeigneten, wirkungsvollen Massnahmen geben.

Zweitens besteht die Chance, dass in einem NFP eine Gesamtperspektive wahrgenommen und Wissen nicht nur aus der Perspektive der einzelnen Projekte generiert wird. Diese andere Optik – und ich bin mir sehr bewusst, dass das eine hohe Anforderung ist – macht das qualitative Mehr eines guten NFP aus. Ich denke diese Gesamtperspektive ist bei Gleichstellungsfragen besonders legitim, aber auch erforderlich. Es ist die Aufgabe der Leitungsgruppe, dieser Gesamtperspektive Beachtung zu schenken. Dazu stehen der Leitungsgruppe auch entsprechende Instrumente zur Verfügung. In der Gleichstellungsthematik ist die Verknüpfung des Wissens zu den einzelnen Projekten besonders gefordert: thematisch, methodisch und konzeptionell. Ohne diese Gesamtperspektive kann ich mir keine gleichstellungspolitisch sinnvolle Entwicklung vorstellen.

Was für gesellschaftliche Errungenschaften hat das NFP 35 gebracht?

Es wäre eine übertriebene, nein sogar eine falsche Erwartung an ein NFP, dass es eine direkte Veränderung auslösen könnte. Ein NFP kann Wissen hervorbringen und damit die Basis legen für Veränderung. Das hat das NFP 35 sicher erreicht. Das Aufzeigen des Spannungsfeldes zwischen rechtlicher Gleichbehandlung und tatsächlicher Gleichstellung hat nachhaltige Wirkung ge-



Informationen zur Person

Claudia Kaufmann promovierte 1984 in Rechtswissenschaften an der Universität Basel zum Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung von 1981. 1984 arbeitete sie in der Arbeitsgruppe zu FemWiss mit (Interimsvorstand). Dr. iur. Claudia Kaufmann war Sekretärin der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen und Mitarbeiterin im Bundesamt für Kultur (u.a. Mitglied in Arbeitsgruppe „Lohngleichheit für Mann und Frau“, welche das Gleichstellungsgesetz vorbereitete) (1984–1988), Leiterin des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (1988–1993), Stellvertretende Generalsekretärin und Leiterin des Departements des Innern (EDI) (1993–1995) und Generalsekretärin des EDI unter der ersten sozialdemokratischen Bundesrätin (Ruth Dreifuss) (1996–2003). Auf Einladung des Wissenschaftskolleg Berlins studierte sie 2003 in Berlin. Seit 2004 ist sie stadtzürcher Ombudsfrau.

zeigt. Damit ist die Frage natürlich nicht ein für allemal erledigt. Das NFP 35 bildete nur den Auftakt. Ausserhalb und innerhalb der Universitäten und Fachhochschulen wird es weiterhin und immer grossen Bedarf an Frauen- und Geschlechterforschung geben.

Ich gebe zu: Mir gefällt der zugespitzte Fokus im Titel des NFP 35 nach wie vor. Die Fragestellungen der einzelnen Projekte sind retrospektiv überraschend zeitlos – leider. Die Themen decken alle Lebensbereiche ab, seien es Gleichstellungskonzepte von rechtsanwendenden Behörden, Gewalt, Segregation der Arbeitswelt, Koedukation, Serviceleistungen im Verkehr,

Fördermassnahmen für Frauen in Politik und Wirtschaft, Quotenregelungen oder die Ausgestaltung von Gesamtarbeitsverträgen. Bei keinem der Projekte könnte ich ausrufen „Was? Damit haben wir uns damals beschäftigt?“ Das zeigt auch die Relevanz dieser Projekte – heute noch. Dem Forschungsstand entsprechend würden die Fragen heute zum Teil aber sicherlich etwas anders gestellt bzw. methodisch und konzeptionell wohl anders angegangen.

Was kann vom NFP 60 erwartet werden?

