



10 2007

FemInfo

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



Éditrice · Herausgeberin

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

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

Comité national · Nationaler Vorstand

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

Bureau · Geschäftsstelle

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

FemInfo 10 · octobre 2007

FemInfo 10 · Oktober 2007

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

Tirage · Auflage: **1100 Expl.**

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

Prix pour annonces · Preise für Inserate

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

Délai de rédaction · Redaktionsschluss für die nächste Nummer
11. 1. 2008

Vorwort · Avant-propos 4

FemWiss in Aktion · FemWiss en action

- Appel à contributions - contre le backlash,
diffuser les savoirs féministes 5
- Call for paper - «Schnittstellen/Transmissions»
Feministische Wissenschaften und Wissenstransfer 7

Mitglied im Fokus · Parcours de membre

- Martine Chaponnière 9
- Julia Gerber 11

Seitenblicke: Feministisch · Regards féministes

- Compte-rendu - Concept de genre: quel dialogue entre
les aires linguistiques? 12
- Diversity an den Fachhochschulen - Nur ein Schlag-
wort oder brauchbares Konzept? 16
- Tagungsbericht: Diversity and Inclusion - Vielfalt
verbindet 21

Seitenblicke: Wissenschaftspolitik

Regards sur la politique scientifique

- «In acht Jahren ein Viertel Professorinnen und
2040 50%?», Studie des Bundesamts für Statistik 23
- Einige Fragen an Frau Prof. von Salis 28
- Publikationshinweis: Wer sind die Besten?
Chancengleichheit im Berufungsverfahren 31

- Tagungsbericht: Studierende als ExpertInnen im
Qualitätssicherungsprozess 32
- Aus vier mach eins - die neu gegründete Zürcher
Hochschule der Angewandten Wissenschaft 35
- Chancengleichheit ZHAW - Nur alter Wein in neuen
Schläuchen? 40

Wer war sie? · Qui était ?

- Emilie Kempin-Spyri - Denkmalthüllung 42

Publikationen · Publications

- Angst vor Frauenquote? 43
- Die Erzeugelmacherin 43
- Publikationen von Mitgliedern 44
- Übersicht Publikationen 45

Agenda / Agenda

- Winter / Hiver 2007 / 2008 48

Informationen · Informations

- Prix jubilé 2008 50
- Was ist sexuelle Belästigung? 50
- Lutte contre la violence 51
- Campagne Euro 08 contre la traite des femmes 51
- Filmtipp: Persepolis 52

Liebe Lesende

Zum ersten Mal hat das Bundesamt für Statistik (BFS) Voraussagen für das Jahr 2015 in Bezug auf die Anzahl der Professorinnen an Schweizer Universitäten getroffen. Einerseits klingen diese erfreulich, andererseits auch ernüchternd. Dr. Jacques Babel, Leiter der Studie, stellt die veröffentlichten Zahlen in einem Interview vor und skizziert einen möglichen Verlauf des Wachstums des Frauenanteils auf der Professurstufe. Zu lesen ab der Seite 23.
Frau Prof. Katharina von Salis, scheidende Präsidentin des Lenkungsausschusses Bundesprogramm Chancengleichheit, nimmt zu den Ergebnissen der BFS-Prognose Stellung und zur Frage «Wie weiter nach Ende des Bundesprogramms 2011?» (S. 28).

Um neue Gegebenheiten, welche die Zukunft der Zürcher Hochschullandschaft verändern, geht es auch im Artikel über die gesamtzürcherische Umstrukturierung der Fachhochschulen aufgrund der Totalrevision des kantonalzürcherischen Fachhochschulgesetzes. Es wird aufgezeigt, was sich geändert hat, wie es neu aussieht und somit auch die Frage nach möglichen Weiterentwicklungen in den Raum gestellt (ab Seite 35).
Im weitesten Sinne um die Weiterentwicklung geht es auch bei der FemWiss geplanten internationalen Tagung mit dem Titel «Schnittstellen/Transmissions», welche am 14. Juni 2008 an der Universität in Fribourg stattfinden wird. Wir laden Sie gerne ein, Ihre Gedanken und Erfahrungen für die Tagung 2008 bis am 30. November 2007 einzureichen. Der Call for paper richtet

sich nicht nur an WissenschaftlerInnen, sondern auch an Personen, die in den Bereichen Medien, Politik, Arbeitswelt oder Bildungswesen arbeiten und sich mit dem Widerstand gegenüber Erkenntnissen aus der feministischen Forschung auseinandersetzen.
Es sind somit sowohl theoretische als auch praktische Beiträge, Analysen sowie Erfahrungsberichte willkommen.
Aktuelle Forschungsprojekte im Bereich der feministischen Wissenschaft und der Geschlechterforschung können ebenfalls als Poster-Präsentation eingereicht werden (Seite 5).

Wir wünschen allen Mitgliedern bereits jetzt ein gutes Jahresende und einen ebenso guten Start ins Neue Jahr und freuen uns auf eine weitere Runde FemWiss.

Patrizia Mordini und Sheila Karvounaki Marti



.....
APPEL À CONTRIBUTIONS
.....

Contre le backlash, diffuser les savoirs féministes

Colloque organisé par l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche. Le samedi 14 juin 2008, Université de Fribourg

En mars 2006, le colloque de l'association Suisse Femmes Féminisme Recherche (FemWiss) s'était penché sur les paradoxes dans les rapports sociaux de sexe : comment expliquer la persistance et la reproduction des inégalités entre femmes et hommes dans plusieurs domaines de société, alors que l'idée d'égalité entre les sexes fait partie du consensus social et que nos législations ont supprimé la plupart des discriminations sur la base du sexe ?

En juin 2008, c'est sur un autre paradoxe que FemWiss souhaite susciter la réflexion. Depuis plusieurs années, les recherches en Etudes féministes et en Etudes genre ont connu un développement remarquable au niveau suisse et international, aussi bien sur le plan théorique qu'empirique. La réalité d'une persistance des inégalités entre les sexes a été démontrée dans plusieurs domaines, contredisant l'optimisme de celles et ceux qui prétendent que les combats pour l'égalité sont désormais dépassés. Mieux encore, ces recherches ont permis de mettre à jour certains

mécanismes expliquant cette reconfiguration des rapports sociaux de sexe sur le mode inégalitaire, comme la naturalisation des différences sociales, l'assignation prioritaire des femmes au travail de reproduction et de soin, par exemple.

Or, il se trouve que la richesse et la fécondité de ces travaux contrastent fortement avec les arguments le plus souvent avancés dans les débats publics relatifs aux questions de genre et d'égalité. Ceux-ci, peu fondés scientifiquement, continuent de véhiculer de vieux clichés sur les différences « naturelles » et incontournables entre femmes et hommes, sur les prétendus dangers sociaux et psychologiques d'une égalité le plus souvent confondue avec l'indifférenciation entre les sexes, à tel point qu'ils sont devenus le garant d'un succès médiatique assuré, ainsi que l'atteste le triomphe de quelques récents best-sellers.

Ces arguments et ces débats démontrent la force des résistances voire des franches oppositions auxquelles les revendications féministes sont toujours confrontées. Mais ce succès démontre également, et ceci est tout autant préoccupant, que les recherches en études féministes et études genre sont encore trop mal connues

**Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Association Suisse Femmes Féminisme Recherche
Postfach 8619 CH 3001 - Bern**



et mal répercutées au niveau du grand public. Comment expliquer de telles difficultés dans la diffusion des savoirs féministes ? Quelles stratégies mettre en place pour une meilleure diffusion de ces recherches, afin que leurs concepts et leurs résultats gagnent en légitimité et soient mieux intégrés dans les débats de société ? C'est sur cette double interrogation que le colloque 2008 de FemWiss vous invite à proposer vos réflexions et vos expériences.

Afin de permettre une discussion plus ciblée, nous avons prévu de nous focaliser sur un nombre limité de secteurs, qu'il est tout spécialement important de sensibiliser aux recherches féministes en raison du rôle décisif qu'ils jouent dans la diffusion/transmission de ces savoirs :

- les médias (alternatifs, privés, publics, etc.)
- les milieux politiques (au niveau institutionnel, etc.)
- l'enseignement et la formation (secondaire, supérieure, professionnelle, HES, etc.)
- le monde du travail (entreprises, syndicats, etc.)

Quelles sont les difficultés rencontrées lors de la diffusion des savoirs féministes dans ces secteurs particuliers ? Comment analyser et expliquer les résistances ? Quelles stratégies s'avèrent efficaces, lesquelles sont inopérantes, lesquelles pourrait-on développer ?

Nous souhaitons confronter des contributions théoriques et pratiques, des analyses et des expériences. Dans cette optique, cet appel s'adresse aussi bien aux chercheuses qui ont réalisé des expériences de diffusion de leurs travaux dans ces secteurs,

qu'aux féministes travaillant comme professionnelles dans ces mêmes secteurs et qui s'interrogent sur les résistances rencontrées par les idées et revendications féministes.

En parallèle à cette réflexion sur la diffusion des savoirs féministes, notre colloque 2008 veut aussi fonctionner comme un espace de diffusion de ces savoirs, en organisant, en marge des conférences et ateliers, une exposition (posters) présentant des recherches actuelles en études féministes et études genre. De larges temps de pause sont prévus pour permettre aux chercheuses présentes de discuter leur travail avec les participantes au colloque. Les recherches présentées au colloque seront ensuite visibles sur le site internet de FemWiss.

1) pour les ateliers de discussion :

Les propositions de contribution, d'une longueur d'une demi-page A4 (max. 2500 signes, espaces incl.) avec un titre provisoire, sont à envoyer pour le 30 novembre 2007 en document attaché à l'adresse mail: info@femwiss.ch. La sélection des contributions s'effectuera avant la fin de l'année 2007.

2) pour l'exposition de posters :

Si vous avez réalisé ou si vous êtes en train d'effectuer une recherche en études féministes et études genre qui mériterait à votre avis d'être plus largement connue et diffusée, envoyez-nous un résumé sur une demi-page A4 (maximum 2500 signes, espaces inclus) avec un titre provisoire, pour le 31 décembre 2007 en document attaché à l'adresse mail. Nous vous recontacterons ensuite pour la réalisation pratique du poster.

CALL FOR PAPER

«Schnittstellen/Transmissions»

Feministische Wissenschaften und Wissenstransfer

Eine internationale Tagung, organisiert vom Verein Feministische Wissenschaft Schweiz am 14. Juni 2008 in Fribourg.

Feministische WissenschaftlerInnen haben in den vergangenen Jahren sowohl auf theoretischer wie auch auf empirischer Ebene einiges bewegt. Entgegen der optimistischen Annahme, die Gleichberechtigung der Geschlechter sei längst erreicht, wurden in vielen Bereichen Strukturen der nach wie vor anhaltenden Ungleichheit offen gelegt. Der Blick der Kritik richtete sich nicht nur auf den konstruierten Charakter von «Frau» und «Mann» innerhalb der binären Geschlechterordnung, sondern überhaupt auf die Beziehung und Interaktion von «Geschlecht» zu/mit anderen sozialen Kategorien wie beispielsweise «Sexualität» oder «Klasse» .

Erkenntnisse und Theorien aus der feministischen Forschung scheinen jedoch wenig Eingang in die öffentliche Diskussion zu finden. Vielmehr sind gesellschaftliche Mechanismen im Gang, die eher einem «Backlash» denn einer erfolgten Gleichstellung

entsprechen: Soziale Rollenverhältnisse, wie beispielsweise die von Frauen geleistete Reproduktionsarbeit, werden unter Aufgreifen alter Klischees der angeblich unumgänglichen Differenz zwischen Mann und Frau naturalisiert und so der Gesellschaftskritik entzogen. Dass solche Ansichten in der Gesellschaft grosse Beachtung finden, beweist der Erfolg jüngst veröffentlichter Bücher: Eva Hermans «Eva-Prinzip», um ein Beispiel zu nennen, avancierte in kürzester Zeit zu einem Bestseller.

Dies zeigt, mit welchem hartnäckigem, offenbar populärem Widerstand feministische Anliegen konfrontiert sind. Erkennbar wird hierbei auch, dass die Erkenntnisse der Forschung ausserhalb der Wissenschaftskreise wenig bekannt sind und folglich in öffentliche Debatten kaum Eingang finden. An der Tagung «Schnittstellen/Transmissions» soll daher folgenden Fragen nachgegangen werden:

- Wie können die Schwierigkeiten erklärt werden, die offenbar einem Transfer feministischen Wissens in die Gesellschaft im Wege stehen?
- Was für Strategien müssten entwickelt werden, um die betriebene Forschung einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen, damit ihre Konzepte und Resultate besser in die gesellschaftlichen Debatten integriert würden?

Wir laden Sie gerne ein, Ihre Gedanken und Erfahrungen für die FemWiss-Tagung 2008 bis am 30. November einzureichen. Um eine fokussierte Diskussion zu ermöglichen, möchten wir

uns auf jene Teilgebiete konzentrieren, die in der öffentlichen Vermittlung von «Wissen» eine zentrale Rolle einnehmen - und bei denen es folglich besonders wichtig ist, sie für Gender-Wissen zu sensibilisieren:

- Medien (alternative, private, öffentliche, etc.)
- Politik
- Bildungswesen (Volksschule, Hochschule, Berufsbildung, etc.)
- Arbeitswelt (Unternehmen, Gewerkschaften, etc.)

Konkret geht es darum, die Schwierigkeiten zu benennen und zu erklären, die einen erfolgreichen Wissenstransfer in die entsprechenden Praxisfelder erschweren, sowie Strategien zu entwickeln, wie diesen Problemen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen begegnet werden könnte.

Wir begrüssen sowohl theoretische als auch praktische Beiträge, Analysen sowie Erfahrungsberichte. Der Call for paper richtet sich daher nicht nur an WissenschaftlerInnen, die mit dem Wissenstransfer in die oben genannten Bereiche Erfahrung gemacht haben, sondern auch an Personen, die in denselben Bereichen arbeiten und sich mit dem Widerstand gegenüber feministischen Ideen auseinandersetzen.

Für die im Rahmen der Tagung geplante Poster-Ausstellung, die aktuelle Forschungsprojekte im Bereich der feministischen Wissenschaft und der Geschlechterforschung dokumentieren soll, fordern wir zudem WissenschaftlerInnen, die ihre Projekte einem breiteren Publikum präsentieren möchten, zur Einreichung einer Poster-Präsentation auf.

1) Workshop-Beiträge:

Vorschläge für Beiträge zu den Workshops können bis zum 30. November 2007 eingereicht werden. Bitte senden Sie uns ein Abstract (max. 2500 Zeichen, inkl. Leerschläge) inkl. provisorischem Titel an folgende E-Mail-Adresse: info@femwiss.ch.

2) Poster-Ausstellung:

Vorschläge für eine Poster-Präsentation Ihres Forschungsprojekts können bis zum 31. Dezember 2007 eingereicht werden. Bitte senden Sie uns ein Abstract (max. 2500 Zeichen, inkl. Leerschläge) inkl. provisorischem Titel an: info@femwiss.ch. Für die praktische Realisierung der Posterbeiträge werden wir Sie kontaktieren.

Organisationskomitee:

Nicole Burgermeister, Nicole Gysin, Sheila Karvounaki Marti, Daniela Landert, Ursula Lipecki, Fabienne Malbois, Patrizia Mordini, Gaël Pannatier, Anne-Françoise Praz, Dalia Schipper, Cécile Stehrenberger, Anja Suter, in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Gleichstellung der Universität Fribourg.