Ich finde die Programmschwerpunkte 1 (Analyse von Politikprozessen CHF 1.6 Millionen) und 2 (Evaluation von Gleichstel-

lungsmassnahmen CHF 1.6 Millionen) besonders interessant und vielversprechend.⁴ Dass die Analyse von Prozessen und die Evaluation von Massnahmen zu einander ins Verhältnis gesetzt werden können, zeigt eindrücklich, welche Entwicklung wir in den letzten 20 Jahren erreicht haben. Auf diese angestrebte Gesamtschau sind wir dringend angewiesen.

Wo stehen Sie heute?

Ich habe mich berufsmässig stets mit Geschlechtergleichstellung auseinandergesetzt, im Laufe der Zeit eingehend auch mit anderen Diskriminierungsfeldern wie Rassendiskriminierung, Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen oder Diskriminierung von Jenischen und Sinti in der Schweiz. Die Verwirklichung dieser Menschenrechte wird neben der sozialen Integration immer eine wichtige Achse in meinem Berufsleben bleiben. Dabei gilt für mich: Einmal Feministin, immer Feministin.

Welche Rolle spielt für Sie das NFP 60 heute?

Als interessierte Beobachterin freue ich mich auf die Ergebnisse und die anschliessenden Diskussionen.

Anmerkungen

- 1 Die Einschätzungen beruhen auf der Begleitung des NFP 35 (Frauen in Recht und Gesellschaft - Wege zur Gleichstellung) sowie später als Generalsekretärin des EDI des NFP 51 (Integration und Ausschluss).
- 2 ExpertInnengruppe. Heisst heute Leitungsgruppe.
- 3 Sowohl für Gleichstellungsfragen wie für Forschungsfragen zuständig.

4 Dritter Schwerpunkt: Problemorientierte Analysen zu Familie, Erwerbsarbeit und Bildung (CHF 3.3 Millionen). Umsetzung und Administration (CHF 1.5 Millionen) [SNF 2009: 18].

Quellen:

SNF 2009: Gleichstellung der Geschlechter. Ausführungsplan des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60. Bern: SNF. Online: http://www.snf.ch/nfp/60/SiteCollectionDocuments/nfp60_ausfuehrungs-plan_d.pdf [05.03.2010].

Ballmer-Cao, Thanh-Huyen (Hrsg.) 2000: Sozialer Wandel und Geschlecht. Zur Gleichstellungsfrage in der Schweiz. Bern: Haupt.



Foto und Text: Fondation Erna Hamburger

Erna Hamburger: la première femme professeure de l'EPFL

Née en Belgique en 1911, Erna Hamburger a obtenu un diplôme d'ingénieur électricien à l'école d'ingénieurs de l'Université de Lausanne en 1933 et, trois ans plus tard, un doctorat en sciences techniques. Après un début de carrière riche et varié, dans les milieux académiques et industriels, Erna Hamburger a été nom-

mée, en 1968, professeur ordinaire au sein de l'EPFL. Une affectation saluée par le professeur Maurice Cosandey, alors président de l'Ecole: «c'est à la fois une brillante consécration et une mesure du retard qui caractérise notre pays en ce qui concerne la promotion de la femme». Erna Hamburger devenait en effet la première femme promue professeur ordinaire dans une Ecole Polytechnique en Suisse. Personnalité remarquable, engagée dans des associations professionnelles, sportives et féminines - elle a notamment présidé l'Association Suisse des Femmes Universitaires - Erna Hamburger est décédée en 1988.

1911 in Belgien geboren, erlangte Erna Hamburger 1933 ein Diplom als Elektroingenieurin an der Ingenieurschule der Universität Lausanne. Drei Jahre später doktorierte sie in den Technischen Wissenschaften. Nach einem reichhaltigen und vielfältigen Karrierestart im akademischen und industriellen Bereich wurde Erna Hamburger 1968 zur ordentlichen Professorin an der EPFL ernannt. Prof. Maurice Cosandey, damals Präsident der Hochschule, begrüsst die Berufung: „Es ist zugleich eine glanzvolle Auszeichnung und Zeichen eines Nachholbedarfs, der unser Land auszeichnet bezüglich der Frauenförderung“. Erna Hamburger wurde somit erste ordentliche Professorin an einer Technischen Hochschule in der Schweiz. Sie war eine bemerkenswerte Persönlichkeit, engagierte sich in Berufsverbänden, Sportvereinen und Frauenorganisationen – sie präsidierte namentlich den Schweizerischen Verband der Akademikerinnen. Erna Hamburger starb 1988.

RENAME WEGMÜLLER

Diemut Majer: Frauen – Revolution – Recht

Die früher an der Universität Bern lehrende Professorin Diemut Majer ist in ihrer eindrücklichen Studie der Frage nachgegangen, wie die Rechtsstellung der Frauen während und nach den europäischen Revolutionen geändert hat.

Nebst der politischen und familienrechtlichen Situation der Frauen berücksichtigt sie in ihrem anschaulich verfassten und mit zeitgenössischen Bildern gestalteten Werk auch den Zugang der Frauen zu höherer Bildung und zur Berufstätigkeit.

Die Frauen beteiligten sich aktiv an den Revolutionen. Doch wenn es darum ging, ihnen die gleichen Rechte zuzugestehen, war es vorbei mit der Grosszügigkeit der Männer. Es waren – es ist nicht wirklich erstaunlich – mehrheitlich die Linken, die sich für die Besserstellung der Frauen einsetzen. Doch sobald sie dann an der Macht waren, grenzten sie die Frauen wieder aus, da sie sich nur den „sozialen“ Versprechen wie der Einführung des allgemeinen (Männer-)Wahlrechts verpflichtet fühlten. Man(n) lobte die Frauen zwar für ihren Einsatz während der Revolution, doch nahm man(n) ihre Freiheitsbestrebungen

nicht ernst, geschweige dass man(n) sie unterstützt hätte. Ein anschauliches Beispiel stellt Art. 109 Abs. 2 WRV (Weimarer Reichsverfassung vom 11. August 1919) dar, welcher neben der Gleichheit der vor dem Gesetz in Abs. 1 zum ersten Mal in der Geschichte in Abs. 2 den Frauen dieselben staatsbürgerlichen Rechte wie den Männern zuerkannte. Darüber gab es natürlich heftigste Debatten. Welche Folgen hätte die Umsetzung dieses Verfassungsartikels wohl gehabt? Es erstaunt nicht, dass auf der Ebene der Politik wie auch in der Rechtswissenschaft die Auffassung vertreten wurde, die Gleichberechtigung sei im Zivilrecht (Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht) nicht zwingend geboten, die Vorrechte des Ehemannes gegenüber der Ehefrau seien also von Art. 109 WRV unberührt geblieben. So gab es kaum grosse Fortschritte zugunsten der Frauen.

Was dann wirklich eine Veränderung bewirkte, waren die beiden Weltkriege. In einigen Ländern erhielten Frauen nach dem ersten Weltkrieg das Stimmrecht. Die Studie wirft auch einen aufschlussreichen Blick auf die Entwicklungen in England, Russland, den USA und der Schweiz und zeigt wichtige Zusammenhänge im Kampf um die gleichen Rechte auf. Es ist ein grossartiges Werk, das die Autorin verfasst hat, und es füllt manche Lücken in der Geschichtsschreibung.

Diemut Majer, Frauen – Revolution – Recht, Die grossen europäischen Revolutionen in Frankreich, Deutschland und Österreich 1789 bis 1918 und die Rechtsstellung der Frauen. Unter Einbezug von England, Russland, der USA und der Schweiz, Dike Verlag Zürich/St. Gallen 2008 (www.dike.ch)

PUBLIKATIONEN VON MITGLIEDERN

Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen

Kaum eine wissenschaftliche Karriere erfolgt gänzlich ohne Gelder von Institutionen der Forschungsförderung. Ein Stipendium oder eine Projektförderung zu erhalten, ist ein vorzeigbarer Leistungsausweis und ermöglicht

Forschungserfahrungen im In- und Ausland zu sammeln, zu publizieren und Netzwerke aufzubauen. Ist der Zugang zur Forschungsförderung für Frauen schwieriger, könnte dies ihr überproportionales Ausscheiden aus wissenschaftlichen Laufbahnen mit erklären.