Weitere Informationen:

Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Postfach 8619
CH - 3001 Bern
info@femwiss.ch
www.femwiss.ch

FFR Une aventure passionnante et durable

Je crois bien que j'étais une des membres fondatrices de FFR ou du moins étais-je présente aux tout débuts de l'association il y a une vingtaine d'années. Tout était alors à faire : faire reconnaître la dimension du genre dans la science et, partant, le biais androcentriste des sciences humaines, institutionnaliser des cours et des séminaires « genre » dans les universités (à l'époque, on parlait des « études femmes »), renforcer le réseau des chercheuses féministes. C'était un grand moment, nous avions l'impression - pas complètement erronée - de tout inventer.

A cette époque, j'étais chargée d'enseignement à l'Université de Genève. J'avais fait une licence à l'Institut des Hautes études internationales à Genève puis ai bifurqué vers les sciences de l'éducation, domaine dans lequel j'ai fait mon doctorat qui consistait en une analyse comparative du statut de l'éducation dans l'ancien mouvement féministe et dans le nouveau. Au moment de la création de FFR, je donnais l'un des seuls cours institués en Suisse sur « les femmes », à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de Genève. Bien que ne craignant pas pour ma sécurité de l'emploi, ma situation était loin d'être confortable. Je me sentais très isolée, j'étais seule à m'intéresser à la problématique des rapports sociaux de sexe et « les femmes deviennent de moins en moins à la mode » comme me répétait aimablement un collègue de faculté.



Martine Chaponnière, Genève
Chargée de cours, Master Etudes
Genre, Université de Genève

Je me suis beaucoup investie dans l'organisation du premier congrès de Femwiss à Genève (1982, je crois). Plus généralement, les colloques et journées scientifiques organisés par FFR étaient pour moi non seulement une respiration bienvenue dans le climat de misogynie latente à l'université, mais aussi l'occasion de regagner du tonus et l'envie de me battre. Nous étions à l'époque plus ou moins toutes dans le même bateau, à tenter de consolider non seulement nos postes et nos carrières, mais aussi à amorcer un véritable développement des études genre en Suisse. Puisqu'il n'y avait rien, nous n'étions pas en concurrence les unes avec les autres comme c'est parfois le cas aujourd'hui. La solidarité entre femmes, la volonté de travailler ensemble chacune dans nos lieux respectifs vers un objectif commun m'ont permis de nouer des amitiés fortes et durables avec

les femmes de Suisse alémanique. Ne fût-ce que pour cela, je garderai toujours une dette de reconnaissance à l'égard de FFR.

J'ai par la suite fait partie du comité et j'ai pu me rendre compte combien le travail de l'association s'était professionnalisé, combien Femwiss s'était transformée, notamment avec l'arrivée des plus jeunes, en un véritable groupe de pression sur les autorités universitaires et éducatives en Suisse. Bien sûr, il reste encore du pain sur la planche. Je pense par exemple à l'échec, en 2005, de la requête NCCR que les chercheuses féministes avaient proposée pour les Pôles nationaux de recherche du Fonds national. Certes, malgré un gros travail collectif, la requête pouvait présenter des faiblesses, comme toutes les autres, sans doute, mais il y avait là un potentiel novateur que les experts n'ont pas saisi tant la problématique des rapports sociaux de sexe leur reste encore étrangère. Aujourd'hui encore, dans divers milieux, on ne comprend pas ce que je dis lorsque je mentionne que je suis active dans les « études genre ». Autant dire que ce n'est pas moi qu'il faut convaincre de la nécessité d'une association comme Femwiss !

Feministische Impulse für die Politik

Als ich mich 1977 für das Studium der Biochemie entschlossen habe, hat mir mein Chemielehrer dringend davon abgeraten. Er prophezeite mir statt eines Berufslebens als Forscherin eine Tätigkeit als «bessere Laborantin». Warum? «Wenn Wissenschaftlerinnen Kinder haben, bringen sie nicht mehr den vollen Einsatz für die Forschung. Wenn sie ledig bleiben, sind sie mit wenig Lohn zufrieden, weil sie nur sich allein ernähren müssen. Frauen entwickeln den für Spitzenforschung notwendigen Ehrgeiz nie. Das wissen die Hochschulen, das weiss die chemische Industrie. Darum setzen sie nicht auf Frauen.» Etwas verunsichert war ich zwar nach dieser Prognose, aber noch liess ich mich nicht von meinem Plan abhalten. Allerdings hatte ich, aus einer Mädchenschule kommend, bald das Gefühl, dass meine Kollegen in den Vorlesungen alles rascher begriffen als ich. Im Labor halfen mir meine Mitstudenten oft ungefragt beim Aufbau der Versuchsanordnung. Ihnen war klar: Frauen brauchen im Umgang mit technischen Geräten Hilfe.

Meine Verunsicherung wuchs in dem Masse wie mein Selbstvertrauen schmolz. Ich spürte, jetzt musst du dich durchsetzen oder aufgeben. Durchsetzen für ein Leben als bessere Laborantin? Nein, da wurde ich doch lieber Lehrerin. Das schien mir



Julia Gerber Rüegg arbeitet als PR-Beraterin. Sie ist SP-Kantonsrätin in Zürich, Mitglied der Finanzkommission und Co-Präsidentin der SP-Frauen Schweiz.

die einzige Möglichkeit später Beruf und Familie zu vereinbaren. Ein Frauenleben ohne Familie, das konnte ich mir so wenig vorstellen wie ein Frauenleben ohne Beruf.

Auch wenn sich dreissig Jahre später keine Lehrkraft mehr trauen würde, derart geschlechterfixierte Ratschläge zur Studienwahl zu erteilen, so leidet die Wissenschaft immer noch an den Folgen solchen Verhaltens. Und immer noch spielen die gleichen Mechanismen- einfach unterschwelliger. Darum werden heute noch Studiengänge in Ingenieur- und

«FemWiss ist für mich eine unverzichtbare Quelle der Inspiration»

Naturwissenschaften überproportional von Männern nachgefragt und Frauen sind als Wissenschaftlerinnen und Wissensmanagerinnen in den Führungsetagen unserer Universitäten deutlich unterrepräsentiert, obwohl die Hälfte der Studierenden Frauen sind.

Als Politikerin engagiere ich mich für die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann. Um die nötigen Impulse in das Parlament tragen zu können, bin ich auf wissenschaftliche Grundlagen angewiesen, welche die herkömmlichen Ansätze kritisch hinterfragen und neue Konzepte entwickeln, zum Beispiel Genderbudgeting. Darum warte ich viermal im Jahr gespannt auf das nächste FemInfo, aus dem ich schon verschiedene Anregungen erhalten habe und wichtige Kontakte knüpfen konnte, die mich auch in der Politik weiterbrachten.

GAËL PANNATIER

Compte-rendu

Concept de genre : quel dialogue entre les aires linguistiques ?

Colloque international « Gender, Genre, Geschlecht : Travelling concepts »
Université de Berne, 19 au 22 septembre 2007

Belle initiative que celle d'un colloque visant à faire dialoguer les différentes cultures scientifiques, principalement germanophone, francophone et anglo-saxonne dans leur usage de la catégorie de Genre / Gender / Geschlecht. C'est grâce aux projets de coopérations en Etudes Genre (« Gender Studies Suisse » ainsi que le « Réseau d'écoles doctorales en Etudes Genre ») et surtout au dynamisme de plusieurs de leurs coordinatrices et du leadership de Brigitte Schnegg, responsable énérgique du centre en Etudes Genre de l'Université de Berne (IZFG), que cette rencontre scientifique internationale a pu être mise sur pied.

Un programme ambitieux

Un programme alléchant et ambitieux a proposé aux participant-e-s un voyage dans les concepts féministes, abordant trois thématiques principales : les théories et traditions ; les voies de réception du concept de genre et leurs entraves ; l'intersection et l'usage des concepts de genre, race et classe. L'un des objectifs central de cette rencontre a été de faire dialoguer les scientifiques de différentes aires linguistiques, et notamment les chercheur-e-s alémaniques et romandes, dans l'idée de mieux se comprendre dans le champ des Etudes Genre suisses. Une infrastructure de traduction simultanée (français/allemand) a été mise sur pied durant tout le colloque afin de permettre un dialogue entre les langues.

Le colloque a offert d'une part des conférences plénières, centrées sur la généalogie du concept de genre et de Geschlecht et sur leur croisement avec d'autres concepts (race et classe). D'autre part, deux après-midi d'ateliers thématiques ont permis de découvrir et d'approfondir des objets de recherche, et ont montré notamment le fort intérêt pour les thématiques du discours et de l'intersectionnalité.

Toutes les conférencières des plénières ont fortement insisté sur l'importance de l'historicité : « les sexes appartiennent à l'histoire ». Par ailleurs, tant les conférencières (Gudrun-Axeli Knapp et Lorena Parini en particulier) que plusieurs interventions de la salle ont souligné qu'au-delà des différences, il y a plus de liens

qu'on ne le pense entre les courants de pensée des régions linguistiques, et que les différences de compréhension sont surtout liées aux divergences épistémologiques. Lorena Parini avance une hypothèse : les divisions basées sur les régions linguistiques et les cultures ont un caractère identitaire qui sert à se situer les unes par rapport aux autres.

Genre concept miroir de la race / classe ?

De mon point de vue, la journée du samedi, intitulée « Gender, Race, Class : concepts connexes ? » a été la plus riche du colloque. La première conférence d'Elsa Dorlin (Paris) s'est attachée à « Défaire la race ». Elle a montré comment en France l'entrée dans un racisme culturaliste (au lieu de biologique) dans les années ,80, a permis aux chercheur-e-s une re-signification dans les sciences humaines et un parallèle avec le genre. Dans les années 2000, c'est le sexe qui a servi de modèle pour repenser la race. Par contre, la catégorie étatsunienne de race a été transposée sans débat, ce qui pose des problèmes. Il est nécessaire de faire un travail d'historicisation. Elsa Dorlin considère qu'il manque pour la race un couple conceptuel (comme sexe/genre), alors qu'il y a une homonymie entre la race comme objet d'étude et comme outil d'analyse critique. L'un des effets les plus efficaces de la domination est d'imposer les termes mêmes dans lesquels nous pouvons nous libérer : la race est laissée par les dominant-e-s aux dominé-e-s. Ainsi, Dorlin essaie de travailler le concept de « couleur » comme outil heuristique, pour casser la racialisation de notre pensée dans l'aire francophone. Elle con-

clut qu'il ne faut pas abandonner le concept de race comme catégorie d'analyse, mais qu'il ne faut pas le plaquer sur tous les rapports de domination, utiliser aussi « caste », « nation », « couleur » par exemple. Elle se demande à quel point une notion comme « race » peut être re-signifiée subversivement.

Patricia Putschert (Bâle), lors de la deuxième intervention, s'est intéressée aux Etudes Genre dans le contexte postcolonial en Suisse. Même si la Suisse n'a pas eu formellement de colonies, Putschert montre comment la dynamique xénophobe en Suisse, notamment envers les personnes du Sud-Est de l'Europe et du Sud, repose sur une logique coloniale très présente en Suisse. Sa conférence s'est centrée autour de l'analyse d'un exemple, la pièce radiophonique suisse très populaire « Georges Cacao voyage en Afrique » (De Schorsch Gaggo reist uf Afrika). Créée dans les années ,60, cette pièce pour les enfants a été traduite aussi en français, italien et romanche. Grand succès, elle est toujours vendue en CD actuellement ! Ne connaissant pas du tout cette émission, l'extrait d'un passage d'un épisode a été un moment marquant pour moi. Difficile de résumer et encore moins d'imaginer l'ambiance sans support sonore. Deux petits garçons suisses traversent l'océan à dos de dauphin pour aller en Afrique trouver du cacao (que Georges adore...). Ils arrivent sur une petite île avec un chef africain et sa fille. Et là ils vont les sauver du lion (grâce à un cervelas et une couverture en laine) qu'ils vont apprivoiser. Puis ils vont retourner en Suisse, en emmenant un cacaotier et la fille du chef avec eux. L'analyse de cette émission et de l'extrait est effrayante. Les africain-e-s parlent avec un

lours accent italien (propre aux émigré-e-s des années ,60), quant aux animaux, ils parlent un bon allemand... Les deux gamins sauvent en deux temps trois mouvements ce pauvre chef africain qui n'avait lui-même jamais réussi à se débarrasser du lion. Etc. Les stéréotypes de genre sont aussi nombreux. A noter que de suite à des réclamations, la version des années ,90 a été corrigée : le mot « nègre » a été remplacé... par contre le discours et l'image des rapports de race et de sexe n'ont pas du tout été considérés comme problématiques.

Enfin, la troisième conférence de cette dernière journée a porté sur « la race et la classe comme métaphores du genre » aux USA, en Allemagne et dans l'Union européenne. Myra Marx Ferree (Wisconsin) a présenté une analyse ambitieuse des politiques envers les inégalités dans ces différentes régions, sur la construction de sens dans des enjeux sociaux. En s'appuyant sur l'étude des traditions de politiques sociales et de mouvements sociaux, elle propose une modélisation très intéressante. Elle montre comment le discours sur le genre (ou les politiques envers les femmes) comporte des constructions analogiques par rapport à l'usage de la race ou à la classe selon le contexte national / institutionnel. Absolument impossible d'entrer ici dans la richesse de l'analyse, passionnante, mais je vais tout de même essayer d'illustrer ce propos. Aux USA, qui ont un système qualifiable d'individualisme libéral, on peut trouver l'utilisation de la métaphore de race dans la construction du système de genre. Les droits sociaux des femmes ont une construction proche des droits des minorités raciales, avec des politiques d'antidiscrimination.

Ainsi, par exemple, il y a une forte naturalisation des attributs individuels, une inclusion des minorités dans la nation mais avec une hiérarchie (une seule citoyenneté mais de 1e ou de 2e classe). En Allemagne, le régime est plutôt social démocratique, et Ferree considère le discours de genre comme une métaphore de classe, avec des droits / besoins distincts selon les groupes, des coalitions et un modèle de représentation politique. Le genre comme une classe, qui s'organise et se fait représenter (on insiste sur le caractère social plutôt que biologique). Elle a terminé en présentant le modèle hybride de l'Union européenne.

Encore du chemin dans le dialogue

Il faut saluer la volonté de dépasser les frontières de langue et s'enrichir des connaissances et débats d'autres aires linguistiques, en particulier dans le contexte suisse. Mais malgré la traduction simultanée, préalable indispensable pour permettre une compréhension mutuelle, je dirais que cette rencontre nous a montré la difficulté d'un véritable dialogue entre les cultures. Si il y avait un intérêt certain de la part des participant-e-s concernant les principaux courants théoriques ou usages du genre dans les autres régions linguistiques, il a rarement débouché sur des échanges scientifiques. Cette situation démontre qu'il n'est de loin pas évident de sortir de sa culture scientifique et que cette rencontre n'est qu'un premier pas sur ce chemin.

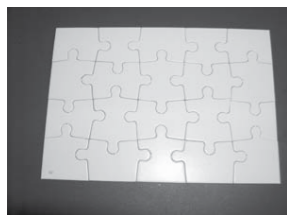
Dans une perspective de poursuite des échanges, je terminerai en relevant subjectivement trois remarques concrètes et intéressantes

issues de la table ronde et discussion finale. Sur le plan général : éviter de trop « planer » au niveau théorique et voir ce qui rend les concepts concrets, opérationnels, des outils pratiques pour penser des rapports sociaux. Sur le plan très pratique pour favoriser des échanges scientifiques, Myra Marx Ferree et d'autres ont partagé leur expérience : la meilleure manière d'avoir une vraie discussion est de partir du même texte (ou film ou autre document), d'avoir un matériau commun et de voir comment chaque personne (selon son ancrage disciplinaire, théorique, linguistique, etc) l'utilise. Enfin, un avertissement : il faut aussi se méfier des seules traductions de texte : il est aussi nécessaire d'avoir une présentation du contexte culturel et scientifique et des débats afin d'en saisir sa portée.