Ausgehend von der Studie „Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)“ im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds vereint dieser Sammelband Beiträge aus der

Schweiz und dem europäischen Raum. Diese setzen sich auf unterschiedliche Weise mit den sozialen Möglichkeitsbedingungen und wissenschaftlichen Voraussetzungen für eine (erfolgreiche) Beteiligung am Wettbewerb um Drittmittel auseinander und untersuchen, wie weit über Mechanismen der Forschungsförderung soziale Ungleichheiten in wissenschaftliche Chancenungleichheiten überführt werden oder ob Forschungsförderung auch kompen-



satorisch wirkt und hilft, geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen.

Regula Julia Leemann, Heidi Stutz (Hg.), 2010, Verlag Rüegger, CHF 58

L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure

En dépit des politiques publiques et des politiques d'entreprise en faveur de l'équilibre entre travail et famille, les femmes continuent à rencontrer de multiples difficultés pour mener à bien une vie professionnelle au même titre que les hommes. Cet ouvrage décrit comment les politiques les mieux intentionnées peuvent être mises en échec, de quelle manière les employeurs discriminent les femmes en dépit des lois sur l'égalité, et les façons dont leurs collègues de travail s'opposent à elles dans les secteurs où ils sont dominants.

Josette Coenen-Huther, 2010, l'Harmattan, EUR 20

Cachez ce travail que je ne saurais voir. Ethnographies du travail du sexe

Les métiers du sexe sont faits de tâches, de techniques et de savoir-faire, comme tout travail. Or, la qualification de «travail» soulève des réticences et des oppositions qui empêchent d'approfondir l'analyse empirique, théorique et militante d'une question pourtant centrale pour les études genre et pour les mouvements féministes dans le monde entier.

À la lumière de plusieurs études empiriques et ethnographiques, cet ouvrage a comme objectif de contribuer à ouvrir la boîte noire du «travail du sexe» et de rendre compte d'activités que, bien souvent, nous faisons mine de connaître sans pour autant comprendre ni les tâches qui les composent réellement, ni les rapports sociaux qui les structurent.

Marylène Lieber, Janine Dahinden, Ellen Hertz (dir.), 2010, Editions Antipodes, CHF 35

PUBLIKATIONEN

Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen

Theoretische Implikationen und Erfahrungen aus Deutschland, Österreich und Schweiz
Geschlechtergerechtigkeit in Technischen Hochschulen kann dadurch erreicht werden, dass Erkenntnisse der Geschlechter- und Technikforschung in der Lehre und Organisation der Ingenieurwissenschaften angewandt werden. Deshalb haben die beiden Herausgeberinnen dieses Sammelbandes Sozial-, Geistes-, Wirtschafts-, Natur-, IngenieurwissenschaftlerInnen und Technikstudienangestellte eingeladen, über aktuelle Forschungsergebnisse zu berichten und Erfahrungen aus Modellprojekten Technischer Hochschulen für andere Interessierte nachvollziehbar aufzubereiten. Dabei zieht sich das Resümee, dass es nicht „die Frauen“, sondern vor

allem Kulturen und Praktiken von Organisationen zu verändern gilt, als roter Faden durch dieses Buch.
Christine Wächter, Anita Thaler (Hg.), 2009, Profil Verlag, EUR 32

Geschlechterkampf von rechts

Wie Männerrechtler und Familienfundamentalisten sich gegen das Feindbild Feminismus radikalieren. In der Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung hat der Journalist und Autor Dr. Thomas Gesterkamp begonnen, Denkformen und Aktivitäten geschlechterpolitischer Akteure zu untersuchen, die neokonservative und antifeministische Argumente kreieren und vertreten. Zunehmend versuchen diese Personen, die Debatte zu bestimmen und sich einzumischen. Diese Akteure, überwiegend männlichen Geschlechts, führen seit einigen Jahren einen Geschlechterkampf und stehen in bedenklicher Nähe, mal mehr, mal weniger, zu rechtsextremem Gedankengut. Dabei erwecken sie den Eindruck, als seien sie die Hüter des Wahren und Guten, das von anders Denkenden gefährdet wird.

http://www.gendercampus.ch/Common/Lists/EqualityPublikationen/Attachments/572/Gesterkamp_WISOexpertise.pdf

ZEITSCHRIFTEN / REVUES

Nouvelles Questions Féministes, 29/2 – Perspectives féministes en éducation

L'objectif de ce numéro est non seulement de faire état d'une série de recherches actuelles sur les inégalités de genre dans le système d'éducation et de formation, mais aussi d'apporter des éléments de réponse pour construire des pratiques plus égalitaires. Cet objectif est d'autant plus important que les principes de base sur lesquels reposait le système de formation sont aujourd'hui en mutation. En effet, du projet émancipateur impliqué dans l'éducation et la formation acquise durant l'enfance et la jeunesse, on est passé à un projet économique qui programme l'individu-e comme entrepreneur-e de sa propre vie, devant pour cela investir dans des formations tout au long de la vie. Ce numéro balaie l'éducation formelle de la petite enfance aux formations tertiaires ; on y découvre comment de nouvelles reconfigurations s'esquissent dans les professions de l'éducation de la petite enfance à travers l'arrivée des hommes ; comment les enjeux d'égalité et de mixité se jouent dans les classes de l'école primaire et dans les Conseils des enfants, institution censée éduquer à la démocratie et comment les manuels scolaires du secondaire restent foncièrement sexistes ; il met aussi au jour les manières dont les rapports de pouvoir genrés se jouent tant chez les informaticien-ne-s

que chez les étudiant-e-s en management. La formation du personnel enseignant aux questions de genre est abordée par la plupart des auteur-e-s. L'ensemble de ce numéro s'adresse donc non seulement aux jeunes chercheur-e-s et aux chercheur-e-s confirmé-e-s, mais aussi à l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif. Il leur offre de nombreux éléments susceptibles de réinterroger leurs idées et leurs pratiques.
Juin 2010, CHF 28, www.unil.ch/liege/page77642.html

FAMA 2/2010 – Name

Nomen est omen, sagt der Volksmund. Die FAMA 2/10 sucht nach den feministisch-theologischen Komponenten dieser Namenszeichen. Wie bezeichnen Namen die damit angesprochenen? Was hat das mit Identität zu tun? Benennungen können machtvoll sein, gar Herrschaft über das benannte ausdrücken. Ist es vielleicht darum so schwierig, nennbare Namen für Gott zu finden?
Mai 2010, CHF 8, www.fama.ch

CEWSjournal 75

Als Schwerpunktthema bietet das CEWSjournal Nr.75 eine Übersicht über Stipendien und Förderprogramme für NachwuchswissenschaftlerInnen. Weiter finden sich darin Beiträge zu einem Diskussionspapier des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung sowie zum Beschluss des DGB-Bundeskongresses, sich für eine 40-Prozent-Frauenquote einzusetzen.

SOMMER / ETE 2010

16.–23. Juli, Berlin

Summer School: Wohin geht die Geschlechterpolitik der EU? Bilanz und Perspektiven im Bereich Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Worin besteht der Gleichheitsanspruch der Europäischen Union und wie weit reicht dieser? Welche aktuellen Entwicklungen zeichnen sich in den Mitgliedstaaten ab? Die Summer School will den Stand der Geschlechterpolitik der EU erörtern und nach ihren Perspektiven fragen. In Plenarveranstaltungen am Vormittag und Workshops am Nachmittag stellen Referierende aus europäischen und nationalen Arbeitskontexten Forschungsergebnisse und zukunftsweisende Fragestellungen zur Diskussion.