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

Diversity an den Fachhochschulen

Nur Schlagwort oder brauchbares Konzept?



Statt zu versuchen, die immer stärker vorherrschende Heterogenität unter einen Hut zu bringen, setzt Diversity Management (1) auf das Gegenteil: Soziale und kulturelle Unterschiede sollen bewusst wahrgenommen und kreativ für gesellschaftliche und betriebliche Weiterentwicklung genutzt werden. Im Folgenden

sind drei Artikel zu dieser Thematik zu lesen, welche im ZHwinfo veröffentlicht wurden. Sie wurden verfasst von Nadja Ramsauer, Leiterin der Fachstelle Gender Studies, Nathalie Amstutz, Dozentin für Kommunikation und Leiterin von Projekten und Weiterbildungsangeboten zu Gender und Diversity Management am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nord-

westschweiz und Gabriela Niederberger, Historikerin und Executive Master of Gender Management, unter anderem Gleichstellungskoordinatorin an der Fachhochschule Zentralschweiz.

Wir leben vernetzt, wir leben globalisiert. In der Arbeits- und Bildungswelt müssen Menschen unterschiedlicher ethnischer und sozialer Herkunft, unterschiedlichen Geschlechts- und Lebensstils zusammenarbeiten. Eine Herausforderung für jede Organisation. Hilfe hierbei bietet das Diversity Konzept, für welches die Gleichstellungsarbeit, die seit einigen Jahren an den Fachhochschulen etabliert ist, einen Anknüpfungspunkt bietet. Diversity Management kann im Gegenzug dem Anliegen der Gleichstellungsarbeit, welches davon ausgeht, dass die Fachhochschulen mit ihren Strukturen, Prozessen und Fachkulturen von gesellschaftlich praktizierten Geschlechterrollen geprägt sind, neue Impulse und Perspektiven der instrumentellen Gestaltung geben.

Vorteile von Diversity

Gut gemanagt, kann Diversity gesellschaftliche Ungleichheiten, die sich in einer Fachhochschule abbilden, aufdecken und ihnen entgegenwirken, immer davon ausgehend, dass das Kernanliegen von Diversity konsequentes Denken in Vielfalt ist. Mit dem Diversity-Begriff bietet sich nicht nur den Schulleitungen die Möglichkeit, nicht nur einen terminologischen sondern auch einen inhaltlichen Paradigmenwechsel zu vollziehen. Ein weiterer Vorteil des Begriffs Diversity liegt darin, dass er im

Vergleich zur herkömmlichen Bezeichnung Gender mehr Männer und Frauen anspricht. Gender ist ein Begriff, der sich langsam durchsetzt - beachtlich langsam. Zudem ist er in weiten Kreisen mit Unbehagen behaftet. Hinzu kommt, dass Anglizismen zurzeit hip sind und Diversity, im Gegensatz zu Gender, für die meisten verständlich ist. Diversity ist Vielfalt, Diversität und vor allem positiv konnotiert. Gender wird heutzutage noch immer mit Frauenförderung assoziiert und junge Frauen wollen heutzutage nicht mehr «gefördert» werden. Studierende staunen, dass es Gleichstellungsbeauftragte noch gibt, heute, wo doch alle die gleichen Chancen haben - und wer's nicht packt, ist selber schuld.

Zu guter Letzt ist zu erwähnen, dass zahlreiche Diversity-Projekte mit Projekten aus dem Bereich Chancengleichheit für Frauen und Männer vergleichbar sind. An den Fachhochschulen peilen die verschiedenen Chancengleichheitsprojekte selten bloss «Frauen» oder «Männer» an. Es sind Projekte für Frauen und Männer in verschiedenen Lebenslagen, aus verschiedenen Fachrichtungen oder mit verschiedenen Bedürfnissen.

Stolpersteine

Doch wir sollten uns nichts vormachen. Genauso wie die Bestrebungen zu Chancengleichheit erfordert auch Diversity Ma-

nagement eine konsequente Top-down-Strategie: Für die Etablierung der neuen Vielfaltskultur sind nicht die Beauftragten für Gleichstellung und Chancengleichheit oder die Diversity-Managerinnen und -Manager zuständig sondern vielmehr die Schulleitungen. Und obwohl zum Beispiel die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten selten in Frage gestellt wird, wird sie, mit Ausnahmen, auch kaum gefördert.



Eine weitere Frage, welche zurzeit noch nicht geklärt ist, lautet, inwiefern das Modell des Diversity Management, welches bislang von Chemiekonzernen, Banken und Telekommunikationsfirmen eingesetzt wird, für Fachhochschulen übernommen werden kann.

Ein Problem diesbezüglich ist, dass an Schweizer Fachhochschulen wenig Diversität existiert. Sie weisen eine starke Homogenität auf. Die Studierenden und Dozierenden entstammen meistens, wie ihre Eltern, aus dem mittleren Bildungsbürgertum, die Mehrheit ist weiss, Behinderungen sind selten und es kann davon ausgegangen werden, dass die Begabung bei der Mehrheit mindestens leicht überdurchschnittlich ist. Und gemäss Kommentaren nach der letzten Pisa-Studie nimmt diese Homogenität weiter zu.

Im Weiteren haftet der Rede von sozialer Vielfalt das Problem an, dass es sich um ein höchst entpolitisiertes Differenzver-

ständnis handelt. Die Verteilung von Macht und hierarchische gesellschaftliche Strukturen fallen aus dem Blickfeld heraus. Damit das Verständnis von Differenz nicht beliebig wird, müssen die Fachhochschulen genau klären, von welchen Verschiedenheiten sie in den einzelnen Fachrichtungen sprechen.

Auch ist Diversity Management nicht davor gefeit, sich wie die Gleichstellungspolitik in Widersprüche zu verstricken (2). Zudem befindet sich das Diversity-Konzept mit dem Paradox von Unterschiedlosigkeit und Berücksichtigung von Unterschieden - auf der einen Seite sollen den Mitarbeitenden ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, Nationalität, ihres Geschlechts, Alters und ihrer sexuellen Orientierung optimale Entwicklungschancen zur Verfügung stehen, andererseits soll die Personalentwicklung unter spezieller Berücksichtigung der genannten Kategorien von Vielfalt und Verschiedenheit erfolgen - mitten in der gleichstellungspolitischen Diskussion: Was heisst Gleichstellung? Wie kommen Unterschiede zustande und welche Bedeutung erfahren sie im Raum der Betriebe und Organisationen?

Bedingungen für Diversity Management und dessen Chancen

Fachhochschulen können mit Diversity Management eine produktive Gesamtmosphäre erreichen. Sie können Diskriminierungen von Minderheiten verhin-

dern und die Rahmenbedingungen für Chancengleichheit verbessern. Dazu müssen sie gleichzeitig auf der rechtlichen, strukturellen und diskursiven Ebene ansetzen: Es braucht klare Richtlinien, fördernde Rahmenbedingungen und stereotypenfreie Mentalitäten.

Die Fachhochschulen als Organisationen, die Diversity Management als Ansatz verfolgen, werden sich Informationen über den Stand der Partizipation der Kategorien an den verschiedenen Funktionen, Aufgaben und Aktivitäten verschaffen müssen. Zusätzlich zu spezifischer individueller Personalentwicklung sind Fragen der Repräsentation im hierarchischen Gefüge der Organisation sowie der Partizipation an ihren Ressourcen (Zeit, Geld, Status) zu stellen.

Für ein Diversity-Konzept, welches nicht auf einer individuellen Ebene und damit hinsichtlich der Konzeptualisierung der Kategorien und ihres Handlungsbedarfs bezüglich der Umsetzung der rechtlichen Vorgaben vage bleibt, dürfen die Zielvorstellungen, die politische Perspektive und strukturelle Fragen der Partizipation und Repräsentation nicht ausgeblendet werden. Diversity-Konzepte die überzeugen, bringen in ihre Argumentation sowohl wirtschaftliche, rechtliche wie gesellschaftspolitische Perspektiven ein. Sie weisen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetz als Grundlage ihrer Personalpolitik aus. Gesellschaftspolitische Fragen werden nicht als Gegensatz zur wirtschaftlichen Tätigkeit erfahren, sondern die Rolle der Unternehmen wird als Gestaltungsbeitrag genutzt. Reflektiert die Organisation diese Debatten auf struktureller Ebene nicht,

so läuft der Diversity-Ansatz Gefahr, Stereotypen zu reproduzieren und stellt unrealistische Harmonievorstellungen her. Bezieht sie diese Fragen jedoch mit ein, so kann der Ansatz wirksam sein.

Geschlechterfrage als Ausgangspunkt

Die Auseinandersetzung auf mehreren Ebenen, wirtschaftlich, politisch, rechtlich und wissenschaftlich, ist das, was Diversity von der Kategorie «Geschlecht» lernen kann. Die strukturelle Ebene von Partizipation und Repräsentation der Geschlechter ist durch die Tradition der Frauenbewegung, den Feminismus, politisch seit je thematisiert. Die wissenschaftliche Reflexion wiederum wurde durch die politischen Debatten um Machtverteilung und Hierarchisierung der Geschlechter gefördert, womit umfassende Forschungsergebnisse hervorgebracht wurden.

Im Zuge der Gender Mainstreaming-Politik der EU ist in Kooperation mit Unternehmen eine Vielzahl von Instrumenten zur Analyse und Umsetzung der Geschlechtergleichstellung entstanden. Der Schnittpunkt von politischen Debatten, rechtlichen Rahmenbedingungen und wissenschaftlichen Forschungen hat konkrete Instrumentarien zur Analyse von Organisationskulturen, von wirksamen Normen und Mustern innerhalb der Organisation, aber auch zur Integration der Gleichstellung in die Prozesse und Abläufe der Organisationen entwickelt. Diese Methoden und Instrumente lassen sich auch auf andere Kategorien übertragen.

Nur Schlagwort oder brauchbares Konzept?

Wenn es sich beim Diversity-Konzept nicht nur um eine oberflächliche Erscheinungsform handelt, sondern ein politisches Konzept darin gesehen werden kann, welches Potenzial für eine konstruktive Auseinandersetzung mit Vielfalt und Differenz bietet, wenn es dazu führen kann, die gesellschaftliche Vielfalt zu schützen bzw. zu stärken, Minderheiten vor Ausgrenzung zu bewahren und Verschiedenartigkeit als Bereicherung zu nutzen, dann ist dieses Konzept an einer Fachhochschule eminent wichtig.

Es könnte eine Chance sein, den durch die Chancengleichheitsprogramme eingeschlagenen Kulturprozess weiter anzukurbeln, neuen Aufwind zu geben und durch die Tatsache, dass es aufgrund davon, dass sich wirtschaftliche und gesell-

Fussnote (1)

Was ist Diversity Management ?

Diversity Management ist ein Konzept der Personal- und Organisationsentwicklung. Alle Mitarbeitenden sollen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, sozialem Status, familiärer Situation, religiöser oder sexueller Orientierung Anerkennung erfahren. Die Legitimation für diesen Pluralismus kann je nach Institution eine ethische, rechtliche oder ökonomische sein.

schaftspolitische Interessen an den Fachhochschulen ergänzen müssen und es somit ein grosses Potenzial hat und «top-down» unterstützt werden könnte, auch neue Verbündete einbinden. Was tatsächlich aus dem Diversity-Konzept gemacht und welche Folgen es tatsächlich für die Fachhochschulen haben wird? Wir wissen es nicht, doch die Zukunft wird es uns zeigen. Diversity Management verspricht zwei Dinge: Zum einen wird das Individuum im ganzen Spektrum seiner heterogenen und vielleicht widersprüchlichen Fähigkeiten und sozialen Zugehörigkeiten wahrgenommen. Zum anderen soll genau diese Vielfalt als Kompetenz und Ressource kreativ genutzt werden.

Im Idealfall befähigt Diversity Management zum bewussten Umgang mit sozialen Differenzen in Organisationen, zur Reflexion eigener Werte, Kommunikationsstile sowie handlungsleitender Annahmen. Das Abweichende, das Fremde ist Chance für ein Nachdenken über Normen und Stereotypen und wird als Ressource erkannt, verstanden und akzeptiert.

Fussnote (2)

Drei Dilemmata

Gleichstellungspolitik kann sich in drei Widersprüche verstricken, denen auch das Diversity Management ausgesetzt ist:

- Die Aussage «Wir sind alle gleich» führt uns in das Gleichheitsdilemma. Die Gleichbehandlung von Ungleichen baut Ungleichheit nämlich nicht ab, sondern verstärkt sie. Die Forderung nach Gleichheit sollte sich nur auf die rechtliche Ebene beziehen, indem Gleichbehandlung mittels Diskriminierungsverbot oder Richtlinien eingefordert wird.
- Die Aussagen «Wir sind alle verschieden» oder «Männer sind anders als Frauen» führen uns in das Differenzdilemma, indem tradierte Stereotypen weiter zementiert werden. Die Rede von Differenz sollte sich nicht auf die Potenziale der Individuen beziehen, sondern auf den sozialen Strukturzusammenhang, der die individuellen Lebenssituationen präformiert und die Menschen überhaupt erst zu Ungleichen macht. Diese Strukturen gilt es nach wie vor zu verändern.
- Die Aussage «Wir unterscheiden uns nicht» führt uns in das Dekonstruktionsdilemma. Wir stellen das Denken in zwei Geschlechtern so radikal in Frage, dass verallgemeinernde Aussagen über Konfliktlagen kaum mehr möglich sind. Der spielerische und dekonstruierende Umgang mit Stereotypen sollte sich tatsächlich nur auf die diskursive Ebene beziehen. Hier können polarisierende Eigenschaftszuschreibungen aufgespürt und der Kritik zugänglich gemacht werden.



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

Tagungsbericht

Diversity and Inclusion Schweiz - Vielfalt verbindet

Am 21. September fand in Zürich die Tagung «Diversity and Inclusion Schweiz» statt, ein Treffpunkt für Führungskräfte aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Organisiert wurde die Tagung von einem Netzwerk aus Diversity and Inclusion-Verantwortlichen in Grossunternehmen, als Beitrag zum «European Year of Equal Opportunities for All». Ziel der Tagung war es, die verschiedenen Aspekte von Diversity and Inclusion breiter zu diskutieren, Erfahrungen auszutauschen und weitere Führungskräfte anzusprechen.

Die Journalistin und Essayistin Sieglinde Geisel führte zusammen mit Michael Surber von Ungleich Besser Diversity Consulting durch das Programm, welches durch die Willkommensheissung durch die neue Rektorin der ETH Zürich, Prof. Dr. Heidi Wunderli-Allenspach eröffnet wurde. Im Anschluss führte Dr. Stanislaw Bukowiecki, Project Manager

Diversity & Inclusion, Novartis Pharma AG, in die Thematik von Diversity & Inclusion ein und Prof. Dr. Peter-Ulrich Merz-Benz, Soziologisches Institut Universität Zürich und Patricia Schulz, Direktorin Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann sowie Michael Surber selbst referierten über Föderalismus in der transkulturellen Gesellschaft der Schweiz als ein neues Verständnis von Diversity & Inclusion, Geschlechtergleichstellung als Querschnittaufgabe im Diversity Management und Diversity als strategischer Erfolgsfaktor der Globalisierung.

Nach einer kurzen Kaffeepause sprachen dann Prof. Dr. François Höpflinger, Soziologisches Institut der Universität Zürich, Martin Haug, Beauftragter für Integration und Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung, Basel-Stadt und Enid Kopper, Trans-Cultural Relations Consulting and Training über den Generationswandel und Generationsbeziehungen in Unternehmen, neue Erfahrungen durch Begegnung mit Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz und über die Frage ob «international» gleichzeitig «interkulturell» bedeute.