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Programm und Anmeldung: www.summerschool.harriet-taylor-mill.de

23. August – 4. September, Salzburg
ditact_women's IT summer studies
2010

„bits und bytes_von Frauen für Frauen“ heisst das reichhaltige Angebot an Kursen und Workshops für wissbegierige Studentinnen der Informatik und anderen Studienrichtungen und alle Frauen, die sich im IT-Bereich weiterbilden wollen. Über 30 Lehrveranstaltungen aus verschiedenen IT-Bereichen (Projektmanagement, Grundlagen, Vertiefungen, Anwendungen, IT & Karriere) können besucht werden. Die studentinnen-freundlichen Kurspreise bewegen sich zwischen EUR 15 und 40.

Für Neueinsteigerinnen bieten Kurskombinationen wie das zweiwöchige „Modul Vorstudium Informatik“, oder das einwöchige „Webbasis-Modul“ sowie das „Computernetzwerke-Modul“ die perfekte Chance für einen Start in die Informatik. Ersteres ist in Abstimmung mit dem universitären Curriculum mit 4 ECTS Punkten zertifiziert.

Programm und Anmeldung:
www.ditact.ac.at

2.–3. September, Lausanne

La dimension relationnelle des métiers de service: : Cache-sexe ou révélateur du genre ?

L'objectif de ce colloque est d'interroger le « biais sexué » de ces grilles de lecture, au travers desquelles les sociologues, y compris les féministes, tendent à reproduire les stéréotypes sexués attachés à ces métiers. Il s'agit d'enrichir la réflexion sur les « métiers de service », en interrogeant cette différenciation des approches en fonction de la composition sexuée des métiers et de leur contenu – matériel et relationnel -, en développant des outils d'analyse plus adéquats à une comparaison systématique entre des métiers ou secteurs d'activités de composition sexuée variable.

Programme et inscription: <http://www.unil.ch/liege/page76725.html>

8.–10. September, Bern
Training für Berufungsverfahren

Ein Seminar für fortgeschrittene Wissenschaftlerinnen. Die Besetzung einer Professur ist mit einem vielschichtigen Auswahlverfahren verbunden. Dabei werden Kandidatinnen mit ganz spezifischen Herausforderungen konfrontiert. Das dreitägige Seminar hat zum Ziel, Ihnen einen vertieften Einblick in Berufungsverfahren zu gewähren und Sie mit Übungen und Diskussionen zur Strategiebildung optimal darauf vorzubereiten.
Programm und Anmeldung:
www.gleichstellung.unibe.ch

16.–17. September, Luzern
Mixed Leadership. Mit hochqualifizierten Frauen in die Führung

Eine Tagung für Verantwortliche aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kirchen, sozialen Organisationen und Gesellschaft, die eine gerechtere Welt mit Frauen in Führungspositionen wollen. Wir wissen: Frauen sind heute exzellent qualifiziert und generieren

vielfältige Vorteile für Unternehmen und Organisationen, in denen sie Entscheidungsträgerinnen sind. Der bewusste und unbewusste Ausschluss von Frauen verspielt Chancen und eine notwendige Erneuerung. Diese Tatsache widerspricht professionellem Handeln und vernachlässigt grundlegende Werte wie Fairness, Gerechtigkeit und Berücksichtigung von Vielfalt. Am Kongress präsentieren ausgewiesene Referentinnen und Referenten ihre wissenschaftlichen und praktischen Erkenntnisse und Erfahrungen. In die Zukunft weisende Vorträge verdeutlichen neue Perspektiven und Sichtweisen, auch in all ihren Widersprüchlichkeiten.
www.hslu.ch/mixedleadership

25.–26. November, Linköping
Equality, Growth and Sustainability – do the mix?