Das Thema Diversity & Inclusion wurde also aus verschiedenen und teils sehr unterschiedlichen Perspektiven betrachtet, was durchaus interessante und spannende Vergleiche zulies.

Während der mittäglichen Stärkung entstanden dann unter den Teilnehmenden der Tagung, welche vorwiegend aus der Wirtschaft kamen, bereits die ersten Diskussionen, welche danach in je nach Wahl einer von insgesamt vier moderierten Diskussi-

onsrunden weitergeführt werden konnten. Spannend hierbei waren der Austausch an Erfahrungen und der Erhalt von unterschiedlichen Anregungen.

Abschliessend wiesen Sabina Brandt und Mirella Walker zusammen mit Dr. Bukowiecki im Plenum nochmals auf die Macht von Stereotypen im Alltag hin und wie sie wahrgenommen werden. Und Vertreterinnen und Vertreter der jungen Generation präsentierten ihre Beobachtungen, welche sie während der Tagung gesammelt hatten und stellten Thesen und Ansätze zur Diskussion auf. Ihr Beitrag führte zu einer weiteren Auseinandersetzung des Publikums mit dem wie sich (wieder) zeigte vielfältigen und nicht immer leicht zu handhabenden Thema Diversity & Inclusion.

Sehr interessant waren auch die verschiedenen präsentierten Instrumentarien rund um das Thema, welche alle auf der Tagungs-Website www.diversity-ch.ch zu finden sind, wie auch alle Referatsunterlagen und weitere Informationen.

.....
PATRIZIA MORDINI
.....

«In acht Jahren ein Viertel Professorinnen und 2040 50%?»

Bis 2015 könnten Professorinnen ein Fünftel bis ein Viertel der Professuren an den Universitäten ausmachen. Zu diesem Schluss kommt eine Studie des Bundesamts für Statistik.

Die Frauen machen unter den Studierenden bereits seit einigen Jahren die Hälfte aus. Jedoch sind sie auf den Stufen der Doktorate und Professuren noch immer stark untervertreten. Im Rahmen der jährlichen Prognosen für das Bildungssystem hat das Bundesamt für Statistik dieses Jahr neben den SchülerInnen, Studierenden und HochschulabsolventInnen auch die ProfessorInnen untersucht. Betrug der Frauenanteil im Jahre 1980 erst 2%, wuchs er an auf 7% im Jahre 1999 und 12% im Jahre 2005. Auf der Basis von drei Szenarien prognostiziert das Bundesamt für Statistik (BFS) bis 2015 einen Anstieg auf 19% resp. 25% (1). Aus statistischer Sicht könnten 2015 die Frauen ein Fünftel bis ein Viertel der Professuren an den Universitäten ausmachen.



Patrizia Mordini, Vorstandsmitglied von FemWiss, im Gespräch mit dem Verfasser der Studie «Szenarien 2007-2016 für die Hochschulen: II. Lehrkörper», Herrn Dr. Jacques Babel, Sektion Hochschulwesen, (Projektleiter «Bildungsperspektiven») Bundesamt für Statistik.

FemWiss: Im Rahmen der Prognosen haben Sie, Herr Babel, dieses Jahr das erste Mal die Professurstufe einbezogen. Was hat dafür den Ausschlag gegeben?

Jacques Babel: *Ces dernières années nous avons développé un modèle de prévisions pour les étudiants et diplômés de tout le système de formation. Pour que ces prévisions soient plus pertinentes, il était important de s'intéresser aussi aux aspects liés aux ressources humaines. En effet, la question du nombre d'enseignants ou de professeurs est celle qui vient tout de suite quand l'on avance des chiffres sur les nombres futurs d'élèves ou d'étudiants. C'est dans ce cadre que nous avons débuté en 2005-2006 avec les enseignants de l'école obligatoire, puis avons abordé le thème du recrutement et des départs à la retraite des professeurs des hautes écoles. En ce qui concerne l'aspect genre, c'est un aspect qui est toujours important dans nos prévisions pour les hautes écoles. La modélisation utilisée, qui est basée sur les flux dans le système de formation, est d'ailleurs très appropriée pour avoir une approche longitudinale du « leaky pipeline ».*

FemWiss: Sie beschreiben drei Szenarien, deren Berechnung komplex erscheint. Worauf basieren diese?

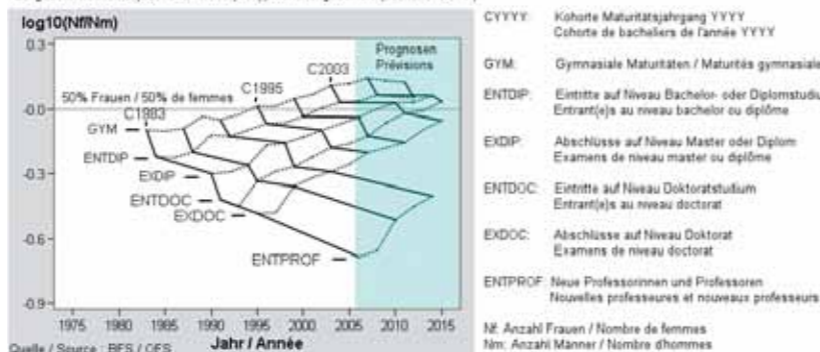
Jacques Babel: La modélisation primaire est standard pour la gestion des ressources humaines : cela nécessite de connaître notamment les flux (turn-over, entrées) dans le corps professoral. Ce sont des informations dont nous ne disposons pas a priori. L'aspect le plus complexe de ces travaux concerne donc la méthode utilisée pour mesurer ces flux et obtenir donc aussi une statistique des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs. Cette statistique, qui a été comparée aux informations venant du programme fédéral « Egalité des chances », permet ensuite aussi de faire des analyses longitudinales entre le doctorat et l'entrée dans le professorat.

FemWiss: Welche sind die zentralen Aussagen, die Sie als Ergebnisse der Prognosen machen können?

Jacques Babel: Un résultat intéressant est la mesure du « leaky pipeline » entre le doctorat et le professorat. Au niveau de la transition entre le doctorat et l'entrée dans le corps professoral, l'écart hommes-femmes semble se réduire, mais nous obtenons selon les dernières informations disponibles que la probabilité pour une femme après le doctorat de devenir professeure était encore de 30% inférieure à celle d'un homme.

L'autre résultat important est que, notamment du fait que le taux de rotation dans le corps professoral est faible (environ 5%), la proportion de femmes professeures ne devrait pas dépasser 25% en 2015 même dans une hypothèse optimiste. Par contre, on constatera forcément une hausse, simplement du fait que la proportion de femmes parmi les nouvelles et nouveaux professeur(e)s est depuis quelques années quasiment 2 fois plus forte que parmi le corps professoral (environ 20% contre 12%).

Etapes der akademischen Laufbahn an den UH und Frauenanteil
Etapes dans la carrière académique dans les HEU et proportion de femmes
Längsschnittansatz (Szenario "Trend") / Approche longitudinale (scénario "Trend")



FemWiss: Können Sie Unterschiede im Wachstum der Professorinnenzahlen bei den Fächern (z.B. ein schwächerer Anstieg bei den naturwissenschaftlichen als bei den phil.hist-Fächern) resp. verschiedenen Universitäten feststellen?

Jacques Babel: C'est une question importante que nous n'avons pas encore traitée. Un travail au niveau des branches est important non seulement pour comprendre la dynamique plus en détail, mais aussi pour une meilleure perception globale. Nous envisageons autant que possible d'étendre nos travaux dans ce sens en 2008. Par contre, je ne pense pas que nous aborderons dans le court terme la dimension haute école.

Erklärungen zur Grafik

In den Prognosen zu den Studierenden ist eine Abbildung enthalten, die auf Längsschnittsdaten basiert (Etappen der akademischen Laufbahn an den UH und Frauenanteil). Sie wird mit der offiziellen Publikation der Prognosenstudie, Ende Oktober veröffentlicht. Diese Grafik eignet sich, um die «leaky pipeline» zu zeigen. Die Kohorten im Verlauf von Gymnasiumsabschluss, über Studieneintritt und -abschluss, Doktoratseintritt und -abschluss, bis zu den neuen Professorinnen (Berufungen) sind zu sehen. Die logarithmische Darstellung erlaubt es, direkt auf der vertikalen Achse die Lecks der Pipeline für mehrere Schlüsselstadien der akademischen Laufbahn zu zeigen (z.B. zwischen Gymnasiumsabschluss und Studieneintritt, Studiumsabschluss und Doktoratseintritt; Doktoratsabschluss und Professureintritt). Ersichtlich ist auch eine Tendenz der langsamen Abnahme der Lecks über die Zeit. Anmerkung: Der Punkt 0.0 der Y-Achse markiert, wo 50% Frauenanteil und 50%-Männerranteil wären.

FemWiss: Ist in den letzten Jahren ein markanter statistisch feststellbarer Anstieg der Professorinnen (und Doktorandinnen) zu verzeichnen, der nicht alleine auf die Zunahme der seit Jahrzehnten steigenden Studierendenzahlen zurückzuführen ist? Wenn ja, worauf führen Sie den Anstieg zurück?

Jacques Babel: Depuis 25 ans, nous constatons une augmentation de la probabilité d'une titulaire de doctorat, rapportée à celle d'un homme, de devenir professeure. Cette augmentation semble continue et sans rupture brutale. Il faut cependant dire que les données à disposition ne permettent pas de mesurer finement des variations d'une année à l'autre et qu'il y a aussi de fortes fluctuations d'une année à l'autre.

FemWiss: Gegenwärtig stehen zahlreiche Pensionierungen von ProfessorInnen sowie Neuanstellungen an. Welcher Zusammenhang besteht mit den Professorinnenzahlen?

Jacques Babel: On ne doit pas surestimer l'effet des départs à la retraite car le taux de départs, même s'il est nettement plus fort qu'il y a 10 ans, restera cependant faible ces prochaines années. Un effet plus important serait une augmentation du recrutement de professeur(e)s du fait de l'augmentation importante attendue du nombre d'étudiants des HEU (2). Sur la période jusqu'en 2015 ces effets auront néanmoins un effet très limité. Un effet bien plus important viendrait d'une augmentation de la proportion de femmes parmi les nouveaux membres du corps professoral.

FemWiss: Die Professorinnenzahlen scheinen von alleine nicht proportional entsprechend dem Anteil von Frauen bei den Studierenden, Doktoraten und Doktoratsabschlüssen zu wachsen.

Frauen sind auf der Professurstufe noch immer untervertreten.

Sehen Sie aus dem Ihnen vorliegenden Zahlenmaterial Zusammenhänge, die dies begründen? Können Sie hemmende und fördernde Faktoren benennen?

Jacques Babel: *Comme montré dans le graphique ci-joint, le « leaky pipeline » est toujours observable à plusieurs étapes de la carrière académique. On constate cependant aussi un certain couplage entre les augmentations dans les différents niveaux de formation. Le but de notre étude n'est par contre pas de rentrer dans une explication des mécanismes du « leaky pipeline ». C'est par contre l'objectif du projet GeFo « Sexes et encouragement de la recherche » du FNRS (3).*



Frauen auf dem Weg zu Vorlesung oder Seminar.
Eingang des Hauptgebäudes der Universität Bern.

Jacques Babel: *En raison des réformes touchant le système de formation, nous essayons dans le projet « Perspectives de la formation » de procéder chaque année à une actualisation des prévisions. Nous pensons donc inclure régulièrement des analyses et scénarios sur le corps professoral.*

FemWiss: Die Schlussfrage: Wie lange wird es Ihrer Einschätzung nach dauern, bis die Frauen 50% der Professuren ausmachen?

Jacques Babel: *Il est très délicat de prolonger des « trends » sur une longue période, d'autant plus si les dynamiques ne sont pas très bien comprises. On peut quand même faire l'exercice à titre purement indicatif dans le but d'avoir un simple ordre de grandeur. Si les « trends » constatés actuellement dans les transitions continuent, on peut estimer que d'ici environ 10-15 ans on devrait avoir une proportion de 50% de femmes parmi les nouveaux doctorats. Si on prolonge le « trend » actuellement constaté entre le doctorat et le professorat, on obtient qu'à la même période la probabilité d'une titulaire d'un doctorat*

de devenir professeure (environ dix ans plus tard) pourrait être la même que celle d'un homme. Cela pourrait donc signifier 50%

de femmes parmi les nouvelles et nouveaux professeur(e)s dans 20 ans. Etant donné que le corps professoral se remplace en environ 20 ans, il faudrait encore attendre une bonne dizaine d'années pour avoir 50% de femmes dans le corps professoral. Je dirais alors que si les « trends » restent ce qu'ils sont, on atteindrait une parité hommes-femmes vers 2040 environ. Bien sûr ceci est extrêmement approximatif.

FemWiss: Vielen Dank für das aufschlussreiche und spannende Gespräch.

Jacques Babel: *Merci beaucoup de votre intérêt pour ces travaux.*

Detaillierten Angaben zur Studie sind auf der BFS-Website:
www.eduperspectives-stat.admin.ch

Fussnoten:

1 Die BFS-Prognosen der Universitäten sind inklusive der beiden ETHS berechnet worden.

2 HEU - Universitaire Hochschulen

3 FNRS - SNF - Schweizer Nationalfonds



49 % d'étudiant(e)s

14 % de professeures

Einige Fragen an Frau Prof. von Salis

Bezugnehmend auf die BFS-Prognosen und zum Interview mit Herrn Babel interessiert FemInfo ein Statement von Frau Prof. von Salis, Geologin und scheidende Präsidentin des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms Chancengleichheit an Universitäten (2000 - 2007).

Patrizia Mordini: Dürfen wir Sie, Frau Prof. von Salis, um ein Statement zu den Aussagen von Hr. Babel im Rahmen der BFS-Prognosen bitten?

Katharina von Salis: Es ist erfreulich, dass die Analyse und die Vorschau gemacht wurden und dass dabei endlich auch auf die Berufungen eingegangen wird und nicht nur auf den Gesamtanteil an Professorinnen. Dass dieser nach vorsichtigen Berechnungen schon oder erst um 2040 50% betragen könnte, scheint mir nicht unwahrscheinlich. Ich würde dann gerne mitfeiern - gerade 100 Jahre alt... :). Allerdings stützt sich die Abbildung der vorliegenden longitudinalen «leaky pipeline» bis und mit Stufe Diplom/BA auf das Geschehen in der Schweiz. Danach sind bei dieser Voraussage bei den Doktorandinnen und Doktorierten auch all die Ausländerinnen mitbetrachtet, die hier ein Doktorat erwerben und anschliessend hier bleiben oder auch nicht. Bei den neuen

Professorinnen kommen - so meine Schätzung, Zahlen gibt es dazu noch nicht - eher über die Hälfte aus dem Ausland. Dort ist das «Reservoir» an promovierten und habilitierten Frauen sehr viel grösser als bei uns und diese werden unsere «leaky pipeline» entscheidend stopfen helfen (1).

Patrizia Mordini: In der Botschaft des Bundesrats über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008-2011 wird unter den Zielen und Massnahmen der Chancengleichheit in Hochschulbildung und Forschung bei den kantonalen Universitäten ein Anstieg des Professorinnenanteils von heute 14% auf 25% bis 2012 angestrebt. Die Prognosen des BFS weisen darauf hin, dass bis 2015 der Professorinnenanteil zwischen 19% und 25% betragen wird. Das Ziel würde somit nicht erreicht. Wie interpretieren Sie dies?

Katharina von Salis: Wir setzten ein ehrgeiziges Ziel. Eine Verdopplung des Professorinnenanteils wie diejenige von 7% auf 14%, die Herr Kleiber ursprünglich von 2000 bis 2006 vorgegeben hatte - ich vermute, noch ohne Modellierungen, zu welchen die Zahlen kaum vorhanden waren - konnten wir schlecht nochmals als Ziel nehmen. 28% erschien uns zu ehrgeizig und eine runde Zahl wie 20% zu bescheiden. Wir haben, als wir das Ziel von 25% Professorinnen setzten, frohgemut den Anstieg von 2003 - 2006 weitergeschrieben. Damals hatten wir die relativ schlechten Zahlen von 2007 noch nicht: nach 29% neue Professorinnen im 2006 wurden im 2007 nur 18,4% Frauen berufen!

Patrizia Mordini: Frau Prof. von Salis, Sie sind Präsidentin des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms Chancengleichheit. Die Massnahmen und Fördergelder dieses Programms haben das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren an den Universitäten zu erhöhen. Das gesteckte Etappenziel einer Erhöhung von rund 7% im Jahre 2000 auf 14% konnte per Ende des Sommersemesters 2006 erreicht werden, wobei der Frauenanteil je nach Universität und Fachbereich sehr unterschiedlich ist.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit wird nach der dritten Runde voraussichtlich sein Ende haben. Es stellen sich viele Fragen: Wie weiter nach 2011? Was geschieht mit den Projekten, Kursen, Stellen, die über das Bundesprogramm finanziell mitgetragen wurden? Wie kann Nachhaltigkeit (z.B. in Form der Einbindung in die universitären Strukturen und der Finanzierung über andere Gelder) erreicht werden, und was ist, wenn sie nicht erfolgreich verläuft?

Katharina von Salis: Das Bundesprogramm war ursprünglich nur für eine 4-jährige Periode gedacht, als Ansubfinanzierung zu eigenen Taten der Universitäten in diesem Bereich. Schon damals stellten sich dieselben Fragen, die dann wieder verdrängt werden konnten, als die zweite Periode und jetzt die dritte Periode bewilligt wurden. Das heisst aber nicht, dass nicht einige Universitäten bereits die eine oder andere anges-



tossene Tätigkeit auf eigene Kosten weiterführen würden. Der Wille dazu ist bei den Unversitäten allerdings sehr unterschiedlich vorhanden und die jeweiligen Frauen- oder Chancengleichheitsbeauftragten gehen unterschiedlich erfolgreich mit dem Implementieren von Massnahmen vor. Da aber bei den Projekten jeweils mindestens die Hälfte der Kosten von der Universität selber getragen werden muss, besteht eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass mindestens diese Gelder weiterhin in entsprechende Projekte fliessen werden. Bisher wurden nur beschränkt andere Finanzquellen angezapft - beim einen oder anderen Projekt, das weitergeführt werden sollte, könnte dies noch möglich sein.

Patrizia Mordini: Erscheint es im Übrigen aufgrund der oben präsentierten Zahlenlage nicht verfrüht, die Fördergelder des Bundes im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit ab 2012 einzustellen? Was sehen Sie für Massnahmen, die zukünftig ergriffen werden müssten?

Katharina von Salis: Wenn wir die longitudinale «leaky pipeline» anschauen, so scheint wahrscheinlich, dass um 2012 50% der Doktorierenden Frauen sind. Die Universitäten werden sich langsam daran gewöhnt haben, dass sie, wenn sie den Nachwuchs fördern wollen, sich nicht mehr einfach auf die «old

Boys Netzwerke», verlassen können sondern aktiv etwas für junge Frauen und junge Männer tun müssen. Viele der Angebote, die es heute nur für Frauen gibt, wird es dann hoffentlich auch für Männer geben. Denn die Studierenden beider Geschlechter profitieren schlussendlich davon, dass ihre Professorinnen und Professoren didaktisch à jour sind, dass sie soziale Kompetenzen haben, dass sie gendergerecht lehren und forschen etc.

Die Massnahmen, welche es ab 2012 brauchen wird, sind höchstwahrscheinlich dieselben, die es heute braucht und zum Teil schon gibt. Wir haben festgestellt, dass man erfolgreiche Programme gerne nochmals und nochmals und nochmals durchführt. Dazu kann man bemerken, dass sie ja eigentlich nicht erfolgreich sind, wenn man das Ziel damit nicht erreicht. Aber das erste vorgegebene Ziel haben wir ja erreicht und wenn das neue Ziel auch erreicht wird, dann sind sie wirklich erfolgreich und man kann argumentieren, dass sie weitergeführt werden sollen, bis die Parität erreicht ist. Wer das bezahlt, ist dann eine andere Frage.

Wir haben im neuen Programm bereits die Möglichkeiten für ein paar neue Themenbereiche eingebaut. So kann eine «gendergerechte Didaktik» und im Hinblick auf familienfreundlichere Universitäten das Thema «Dual Career Couples» angegangen und finanziell unterstützt werden. Hier zeigte sich in den Diskussionen, dass das für einige Universitäten ein

brennendes Thema ist - andere scheinen hier weder Probleme, Bedürfnisse oder gar Handlungsbedarf zu orten. Das Bundesprogramm hat im Jahr 2000 alle Universitäten dazu gezwungen, etwas in Sachen Frauenförderung/ Chancengleichheit zu unternehmen - manchmal auch contre coeur. Bis 2012 ist eine neue Generation von Professoren, Dekanen und Rektoren herangewachsen, die bereits mehr Erfahrung damit hat, mit Wissenschaftlerinnen zusammenzuarbeiten als diejenige, die sich um 2000 damit noch oft schwer tat. Die Herren haben sich auch daran gewöhnen müssen, dass der zuständige Regierungsrat eine Regierungsrätin sein kann und damit ihr Chef eine



Chefin. Das Umfeld auf ihrer Stufe ist weiblicher geworden und damit erhöhen sich die Chancen der nachkommenden Frauen - wenn sie sie denn packen wollen. Patrizia Mordini: Vielen Dank für das Gespräch.

Katharina von Salis, die scheidende Präsidentin des Lenkungsausschusses des Bundesprogramms, sucht sich eine neue Aufgabe, die ihr erlaubt, den Erfolg des Bundesprogramms weiterhin zu dokumentieren.

(1) Anmerkung der Redaktion: In der Studie von Babel sind die ausländischen Doktorate oder Professorinnen aus dem Ausland separat von den Schweizer Professorinnen behandelt worden. Für diejenigen aus dem Ausland bestehen spezifische Hypothesen. Es handelt sich dabei um eine andere Problematik als um die «leaky pipeline».

.....
PUBLIKATIONSHINWEIS
.....

Wer sind die Besten?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren

Mit dieser Publikation, die im Wesentlichen aus der gleichnamigen Tagung vom 23. März 2006 in Luzern hervorgeht, soll die Auseinandersetzung mit diesem Themenkreis angeregt werden. Sie richtet sich an Führungsverantwortliche von Universitäten, an Personen, die in Berufungsverfahren involviert sind, an Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Interessierte, die sich für geschlechterbewusste und -gerechte Personalfindungsprozesse einsetzen möchten.

Nach wie vor lässt der Anteil an Universitätsprofessorinnen in der Schweiz, wie auch in anderen europäischen Ländern, zu wünschen übrig. Ihre Untervertretung lässt sich längst nicht mehr mit den Unterschieden bei den Studierendenzahlen und auch nicht mit der Anzahl oder Qualität von Studienabschlüssen erklären. Hingegen sind dafür eher gesellschaftliche und soziale Rollenvorstellungen verantwortlich. In Berufungsverfah-

ren treten diese vielschichtigen Begründungszusammenhänge in oft diffuser Weise auf, sie werden kaum reflektiert oder diskutiert.

Die zahlreichen Beiträge in dieser Publikation befassen sich mit der Problematik des geringen Frauenanteils in den Hochschulen und zeigen einige bereits erzielte Erfolge auf.

Wer sind die Besten?

Chancengleichheit in Berufungsverfahren
Tagung vom 23. März 2006 an der Universität Luzern
Referate, Studien, Diskussion, Materialien
Barbara Müller, Gabriela Obexer, Katharina von Salis (Hg.)

Internet siehe unter: www.sbf.admin.ch/htm/dokumentation/publikationen/uni/beste_web.pdf

.....
TAGUNGSBERICHT
.....

Studierende als ExpertInnen

im Qualitätssicherungsprozess an den schweizerischen Hochschulen

Der Verband der Schweizer Studierendenschaften (VSS) hat am 5. Oktober 2007 die Tagung «Die Rolle der Studierenden in der internen und externen Qualitätssicherung» im legendären Kuppelsaal an der Universität Bern durchgeführt. Thematisiert wurde der Einbezug der Studierenden in den laufenden Prozess zur Sicherung der Qualität an den Hochschulen.

Rolf Heusser, Direktor des Organs für Akkreditierung und Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen (OAQ), formulierte Entwicklungen im Bereich externer Qualitätssicherung (QS). Diese externe Überprüfung der Qualität an den Hochschulen wurde nötig, weil diese über eine zunehmende Autonomie verfügen und so der



Ruf nach «public accountability» sich verstärkt. Diese kann entweder als Audit oder in Form von institutioneller oder Programm-Akkreditierung erfolgen. Dies sichert die Anerkennung schweizerischer Hochschulabschlüsse, garantiert Gleichstellung von AbsolventInnen schweizerischer Hochschulen im internationalen Wettbewerb, bietet Orientierungshilfe für Studierende, Arbeitsmarkt, Gesellschaft und Politik und stimuliert Massnahmen zur Qualitätsverbesserung. Die in Bergen ausformulierten europäischen Standards (ESG) müssen bis Ende 2010 implementiert werden.

Paradigmawechsel

Es findet ein Paradigmawechsel von «inputs» (bezeichnet Einflüsse aus der Umwelt auf ein (Sub-)System) zu «outcomes» (bezeichnet die zurechenbaren Konsequenzen politischer Entscheidungen) statt. Die externe Überprüfung wird durch das OAQ vorgenommen, die institutionelle Qualität akkreditiert. Die Institutionen selbst führen die interne QS (Studiengänge) durch. Die Abstimmung zwischen interner und externer QS ist wichtig, so dass Verdopplung vermieden und die Bürokratie reduziert werden kann. Bei den Fachhochschulen werden die Institutionen wie die Programme extern akkreditiert. Fazit: Die externe Qualitätssicherung kann nur komplementär

auf die interne Qualitätssicherung wirken, nie diese ersetzen. Voraussetzung für eine Zusammenarbeit ist die Transparenz der Ergebnisse. Transparenz braucht aber ein Klima des Vertrauens, welche durch eine gute Kommunikation gestärkt wird. Die Frage, ob das Konzept des Qualitätsmanagements (ISO Zertifizierung), welches ursprünglich für die Industrie entworfen wurde, auch eins zu eins auf den Bildungsbereich übertragen werden kann, wurde zwar angetönt, jedoch aus Zeitgründen nicht weiter vertieft. Ziel ist es, ein einheitliches Qualitätssystem bis 2012 zu erreichen, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen. Ob dies je möglich sein wird, ist offen, denn in der Schweiz zeichnen sich die zahlreichen Hochschultypen durch unterschiedliche Traditionen, Kulturen und Strukturen aus. Das neue Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich, welches sich zurzeit in der Vernehmlassung befindet, könnte Abhilfe schaffen. Bis heute hat der Nationalrat kein einheitliches Qualitätsmanagement verlangt.

Welche Rolle haben die Studierenden in der Qualitätssicherung?

Für den VSS ist klar, dass die Studierenden nicht nur als Informationsbringende dienen sollen, indem sie Rückmeldungen über den Unterricht und die Dozierenden geben, sondern sie sollen auch mitentscheiden können. In welchen Bereichen dies der Fall sein soll, ist jedoch nicht klar. Das OAQ setzt sich für eine verstärkte Rolle der Studierenden

bei der internen und externen QS ein, denn diese sind ExpertInnen des Lernens. Sie haben folglich eine Schlüsselrolle im Bezug auf die Qualitätsentwicklung im Bereich der Lehre. Bei der externen QS wird ein Zustand angestrebt, bei dem die Studierenden als Mitglied in der Steering Group während der Selbstbeurteilungsphase der zu überprüfenden Einheit Einsitz haben, als InterviewpartnerInnen bei den Vor-Ort-Visiten beigezogen werden, als Mitglied im ExpertInnenpanel mitreden und im neu zu schaffenden schweizerischen Akkreditierungsrat (Entscheidungsinstanz) vertreten sind.



Heusser findet, dass es mit dem Einbezug der Studierenden in den Qualitätssicherungsprozess auch in der Schweiz vorwärts geht. Es brauche jetzt kleine Pilotprojekte, Tagungen wie diese für den Erfahrungsaustausch mit anderen Ländern (am Nachmittag wurde je ein Projekt von Schottland und Finnland vorgestellt), etc. - also pragmatische kleine Schritte in die richtige Richtung. Die VSS VertreterInnen sind skeptisch, ob dies ausreicht. Zwar findet im Anschluss an die Tagung ein eintägiger Workshop statt, der die Studierenden als ExpertInnen ausbildet, aber ob diese auch je zum Einsatz kommen, ist nach wie vor offen.

Sinneswandel

Die Rolle der jetzigen Entscheidungsakteure wird ebenfalls thematisiert. Es braucht einen Sinneswandel seitens der Universitätsleitung, wie Christine Burkard, ETH Zürich, bemerkt. Der Beitrag der Studierenden muss als ergänzend im Qualitätsprozess wahrgenommen werden und nicht als Konkurrenzbeitrag. Für die Studierenden könnte das Mitmachen in der QS ein Teil der Ausbildung sein, also durchaus attraktiv, um sich zu engagieren. Die Universitätsleitung würde ebenfalls profitieren, denn die Studierenden nehmen aktiv Einfluss auf ihre Bildung und tragen somit dazu bei, dass die Studiengänge verbessert werden und erleben eine bessere Identifikation mit der Hochschulbildung.



Am Schluss fasste Sarah Gerhard die zahlreichen Referate und Diskussionsbeiträge kurz zusammen. An die Zukunft formuliert sie zwei Wünsche: genügend finanzielle Mittel, sowie rege Nachfrage nach dem ExpertInnenpool der Studierenden.

Bericht Ursula Lipecki

Weitere Informationen unter:

- www.vss-unes.ch
- www.oaq.ch
- www.sparqs.ac.uk (Beispiel Schottland)
- www.studentischer-pool.de (Studentischer Akkreditierungspool)

.....
**SHEILA KARVOUNAKI &
 PROF. URSULA BOLLI-SCHAFFNER**

Aus vier mach eins

Die neu gegründete Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

Am 7. September 2007 war es soweit: Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) feierte mit 900 Gästen in der Giessereihalle «Puls 5» in Zürich ihre Gründung. Mit dem Zusammenschluss der Hochschule Wädenswil HSW, der Hochschule für Angewandte Psychologie HAP, der Hochschule für Soziale Arbeit HSSAZ und der Zürcher Hochschule Winterthur ZHW entsteht auf dem Gebiet der anwendungsorientierten Wissenschaften eine Bildungsinstitution von nationaler und internationaler Ausstrahlung. Zum Markenzeichen der ZHAW sollen Interdisziplinarität und Praxisbezug gehören.