This conference is a forum for examining if and how questions of equality, growth and sustainability can be reconciled in organisations

and implemented in general practice. 15 years after the Beijing Platform for Action this conference will provide academics, policy makers and practitioners with an international and interdisciplinary forum for exchange. The purpose is to explore and disseminate knowledge and experiences on gender equality, gender mainstreaming, diversity management, growth and sustainability, inclusion and equal opportunities. The ambition is to discuss these key concepts and issues from an intersectional perspective, and in theory and practice, in order to rethink and find new ways to move on.
<http://www.liu.se/genusforum/Konferens?l=en>

Ausschreibung

Gleichstellungspreis der Stadt Zürich

Mit dem Gleichstellungspreis würdigt die Stadt Zürich ausserordentliches Engagement für die Gleichstellung von Frau und Mann. Zum Beispiel in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mädchen- und Bubennarbeit, gleichstellungsfördernde Personalpolitik, Bekämpfung von häuslicher Gewalt, Abbau von Geschlechterstereotypen, Lohngleichheit. Ausgezeichnet werden können Einzelpersonen, Organisationen oder Firmen mit (Wohn-)Sitz in der Stadt Zürich. Der Preis ist mit 20'000 Franken dotiert und wird vom Stadtrat auf Empfehlung einer Jury verliehen. Informationen zum Gleichstellungspreis, zur Bewerbung und zu den Bedingungen finden Sie unter: www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungspreis Eingabefrist ist der 16. Juli 2010

Ausschreibung

Marie Heim-Vögtlin-Programm

Die Marie Heim-Vögtlin-Beiträge richten sich an gut qualifizierte Wissenschaftlerinnen, deren Karriere aufgrund familiärer

Betreuungspflichten (Kinder) reduziert oder unterbrochen wurde oder ist. Die Beiträge richten sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aller Disziplinen, die vom SNF gefördert werden. Eingabetermin ist der 2. August 2010. Informationen unter www.snf.ch > Förderung > Personen > MHV-Programm

Ausschreibung

Buchprojekt der Zürcher Frauenzentrale

1914–2014; 100 Jahre Frauengeschichte aus dem Kanton Zürich. Das 100-jährige Jubiläum der Zürcher Frauenzentrale (ZF) bietet eine besondere Chance, einen neuen Blick auf die Zürcher Frauengeschichte zu werfen. Das Archiv der ZF wurde erst kürzlich erschlossen und es gibt bis anhin keine Publikationen über das Wirken dieses grössten Frauendachverbandes im Kanton, der immer auch Einfluss auf die gesamtschweizerische Ebene hatte. Das Jubiläumsbuch soll:

- Ein breites, gesellschaftspolitisch interessiertes Frauenpublikum ansprechen
- Vertiefen Einblick in die Zürcher Frauengeschichte bieten
- Wissenschaftlichen Ansprüchen genügen
- Spannend zu lesen und schön gestaltet sein

- Das Engagement der Exponentinnen der ZF würdigen
- Das Jubiläumsbuch soll nicht:
- „Hofberichterstattung“ über die Zürcher Frauenzentrale sein
- Die Zürcher Frauenzentrale sucht für die Erarbeitung des Jubiläumsbuches:
- Fachperson oder Team, die ein überzeugendes Konzept vorlegen sowie für die Umsetzung und die Zusammenarbeit mit dem Verlag verantwortlich sind (Projektleitung). Das Buchkonzept sollte die inhaltliche (Themenschwerpunkte und Aufbau des Buches), die organisatorische und die finanzielle Seite (gesamter Finanzbedarf und Finanzierungsplan) des Projektes aufzeigen und einen plausiblen Verlagsvorschlag beinhalten. Voraussetzung ist die Bereitschaft, mit einer Begleitgruppe der ZF zusammen zu arbeiten.
- Fristen: Eingabefrist für Buchkonzepte ist der 20. August 2010
Weitere Auskünfte erteilt gerne die Präsidentin der Zürcher Frauenzentrale
Irène Meier, irene.meier@frauenzentrale.ch oder 044 206 30 26