Unter ihrem Dach führt die ZHAW zentrale Disziplinen der angewandten Wissenschaften von Architektur über Technik, Naturwissenschaften, Gesundheit, Wirtschaft, Psychologie, Sprachen und Soziale Arbeit zusammen. Insgesamt 25 Bachelorstudiengänge, ein konsekutiver Masterstudiengang sowie ein Aufbaustudiengang aber auch ein grosses Weiterbildungsangebot

mit rund 30 Weiterbildungs-Masterstudiengängen werden an der neuen Hochschule angeboten. Die über 20 Institute der ZHAW sollen vernetzt Forschungs- und Dienstleistungsaufträge aus der Wirtschaft bearbeiten, wobei der Anteil der Forschung am Gesamtetat der Hochschule noch ausgebaut werden soll.



Aus vier bislang eigenständigen Hochschulen entsteht somit eine Mehrsparten-Hochschule, die sich mit einem neuen Profil neben ETH und Universität Zürich etablieren will. «Aus selbstständigen, auf einzelne Bildungsbereiche ausgerichteten Hochschulen werden tragende Teile einer leistungsstarken Hochschule. Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg wird einfacher und gemeinsam mit der Praxisorientierung zum zentralen Profilmerkmal der ZHAW», so Gründungsrektor Werner Inderbitzin bei der öffentlichen Präsentation des Fusionsprojekts.

Die Standorte der einzelnen Schulen Zürich, Wädenswil und Winterthur bleiben erhalten, womit die örtliche Tradition der Fachdisziplin fortgesetzt wird. Auf Ebene der höheren Fachhochschulen reichen diese teilweise bis ins 19. Jahrhundert zurück. Aufgrund des Zusammenschlusses besteht die ZHAW aus insgesamt acht Fachdepartementen: Angewandte Psychologie und Soziale Arbeit in Zürich, Life Sciences/Facility Management in Wädenswil und Architektur/Gestaltung/Bauingenieur-

wesen, Gesundheit, Angewandte Linguistik, Wirtschaft/Management und Technik/Informatik in Winterthur. Seit Semesterstart am 17. September 2007 sind rund 6'000 Studierende immatrikuliert.

Gesamtzürcherische Umstrukturierung

Ein Beschluss des Fachhochschulrates des Kantons Zürich im Oktober 2003 hatte den Zusammenschluss der vier Fachhochschulen zur Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften eingeleitet. Die nun erfolgte Fusion ist ein Ergebnis der Totalrevision des kantonalen Fachhochschulgesetzes.

Zürcher Fachhochschullandschaft ab Mitte 2007



Gründung der Zürcher Hochschule der Künste ZHdK

Am 1. August 2007 wurde in Zürich eine der grössten Kunsthochschulen Europas gegründet: Die Zürcher Hochschule der Künste ZHdK mit rund 2'000 Studierenden. Sie entstand aus dem Zusammenschluss der Hochschule Musik und Theater Zürich HMT und der Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich HGKZ. Unter ihrem Dach vereint die neue Schule ein Studienangebot in den Bereichen Design, Film, Kunst, Medien, Tanz, Theater und Vermittlung der Künste.

An den neu fünf Departementen Design (Direktorin: Prof. Dr. Jacqueline Otten), Darstellende Künste und Film (Direktor: Prof. Hartmut Wickert), Kunst und Medien (Direktor: Prof. Giaco Schiesser), Musik (Direktor: Michael Eidenbenz) und Kulturanalysen und -vermittlung (Direktor: Prof. Christoph Weckerle) ist seit Beginn des Studienjahres 07/08 ein Studium mit dem Abschluss Bachelor of Arts (BA) möglich. Die Studierenden können zwischen den Fachrichtungen Design, Film, Theater, Medien und Kunst, Musik, Musik und Bewegung, Vermittlung von Kunst und Design wählen. Die Bachelor-Fachrichtung Tanz wird voraussichtlich per 2009 realisiert.

Des Weiteren sind ab Herbst 2008 Masterstudiengänge mit dem Abschluss Master of Arts (MA) geplant. Die Bewilligungsverfahren dazu wurden beim Kanton und beim Bund eingeleitet. Konkret sind folgende Master-Studiengänge vorgesehen: Art Education, Design, Fine Arts, Komposition/Theorie, Multimedia, Music Performance, Specialized Music Performance, MA Musikpädagogik und MA Theater.

Bereits jetzt kann auch eine breite Palette von Nachdiplomstudien mit den Abschlüssen Master of Advanced Studies (MAS) und Certificate of Advanced Studies (CAS) sowie viele öffentliche Weiterbildungskurse absolviert werden.

Die neue ZHdK ist eine regional verankerte Ausbildungs-, Forschungs- und Produktionsstätte mit internationaler Ausstrahlung. Ihr breit gefächertes Aus- und Weiterbildungsangebot bietet sich auch für transdisziplinäre Projekte an. In den hochschuleigenen Ausstellungs-, Theater-, Tanz- und Konzerträumen wie zum Beispiel dem Museum für Gestaltung Zürich und dem Theater der Künste (ehemals Theater an der Sihl) werden die Themen und Ergebnisse der Ausbildung auch dem öffentlichen Publikum zugänglich gemacht, womit die Schule einen Beitrag zum Kulturangebot der Stadt und Region Zürich leistet.

Darin ist die Struktur der Zürcher Fachhochschule ZFH festgehalten, durch welche die bisherigen Hochschulen zu drei staatlichen Hochschulen mit eigener Rechtspersönlichkeit werden.

Neben die seit 2002 bestehende Pädagogische Hochschule Zürich PHZH treten nun die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW sowie die Zürcher Hochschule der Künste ZHdK. Diese setzt sich aus der staatlichen Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich und der von einem Trägerverein geführten Hochschule Musik und Theater Zürich zusammen. (Siehe dazu Ausführungen im klein gedruckten Text nebenan).

Zur Regelung des Ablaufs und des Verfahrens für die Übernahme der privaten Hochschulen - Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich sowie für Soziale Arbeit Zürich und Hochschule Musik und Theater Zürich - durch den Kanton und die Zusammenführung der Hochschulen in der ZHAW und der ZHdK hat der Regierungsrat gleichzeitig mit der Inkraftsetzung einzelner Bestimmungen des Fachhochschulgesetzes Übergangsordnungen erlassen. Danach ist ein schrittweises Vorgehen geplant, das ermöglichen soll, die umfangreichen Vorarbeiten für die Umstellung auf die neuen Strukturen neben dem laufenden Betrieb der heutigen Hochschulen abzuwickeln.

Die finanzielle Übernahme der Hochschulen mit privater Trägerschaft durch den Kanton und Überführung der Arbeitsverhältnisse des Personals der bisherigen Hochschulen in die neuen Schulen erfolgen auf 1. Januar 2008, wobei das Vorgehen mit

den privaten Trägerschaften abgestimmt ist. Ab 1. Januar werden die ZHAW und die ZHdK in allen Bereichen als öffentlich-rechtliche Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit eigenem Globalbudget geführt.

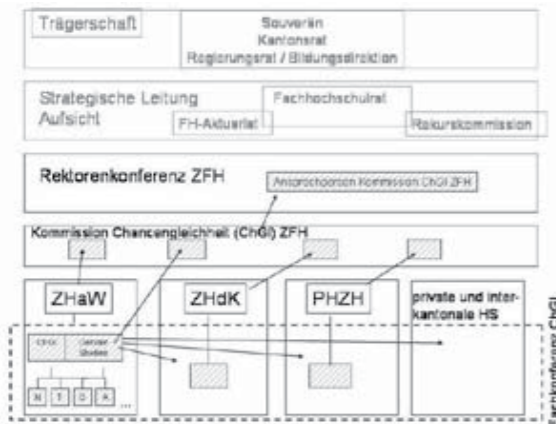
Neustrukturierung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit

Die Strukturreform der ZFH schlägt sich folgerichtig auch durch organisatorische Neuerungen im Bereich Chancengleichheit nieder. So entfällt in Zukunft die Direktion des Hochschulamtes als Kontrollinstanz der Kommission für Chancengleichheit ZFH (KomChZFH) und Schnittstelle zwischen der ehemaligen Geschäftsleitung ZFH und der Kommission. Die KomChZFH besteht neu aus den drei LeiterInnen des Bereichs Chancengleichheit an den drei Hochschulen und der Fachstellenleiterin Gender Studies. Sie konstituiert sich selbst und steht in direktem Kontakt mit der neuen Rektorenkonferenz ZFH. Die KomChZFH wird, soweit es die Autonomie der einzelnen Hochschulen zulässt, inhaltlich und strategisch weiterhin eine gemeinsame Chancengleichheitspolitik verfolgen. Insbesondere wird sie den Antrag für den Beitrag aus dem Bundesprogramm Chancengleichheit für die Rektorenkonferenz vorbereiten und ein Budget für die Verwendung des Bundesbeitrags vorlegen.

Die Beauftragten für Chancengleichheit der ehemaligen Teilschulen sind entsprechend den Zusammenschlüssen zu ZHdK

und ZHAW in die internen Chancengleichheitsstrukturen der neuen Hochschulen integriert. Für die ZHAW bedeutet dies, dass es in jedem Departement eine Person gibt, welche für den Bereich Chancengleichheit zuständig ist, wobei der Aufgabenbereich individuell definiert wird und von der Funktion als Kontakt-/Ansprechperson bis zum/r eigentlichen Beauftragten für Chancengleichheit reichen kann. Die Chancengleichheitsarbeit wird koordiniert von der dem Rektorat unterstellten Stabsstelle Gender-Kompetenz, in welche auch die Fachstelle Gender Studies integriert ist. An der ZHdK übernimmt die bisherige Stelleninhaberin an der HGKZ den gesamten Aufgabenbereich.

Aufbau Chancengleichheitsarbeit ZFH ab Mitte 2007



Neue Herausforderungen

Die Strukturreform der Zürcher Fachhochschule ZFH fällt zusammen mit der vorgesehenen Neuausrichtung des Bundesprogramms Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Fachhochschulen 2008 bis 2011. Bis anhin wurden vom Bundesprogramm mit der Auflage, dass mindestens 100 Stellenprozente für Beauftragte für Chancengleichheit eingerichtet waren, 50 Stellenprozente finanziert, zudem gab es eine Anschubfinanzierung für Krippenplätze. Die übrigen Aktivitäten wie Förder-, Motivationsprojekte, Weiterbildungsangebote, Sensibilisierungskampagnen, Gender Mainstreaming in der Organisation und Strukturen für Gender Studies mussten als separate Projekte zusätzlich beantragt werden.

Neu wird vom Bundesprogramm ein Kriterienkatalog für die Chancengleichheitsarbeit an Fachhochschulen vorgegeben werden, aufgrund dessen die Fachhochschulen ein Gesamtprogramm über vier Jahre vorlegen. Nach der Genehmigung des Programms wird der Beitrag voraussichtlich als Globalbeitrag an die betreffende Fachhochschule gesprochen. Für die ZFH bedeutet dies, dass trotz der Autonomie der neuen Hochschulen im Bereich Chancengleichheit einerseits ein gemeinsames Programm entwickelt werden soll, andererseits das Globalbudget auch wieder aufgaben- und leistungsgerecht auf die ZHdK und die ZHAW - die PHZH als kantonale Hochschule erhält keine Beiträge aus dem Bundesprogramm - aufgeteilt werden muss.

Beauftragte für Gleichstellung an der ZFH

ZHAW, Dept. Angew. Psychologie
M. Altermatt, Gleichstellungsbeauftragte a.i., mechleen.altermatt@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Soziale Arbeit
Santino Güntert, Gleichstellungsbeauftragter, santino.guentert@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Life Sciences & Facility Management
Karin Altermatt, Gleichstellungsbeauftragte, karin.altermatt@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Gesundheit - Christiane Mentrup, Ansprechperson für Gleichstellung
christiane.mentrup@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Architektur, Gestaltung & Bau
Paul Bürki, Ansprechperson für Gleichstellung, paul.buerki@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Wirtschaft & Management
Christine Hallier, Ansprechperson für Gleichstellung, christine.hallier@zhaw.ch

ZHAW, Dept. Technik & Informatik und Dept. Angew. Linguistik
Prof. Ursula Bolli-Schaffner, Gleichstellungsbeauftragte
Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit ZHAW, ursula.bolli@zhaw.ch

ZHdK
Christine Weidmann, Gleichstellungsbeauftragte, christine.weidmann@zhdk.ch

PHZH - Ingrid Ohlsen, Gleichstellungsbeauftragte, ingrid.ohlsen@phzh.ch

HfH, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Dr. Annette Schöpe-Kahlen, Gleichstellungsbeauftragte, annette.schoepe@hfh.ch

HWZ, Hochschule für Wirtschaft und Verwaltung Zürich
Theresa Langer, Gleichstellungsbeauftragte, theresa.langer@fhhwz.ch

Fachstelle Gender Studies
Dr. Nadja Ramsauer, Fachstellenleiterin, nadja.ramsauer@zhaw.ch

Dank der in acht Jahren gewachsenen Zusammenarbeit in der ursprünglichen KomChZFH, ist auch die neue KomChZFH für diese Herausforderung gewappnet und freut sich auf neue Impulse und Synergien in Zusammenhang mit der Programmentwicklung für die Chancengleichheit an der ZFH.

STATEMENTS

Chancengleichheit ZHAW - Nur alter Wein in neuen Schläuchen?

von Prof. Ursula Bolli-Schaffner, Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit ZHAW



Wiewohl ein guter Wein mit dem Alter noch besser wird und auch die Chancengleichheit an der ZHAW in ihrem Gehalt nicht neu erfunden werden muss, sondern aus der Tradition gewachsen und in bemerkenswerter Qualität etabliert ist, beginnt auch für die Arbeit im Bereich Chancengleichheit mit der Neugründung der ZHAW eine neue Aera.

Als Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit bedeutet für mich die Zusammenfassung der bisherigen HSSAZ, HAP, HSW und ZHW zu einer Fachhochschule eine Erweiterung der engeren Koordinationsaufgabe, wie ich sie bislang ZHW-intern hatte. Die ehemaligen Teilschulen der ZFH haben die Chancengleichheitsarbeit in den vergangenen Jahren auf der Ebene der Kommission Chancengleichheit ZFH, welche ich präsidieren durfte, in den Grund-

zügen zwar untereinander abgesprochen und in den «Richtlinien für die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der ZFH» festgehalten; sie sind jetzt aber in der ZHdK und der ZHAW zu intensiverer Zusammenarbeit näher zusammengedrückt.

Bei Fusionen stellt sich generell die Frage, wie mit Gewachsenem, wie mit Neuen umzugehen sei - zuviel Rücksicht auf Traditionen stellt sich einer immer wieder wünschenswerten Erneuerung in den Weg, während mit einem Neuanfang auf einer tabula rasa wertvolle Erfahrung und Identifikationsgrundlagen verloren gehen können. Meine Idealvorstellungen, wie Chancengleichheit an der ZHAW umgesetzt werden soll, gründen auf einem klassischen Mix aus Kontinuität und Innovation. Die bisherige Genderarbeit, wie sie auf den «Richtlinien» aufbaut, war explizit, wie an der ehemaligen ZHW, oder implizit im weitesten Sinne der Umsetzung von Gender Mainstreaming verpflichtet. Diese Richtung soll beibehalten und dabei die spezifischen Kulturen der verschiedenen Departemente berücksichtigt werden. Auch der unterschiedliche Aufgabenbereich der verschiedenen AkteurInnen muss, obwohl neu diskutiert, nicht absolut vereinheitlicht werden. Die enge Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gender Studies - und das freut mich auch persönlich ganz besonders - wird sich durch die Integration in die Stabstelle noch vertiefen.

Das Innovationspotential sehe ich indessen eher bei den Aktivitäten, die über das «Tagesgeschäft» hinausgehen. In Zusammenhang mit der vorgesehenen Neuausrichtung des Bundespro-

gramms Chancengleichheit für Frauen und Männer an den Fachhochschulen muss ohnehin ein Gesamtprogramm ausgearbeitet werden, welches richtungweisend sein wird für die Genderarbeit. Darin wird das angelaufene Mentoring-Programm ZFH Platz finden, wie auch neu zu denkende Förder-, Motivations- und Sensibilisierungsaktivitäten. Wichtige Impulse für die Programmgestaltung kommen vom Rektor der ZHAW, dem die Stabstelle Genderkompetenz direkt unterstellt ist. So ist über die Chancengleichheit von Frauen und Männern hinaus ein Diversity-Konzept anzudenken und es sollen auch vermehrt Veranstaltungen für eine breitere Öffentlichkeit geplant werden.

Ich bin sicher, dass die Chancengleichheit an der ZHAW mit einem neuen Programm aus alten und neuen Elementen, mit einem neuen Team aus alten und neuen AkteurInnen in den neuen Strukturen mit erneutem Engagement der ZHAW-Schulleitung einen ungeahnten Aufschwung erleben wird!

«Was heisst es denn nun, in der neuen ZHAW tätig zu sein?»

von Mechleen Altermatt, Gleichstellungsbeauftragte (a.i.) des Departements Angewandte Psychologie der ZHAW

«Was heisst es denn nun, in der neuen ZHAW tätig zu sein? Neue Möglichkeiten der Vernetzung innerhalb einer grossen

Hochschule? Bedrohung durch Konkurrenzprodukte? Oder bleibt alles beim Alten, ist also die Entwicklung mehr oder weniger irrelevant? Diese und andere Varianten wurden schon mit der nötigen Plausibilität vertreten und diskutiert, wissen tun wir es (noch) nicht. Wahrscheinlich scheint mir, dass wir alle in den nächsten Jahren durch unsere Arbeit die neue Hochschule mitgestalten werden und die eine oder andere Variante damit verwirklichen. Ich freue mich auf dieses Experiment - ich erlebe es als bereichernd, wenn an der Gleichstellungssitzung die Personen aus den Departementen Gesundheit, Management und Architektur dazukommen!

...selbst wenn ich mich grad täglich ärgern kann über die Umstellungsengpässe und die vielen ungeklärten Fragen...

«Vielfältige Chancen»

von Karin Altermatt, Gleichstellungsbeauftragte des Departements Lice Sciences & Facility Management der ZHAW

An der ZHAW studieren Frauen und Männer mit sehr unterschiedlicher beruflicher Herkunft. Das bietet die Chance, das Konzept Vielfalt über das Berufliche hinauszudenken und weiterzuverfolgen Richtung Chancengleichheit in möglichst vieler Hinsicht (Geschlecht, Alter, soziale Herkunft usw.).



**Emilie Kempin-Spyri
(1853 - 1901)**

Emilie Kempin-Spyri ist die erste promovierte Juristin der Schweiz. Im selben Jahr weist das Bundesgericht ihre Klage auf Zulassung zum Anwaltsberuf ab. Ihr wird das Patent mit der Begründung verweigert, es sei an das Stimm- und Wahlrecht gebunden. 1891 wird sie die erste Privatdozentin der Schweiz.

Émilie Kempin-Spyri devient la première juriste en Suisse possédant le titre de docteur. La même année, le Tribunal fédéral rejette la plainte qu'elle a déposée pour interdiction d'exercer le métier d'avocat. Le motif du rejet est que le brevet serait lié au droit de vote et d'éligibilité. En 1891, elle est la première femme privat-docent en Suisse.

EHRUNG

Denkmal zu Ehren von Kempin-Spyri

Die Universitätsleitung, die Rechtswissenschaftliche Fakultät und die Gleichstellungskommission der Universität Zürich ehren die erste Privatdozentin der Schweiz mit einem Denkmal, das von der Künstlerin Pipilotti Rist entworfen wird. Im Rahmen eines Kurz-Symposiums werden Universitätsrätin und Nationalrätin Barbara Haering, Geschichtspräsidentin Jakob Tanner und Rechtsprofessorin Beatrice Weber-Dürler die Relevanz von Kempin-Spyris wissenschaftlichem und gesellschaftlichem Wirken im Kontext ihrer Zeit würdigen und Überlegungen zum heutigen Stand der Gleichstellung anstellen. Anschliessend wird das Denkmal im Beisein der Künstlerin in einem festlichen Rahmen enthüllt.

Der Anlass findet am Dienstag, 22. Januar 2008 um 17.15 bis ca. 20.00 Uhr im Hauptgebäude der Universität Zürich statt.

Angst vor Frauenquoten?

Die Geschichte der Quoteninitiative 1993-2000



Tausende von Frauen versammelten sich am 3. März 1993 spontan auf dem Bundesplatz, um zu protestieren. Sie waren empört, wie die Bundesversammlung soeben die Wahl Christiane Brunners in den Bundesrat verhindert hatte. Die Nichtwahl Brunners machte deutlich, dass Frauen allen Anstrengungen zum Trotz in der Schweizer Politik weiterhin nicht angemessen vertreten waren. Das Ereignis mobilisierte die Frauen über die Parteigrenzen hinweg - und löste eine Welle der Solidarisierung und vor allem die Lancierung der Quoteninitiative aus.

Die Historikerin Nicole Gysin zeichnet die Geschichte dieser Volksinitiative sowie des Trägervereins „Frauen in den Bundesrat“ in den Jahren 1993-2000 nach. Gefragt wird insbesondere nach den Ursprüngen der Quotenidee, dem Verlauf der schweizerischen Quotendebatte, den Akteurinnen und Akteuren, den Diskussionsinhalten und Strategien sowie deren Rezeption in den Medien. In der Quotendebatte kommen kontroverse Vorstellungen von Gerechtigkeit, Gleichheit und Demokratie zum Ausdruck. Die Argumente, die gegen die Quoteninitiative ins Feld geführt wurden, erinnern oftmals an die Vorbehalte, die Jahrzehnte vorher gegenüber dem Frauenstimmrecht vorgebracht worden waren. Doris Stump
Nicole Gysin, 2007, gender wissen, www.efefverlag.ch, CHF 29.-

Die Erzeugelmacherin

Das 30-jährige Ringen um die Fristenregelung



Mit der Annahme der Fristenregelung am 2. Juni 2002 hat in der Schweiz ein 100-jähriger Kampf für das Recht der Frauen, selbst zu entscheiden, ob und wann sie ein Kind bekommen wollen, sein Ende gefunden. 30 Jahre davon hat Anne-Marie Rey an vorderster Front für dieses Recht mitgekämpft. In ihrer Autobiografie schildert die heute 70-Jährige diesen nervenaufreibenden und langwierigen Kampf.

Anhand der jüngsten Entwicklungen in den Vereinigten Staaten, in Osteuropa und Lateinamerika, wo fundamentalistische Christen die Legalisierung des Schwangerschaftsabbruchs mit immer schärferem Geschütz attackieren, legt sie dar, dass einmal erkämpfte Rechte keine Garantie für die Zukunft sind, sondern immer wieder aufs Neue verteidigt werden müssen. In ihren sehr persönlichen Schilderungen führt sie ausgehend von ihrer Kindheit in Burgdorf, wo ihr Vater, ein Gynäkologe, ungewollt Schwangeren zu einem Abbruch verhalf, durch die vielen Etappen der Meinungsbildungsarbeit und die verschiedenen Abstimmungskämpfe. Eine Chronologie der Ereignisse rundet die umfangreiche Autobiografie ab, die auch als Mutmacher für Engagierte auf anderen Gebieten gedacht ist.
Schwangerschaftsabbruch-Infostelle: www.svss-uspda.ch
Anne-Marie Rey, 2007, Verlag Edition Xanthippe, CHF 34.-

PUBLIKATIONEN VON MITGLIEDERN

Gender in Motion



Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Die einen sprechen von der Verwischung der Grenze zwischen Frauen und Männern. Andere beharren auf der biologisch begründeten Geschlechterdifferenz. Solche Geschlechterdiskurse zeugen von einer paradoxen Gleichzeitigkeit und halten die Genderforschung in Bewegung. Die Autorinnen gehen dem wechselseitigen Konstitutionsprozess von Raum, Erzählung und Geschlecht in unterschiedlichen Bereichen (Hirnforschung, Rechtsprechung, Literatur etc.) nach.
Dominique Grisard/Jana Häberlein/Anelis Kaiser/Sibylle Saxer (Hg.), 2007, www.campus.de, CHF 48.80

Passion der Differenz

Ein Kaleidoskop von Frauenwelten. Im Fokus steht eine Beschreibung und Reflexion der alltäglichen, oft unsichtbaren Frauenwelten, in denen Fragmente subversiver Selbstbestimmungen und Ermächtigungen aufscheinen. Die Autorin legt dar, wie sich die Welt im Auge der Betrachterin zu «formen» beginnt und wie Frauen zu Beschreibenden ihrer Welten werden. Die Autorin versucht, die Vielfalt der Passion der Differenz, welche Desintegrationen schafft, zu einem Entwurf eines «wahrnehmungsstarken» Subjekts Frau zu integrieren.
Lisa Schmuckli, 2007, www.ulrike-helmer-verlag.de, EUR 29.80

Wie kluge Frauen alt werden

Was sie tun und was sie lassen. Immer gesünder, aktiver und lernbereiter - so wird die Generation geschildert, die momentan das Pensionsalter erlebt. Inwiefern gilt das auch für die Frauen? Diese hatten wesentlich mehr Bildungs- und Berufschancen als ihre Mütter, wurden geprägt durch die kulturelle Aufbruchstimmung und die politischen Fortschritte bezüglich Gleichstellung der 1970er und 80er Jahre.
Eine besonders aktive Gruppe nahm in irgendeiner Form an der Neuen Frauenbewegung teil oder machte deren Postulate und Analysen in ihrem beruflichen und persönlichen Leben fruchtbar. Wie leben sie heute? Zehn Frauen schildern ihre Erfahrungen mit dem Älterwerden, mit ihrem Engagement für die Sache der Frauen in Gegenwart und Vergangenheit u.a.
Marthe Gosteli, Aline Boccardo, Eva Renate Schmidt, Alexa Lindner Margadant, Liliane Späth und Regina Wecker.
Heidi Witzig, 2007, Verlag Edition Xanthippe, CHF 34.-

Eine Reise zu den starken Kindern

Die Geschichte von Maxi und Pipó nimmt die Kinder auf eine fantastische Reise mit. Die Spielideen eröffnen einen anregenden Zugang zu den einzelnen Themen der Geschlechterrollen. Am Ende der Reise haben sie ihr Rollenrepertoire ausgebaut und den Umgang mit Differenzen geübt. Die Entwicklung des Buchprojektes wurde von der Fachstelle Familie und Gleichstellung des Kantons Aargau ermöglicht und von deren Leiterin Regula Strobel begleitet.
Helene Häseli, 2007, Verlag Pestalozzianum, CHF 35.-

Das «Kleine Gender ABC»

Handfeste Tipps für eine Schule, in der sich Buben und Mädchen gleichermassen wohl fühlen. Mit dem neuen Bildungsgesetz gehört die geschlechtergerechte Pädagogik zum Auftrag der Schule. Das ABC orientiert sich an konkreten Situationen im Schulalltag und bietet so Unterstützung an.
Bestellen: www.gleichstellungskommission-bl.ch, CHF 9.-

PUBLIKATIONEN

Queer Girls and Popular Culture

Reading, Resisting, and Creating Media. The book explores relationships between media representations and the creative media receptions of lesbian, bisexual, transgender, and questioning teens and young adults. Drawing upon examples from a wide range of media, this book pays critical attention to the emergence of visual images and narratives of girls desiring girls.
Susan Driver, 2007, www.peterlang.com, CHF 36.-

Serienheldinnen multimedial

Serienheldinnen begegnen uns in vielfältigen Medien. Anhand einer Analyse von Medienangeboten zu erfolgreichen nordamerikanischen Fernsehserien zeigt die Autorin, dass es sich hier um mehr als eine reine Vermarktungsstrategie handelt. Ein differenziertes Bild der Möglichkeiten und Grenzen der Präsentation von Geschlechterrollen entsteht.
Silke Günther, 2007, www.peterlang.com, CHF 57.-

Gendering the Fertility Decline in the Western World

The first demographic transition changed the face of the western world as thoroughly as did the Industrial Revolution. As couples began to have fewer children, women were released from the heavy burden of endless pregnancies and extended periods of child care. Even though this profound process of change has been extensively researched, women were rarely pictured as decision-makers concerning fertility and family. Moreover, men and women were mostly not perceived as having potentially differing interests in sexuality and child-bearing. The volume contains papers delivered at the conference «Were Women Present at the Demographic Transition?» which was held at the Radboud University Nijmegen, 20-21 May 2005.
Angélique Janssens, 2007, www.peterlang.com, CHF 89.-

Neuere Entwicklungen der Frauenrechte

Der Band präsentiert die neuesten UN-Forschungsergebnisse eines wissenschaftlichen AutorInnenteam auf den Feldern Menschenrechte, Flüchtlings- und Sicherheitspolitik, Entwicklungszusammenarbeit und Völkerstrafrecht. Z.B. Entwicklung und Bedeutung des Konzepts «Gender Mainstreaming» in den Vereinen Nationen, Frauen heute: Implementierung und Follow-up der Vierten UN-Weltfrauenkonferenz (Beijing +10), die UN-Millenniums-Entwicklungsziele und «gender», etc.
Sabine von Schorlemer (Hg.), 2007, www.peterlang.com, CHF 129.-

Das Kopftuchverbot an Frankreichs Schulen

In Frankreich trat 2004 ein Gesetz in Kraft, das das Tragen religiöser Zeichen an öffentlichen Schulen verbietet: das sogenannte Kopftuchverbot. Mittels der Politikfeldanalyse wird erklärt, wie das Gesetz entstand und mit welchen Massnahmen die Regierung die Umsetzung koordinierte. Frank Schenker, 2007, www.peterlang.com, CHF 40.-

Ehrenmorde in Jordanien - Ursachen und mögliche Gegenstrategien

Nach Schätzungen des Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen fallen weltweit etwa 5000 Frauen und Mädchen jedes Jahr sogenannten Ehrenmorde zum Opfer. Bei einem Ehrenmord wird eine Frau von einem männlichen Familienmitglied getötet, um die Familienehren wiederherzustellen, die durch ein tatsächliches oder bezichtigtes moralisches Fehlverhalten der Frau befleckt wurde. Am Beispiel der jordanischen Gesellschaft wird dargelegt, in welchem Kontext Ehrenmorde geschehen und wie sie bekämpft werden können. Anja Wehler-Schöck, 2007, www.peterlang.com, CHF 40.-

Geschlechtersensible Gewaltprävention

in der (interkulturellen) Jugendarbeit als Beitrag zu einer Kultur der Menschenrechte. Der Praxisforschungsbericht beschreibt die konzeptionelle und praktische Umsetzung von Ansätzen über Männlichkeit in den Alltag der Gewaltprävention. Er umfasst eine Auseinandersetzung mit dem Konzept «Ehre». Ute Schäd, 2007, www.soziothek.ch, CHF 40.-

Ungleichheit, Ausgrenzung und soziale Gerechtigkeit

Auch in den Industriestaaten des Nordens wächst die Kluft zwischen Arm und Reich. Vor diesem Hintergrund sind die derzeitigen Debatten über «Neue Klassengesellschaft», «Neue Unterschicht» & «Angst der Mittelschichten» nicht erstaunlich. Sie werfen Fragen nach Ungleichheit und Ungerechtigkeit auf, sie erfordern kritische Gesellschaftsanalyse und neue Konzeptionen von Klassen sowie von Geschlechterungleichheiten. Und sie reaktualisieren die Frage, wie und in welchem Ausmass das Bildungssystem soziale Ungleichheiten und Spaltungen reproduziert und Ausgrenzung mobilisiert. Beiträge unter anderem von Gisela Notz: Frauen in der Pflegearbeit. Professionell und privat immer verfügbar?, Eva Hug: Bildungsgerechtigkeit und schulische Selektion oder Ines Langmeyer: Schützt «Lebenslanges Lernen» vor Prekarität? Bildung im Kontext gesellschaftlicher Unsicherheit. Widerspruch 52, 2007, www.widerspruch.ch, CHF 25.-