Call for papers:

Equality, Diversity and Inclusion Special Issue

Being a Feminist Academic

A growing body of academic literature argues that there is a resistance to feminism and gender equality within universities,

particularly amongst the student body. This is supported by popular media which cites resistance to feminism within a broader societal context. Feminists working within universities report a range of problems. Feminist academics may challenge students' gender attitudes, causing discomfort which may result in complaints. Additionally feminist academics may be vulnerable to abuse from male students who enrol on women's studies courses with the intention of causing disruption. The increasingly commercialised nature of UK higher education (HE) has resulted in a corporate culture which may be incompatible with feminist ideals.

This special issue focuses on feminism within universities. Given the broad range of definitions of feminism, we do not provide one. Rather authors are invited to provide their own. Our aim is to further understand the experiences of feminist academics (faculty, research staff and PhD students) in relation to their teaching, research, relationships with colleagues and career progression. Papers are invited from academics at any stage of their academic career from any country. These papers may be reflective pieces or empirical work. Papers could include reflections on (but are not limited to):

- Feminism and career progression
- Intersections of feminism with ethnicity, gender, sexual orientation, disability, academic discipline, type of institution or age.
- Feminist activism within universities
- Relationships with students
- Relationships with colleagues

- Feminism and research

The call is open and competitive. Each submission will be subject to the usual (blind) review process. Submission to this special issue implies that the paper does not contain original work which has previously been published and is not currently under consideration for publication elsewhere. Authors should follow the journal's regular author's guidelines. We ask that papers are no longer than 7000 words.

20th June 2010 call for papers opens

1st March 2011 submission of papers

Prospective contributors are welcome to contact the Guest Editors prior to submission to discuss the suitability of their work for the special issue.

Editors: Katherine Sang (k.sang@uea.ac.uk), Susan Sayce, Josie Kinge, Simy Joy. DECERe, Norwich Business School, University of East Anglia, Norwich, Norfolk, NR4 7TJ.

Klare Fakten zur Gleichstellung Baselland

Neu ist im Baselbieter Zahlenfenster ein umfangreiches Kapitel aufgeschaltet «20 Gleichstellung von Frau und Mann», welches in enger Zusammenarbeit mit der Fachstelle für Gleichstellung Baselland entstanden ist. Verfügbar sind detaillierte Daten zu den Bereichen Bevölkerung, Bildung, Erwerbsarbeit, Familie und Beruf, Soziale Sicherheit, Politik, Gesundheit und Gewalt.

Statistik Baselland Nr. 01/2010 erschienen

Die aktuellste Ausgabe der Reihe «Statistik Baselland» widmet sich dem Thema Gleichstellung von Frau und Mann. Sie greift die aussagekräftigsten Befunde auf und stellt sie in kommentierten Grafiken vor.

www.statistik.bl.ch

Europäische Datenbank zu Frauen und Männern in Entscheidungsposi- tionen

Die Datenbank der Europäischen Kommission deckt Macht- und Einflusspositionen in Politik, öffentlichen Verwaltungen, der Justiz und weiteren Schlüsselbereichen des Wirtschaftslebens ab. Verfügbar sind Zahlen zu EntscheidungsträgerInnen auf europäischer, einzelstaatlicher und regionaler Ebene (nur Politik) in 34 Ländern: den 27 EU- Mitgliedstaaten, den verbleibenden EWR-Ländern (Island, Liechtenstein und Norwegen), drei Kandidatenländern (Kroatien, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien und Türkei) und einem möglichen Bewerberland (Serbien). Zahlen zur Schweiz sind leider nicht verfügbar, doch die Datenbank bietet eine umfassende Vergleichsbasis.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=de>