Geschlechterdifferenzierung in der Arbeitswelt

Unternehmenskulturelle Einflüsse und personalwirtschaftliche Gestaltungsoptionen. Das Merkmal Geschlecht stellt einen zentralen Aspekt in Organisationen dar. Die Geschlechterdifferenz ist ein in der Wirklichkeit von Organisationen hervor-



gebrachtes Phänomen. Anzunehmen ist, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten und Benachteiligungen in den Organisationen verankert sind und über organisationale Prozesse (re-)produziert werden. Aufbauend auf die Analyse werden Optionen für die gleichstellungspolitische Praxis aufgezeigt. Victoria Albrecht, 2007, www.peterlang.com, CHF 82.-

Weibliche Führungskräfte - die Ausnahme im Management

Das stark gestiegene Qualifikationsniveau weiblicher Führungsnachwuchskräfte - nachweisbar z.B. in entsprechenden Akademikerinnenanteilen - hat bisher nicht zu einer Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in Managementpositionen der Wirtschaft geführt. Dies gilt insbesondere für das Top-Management von Grossunternehmen. Das Buch geht den möglichen Ursachen nach. Zentrum der Untersuchung ist eine empirische geschlechtervergleichende Studie. Barbara Schneider, 2007, www.peterlang.com, CHF 57.-

Das F-Wort - Feminismus ist sexy

Verführt Feminismus Frauen zu Karriere und Kinderlosigkeit? Ignoriert er die «nackten Tatsachen» der Biologie? Ist er ungeil und männerfeindlich? Hartnäckig halten sich über «Geschlecht» und «Feminismus» eine Reihe fragwürdiger Behauptungen. Die AutorInnen dieses Bandes waren gerne bereit, die Hirngespinnste mit einem Cocktail aus Fakten, Esprit und Pluralität auszuräumen. Mirja Stöcker (Hg.), 2007, Ulrike Helmer Verlag, CHF 22.70



Medienfrauen

- **Journalistinnenrat** mit Simone Meier, Michèle Roten & Mona Vetsch
- **Traumberuf Journalistin?**
- **Medienfrauen:** Auf den Spuren ehemaliger Fraz Schreiberinnen
- **Ein Stück Wahrheit:** Portrait einer Folio Redaktorin

Ausserdem:
Hasenmütze und Krinolinrock: Abenteuer der Comicfigur "hure h" / In der Doku-Soap "Wet Rock" lassen Lilian Naef und Veronika Minder die Putzfrauen tanzen / Queer versus Mainstream: Ein Abend mit Judith "Jack" Halberstam

Bestellungen: www.frauenzeitung.ch oder T 044 272 73 71

WINTER / HIVER 2007 / 08

8. November

Öffentlicher Vortrag über geschlechtergerechtes Deutsch: (Psycho)Linguistische Perspektiven und öffentlicher Diskurs von Prof. Marlis Hellinger, IEAS Linguistik, Frankfurt
Beginn: 18.15 Uhr bis 19.45 Uhr, Ort: PHBern, Fabrikstrasse 2E, Parterre, Raum 001
<http://gleichstellung.phbern.ch>

Gendertag

Jugendliche über unsichtbare Grenzen führen. Haben Berufe ein Geschlecht? Ja, denn die Berufswahl ist von verschiedenen Faktoren (biografische Erfahrungen, eigene Wünsche und Vorstellungen, Strukturen und normative Vorgaben) geprägt. Ziel des Gendertags ist es, dass sich SchülerInnen bewusst mit der gesellschaftlich konstruierten Einteilung von weiblichen und männlichen Berufen auseinandersetzen.

setzen. Wie sich im Kanton Basel-land der Tochtertag zum Gendertag weiterentwickelt hat, erfahren Sie unter ffg@bl.ch

8 - 9 novembre

Formation continue « Vie familiale et monde du travail - Quelles stratégies d'entreprise pour développer l'égalité des chances? » Famille et égalité dans les principes et dans les faits ; Respect de l'égalité et de la diversité dans une société pluri-culturelle ; Vie privée et professionnelle: quel équilibre? Journées organisées, en partenariat, par le Département de sociologie, les Etudes genres de l'Université de Genève et Isocèle. www.unige.ch/formcont/familletravail.html

12. November

Fit fürs Rathaus - Wahltraining für Frauen in fünf Modulen. Die kant. Kommission für Gleichstellungsfragen, der Verein Frau und Politik und die kant. Fachstelle für die Gleichstellung wollen mit dem Wahltraining erreichen, dass nach den Wahlen mehr Frauen in den Räten vertreten sind. Im Rathaus Bern wird das Training vorgestellt. www.be.ch/gleichstellung

22 - 23 novembre

Congrès: «Genre et politique» Vous menez une recherche qui touche à la question du lien entre genre et politique ? Vous êtes chercheuse/-eur ou étudiante, et vous cherchez une occasion de pouvoir présenter votre recherche à des collègues et d'en discuter ? Vous êtes intéressée à nouer des contacts avec d'autres personnes ? www.ipz.uzh.ch/static/cfp/index_fr

23 novembre

Colloque « Attitude égalité » mis sur pied à l'occasion de la fin du Programme fédéral d'égalité 2004-07. Ce colloque est organisé par le Bureau de l'égalité de l'UNIL, en collaboration avec le Comité de pilotage du Programme fédéral d'égalité et de la CUS. www.unil.ch

27. November

Fachtagung: «Migrationshintergrund und Männlichkeit». Die Situation der jungen Männer mit Migrationshintergrund, ihre Vorstellungen von «Männlichkeit», ihr Umgang mit anderen Welt- und Männerbildern sind die Themen. Im GZ Heuried, Döltschiweg 130 in Zürich. www.gendercampus.ch

1. Dezember

«Mut tut gut»: Weiterbildung für alle, die mutiger werden wollen. Courage ist die Tapferkeit des Herzens. Couragiertes Handeln heisst, die eigene Meinung nicht zu verraten, sie in die Öffentlichkeit einzubringen. Der Kurs bietet die Möglichkeit, mutiges Handeln an konkreten Beispielen zu üben. www.paulus-akademie.ch

13. Dezember

Feministische Werkstatt, Hamburg Kanak Attak & das Rätsel des Feminismus. Eine Haltung gegen Rassismus und Sexismus beinhaltet oft

den Spagat, beidem ausgesetzt zu sein. Praktisch heisst das, auf der Hut zu sein und Mehrarbeit an Sensibilisierung. www.feministisches-institut.de/aktuelles.html

18. Dezember

Im Rahmen der Ringvorlesung «Geschlechterunterschiede - ein kritischer Austausch zwischen Naturwissenschaften und Geschlechterforschung» ist der letzte Beitrag einer breiten Podiumsdiskussion gewidmet. Beginn: 18.00 Uhr, Uni Basel, Kollegienhaus Hörsaal 001 www.genderstudies.unibas.ch

2008

24. Januar

Gesundheit von Frauen und Männern im Alter. Von der Frauen- zur Geschlechterperspektive: die Notwendigkeit einer gendersensiblen Gesundheitsberichterstattung. Pfalzweiler Regierungsgebäude in St. Gallen www.gendercampus.ch

24 - 25 janvier 2008

Colloque international « Cache ce travail que je ne saurais voir ! Ethnographier le travail du sexe » Université de Neuchâtel, Maison d'analyse des processus sociaux, Faculté des lettres et sciences humaines, www.unine.ch/maps

25. - 26. Januar

Simone de Beauvoir - Sein wie keine andere. Lesung und Seminar zum 100. Geburtstag von Simone de Beauvoir porträtiert Ingeborg Gleichauf die Schriftstellerin und Philosophin in einer neuen Biografie. Darin zeigt die Freiburger Publizistin mit eigenständigem Blick, mit welcher Wachheit und Energie Simone de Beauvoir auf gesellschaftliche und politische Veränderungen reagierte und wie sehr sie mit ihrem Leben und Werk noch immer zu faszinieren vermag. Ort: Zentrum Karl der Grosse in Zürich. www.paulus-akademie.ch/index.php?&na=1,0,0,0,d,,,,,128487

Prix jubilé 2008:

Académie suisse des sciences du humaines et sociales: mise au concours de la 12ème édition Prix d'encouragement pour jeunes scientifiques dans le domaine de la recherche. L'ASSH encourage à travers le Prix Jubilé d'un montant de CHF 10 000.- la recherche parmi la relève scientifique dans le domaine des sciences humaines et sociales. La récompense s'adresse à de jeunes chercheurs et chercheuses qui ont publié un article de très haute qualité dans une revue scientifique. Vous désirez participer? La date limite pour les candidatures est le 15 décembre 07. www.sagw.ch/frz/index.asp.

Fördermöglichkeiten für Ihre Forschung

Internationale und nationale Initiativen im Überblick. Diese frisch gedruckte Informationsbroschüre ist ab sofort bei Euresearch Zürich erhältlich. Möglichkeiten der Forschungsfinanzierung sind zusammengestellt. www.euresearch.ethz.ch

Genderfallen

Ein Kurzfilm auf DVD behandelt das Thema «Genderfallen» im Hochschulalltag. Dieser kann bezogen werden bei der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft, Prof. Bolli-Schaffner, 058 934 75 66 oder ursula.bolli@zhwin.ch

Schutz vor sexueller Belästigung

Die Universität Zürich hat ein Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung in Kraft gesetzt. Es geht von der Grundannahme aus: Alle Universitätsangehörigen begegnen

sich mit Respekt. Dies bedeutet nicht, dass zwischenmenschlichen Beziehungen an der Universität distanziert, rein sachlich und formell stattfinden sollen.

Was ist sexuelle Belästigung?

Jedes Verhalten, das einen Menschen aufgrund seines Geschlechts verletzt oder herabwürdigt und von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird. Nicht erlaubt sind unangemessene Körperkontakte, aufdringliches Verhalten, anzügliche Bemerkungen und Witze über das Aussehen oder körperliche Eigenschaften sowie das Zeigen von Bildern oder sonstige Verhaltensweisen, die eine belästigende und diskriminierende Haltung gegen über Angehörigen eines Geschlechts ausdrücken.

Im Regelement sind auch Massnahmen im Fall von sexueller Belästigung festgehalten und welche Rechte die Betroffenen haben. Untersuchende Person ist Prof. Dr. iur. Brigitte Tag in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst der Universität Zürich. www.rd.uzh.ch/rechtssammlung/richtlinien.html

www.against-violence.ch

Aktiv gegen Gewalt - Die Fachstelle gegen Gewalt, welche seit Mai 2003 aktiv ist, ist Teil des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann und damit Teil der Bundesverwaltung. Sie verstärkt und ergänzt im Auftrag des Bundesrates die bisherigen Massnahmen zur Bekämpfung der Gewalt, insbesondere der Gewalt an Frauen.

Lutte contre la violence

Le Service de lutte contre la violence fait partie du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et donc de l'administration fédérale. Sur mandat du Conseil fédéral, il renforce et complète les mesures prises jusqu'ici pour lutter contre la violence, en particulier la violence à l'égard des femmes. Le Service de lutte contre la violence est en fonction depuis mai 2003.

Les informations de base sont disponibles dans les trois langues nationales, tel n'est pas toujours le cas des documents spécialisés. La violence s'exerce dans l'espace public et privé sous de multiples formes. Les ressources à disposition du Service de lutte contre la violence ne lui permettent pas d'œuvrer simultanément dans tous les domaines et l'obligent à fixer des priorités.

Violence domestique: analyse juridique des mesures cantonales. Cet ouvrage propose un tour d'horizon des dispositions législatives en vigueur dans les cantons pour lutter contre la violence domestique (état fin juin 2006). Il aborde également des questions relatives à la mise en œuvre du nouvel article 28b du Code civil et aux rapports entre les codes de procédure cantonaux et le futur Code de procédure pénale suisse unifié. Enfin, il présente les aspects pertinents de la protection et de la communication des données. Ce rapport a été établi par Marianne Schwander, dr.iur., Berne, sur mandat du Service de lutte contre la violence du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

www.against-violence.ch

www.violencequefaire.ch

Ce site est géré par l'association romande « Vivre sans violence » qui regroupe une dizaine d'institutions dans le domaine de la violence conjugale. Les principaux objectifs sont : offrir des informations générales de qualité sur la violence au sein du couple à tous les publics concernés : victimes, auteurs, proches et professionnel-le-s, jeunes, permettre aux publics directement touchés de poser des questions de manière anonyme et de recevoir rapidement des réponses personnelles de spécialistes et orienter les personnes qui en ont besoin vers les services d'aide spécialisés. L'association est neutre du point de vue politique et confessionnel. Association romande « Vivre sans violence », Lausanne: contact@vivresansviolence.ch

Campagne Euro 08

contre la traite des femmes

Une forme moderne d'esclavage Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), quelques deux millions et demi de personnes sont victimes chaque année de la traite des êtres humains ; quatre-vingt pour cent d'entre elles sont des femmes ou des jeunes filles. Selon les estimations de l'Office fédéral de la police, entre 1500 et 3000 personnes sont ainsi acheminées chaque année vers la Suisse. Ces



chiffres ne sont que des estimations, et doivent sans doute être revus à la hausse.

La traite des êtres humains est une forme moderne d'esclavage ainsi qu'un commerce très lucratif dont le bénéfice annuel est estimé à environ 35 milliards de dollar US. C'est-à-dire qu'avec le commerce de drogues et d'armes la traite des êtres humains est l'une des activités criminelles les plus lucratives au monde. Lors de contrôles de police, les femmes concernées sont généralement immédiatement renvoyées dans leur pays d'origine. Même si elles sont reconnues en tant que victimes, elles n'obtiennent pas de permis de séjour à long terme. Au mieux, elles peuvent rester en Suisse si elles sont prêtes à témoigner contre les auteurs et uniquement pour la durée de la procédure. Elles doivent ensuite rentrer dans leur pays d'origine où elles se voient souvent stigmatisées et exposées à des actes de vengeance. Les victimes de la traite des êtres humains ne reçoivent qu'exceptionnellement un permis de séjour à long terme.

Dans différents cantons, les autorités et les centres d'aide aux victimes débattent du sujet lors de tables rondes et certains cantons ont développé des conventions de coopération permettant de mieux lutter contre la traite des êtres humains et de favoriser la protection des victimes. Mais ce type de coopération n'existe à l'heure actuelle que dans quelques rares cantons.

La campagne « Euro 08 contre la traite des femmes » a été lancée par une coalition de 25 organisations. Avant et pendant le Championnat d'Europe, qui se tiendra en juin 2008,

nous informerons le grand public dans le cadre de notre campagne « EURO 08 contre la traite des femmes », sur la traite des femmes dans le domaine de la prostitution et nous nous engagerons pour une meilleure protection des victimes et des témoins. www.frauenhandeleuro08.ch

www.publicjobs.ch.ch

Verwaltungsjobs auf einen Blick. Wer bei einer öffentlichen Verwaltung arbeiten möchte, kann sich künftig auf dem Internet über das Stellenangebot von Bund, Kantonen und Gemeinden informieren.

Filmtipp

Persepolis

Ein Film nach dem gleichnamigen Comic von Marjane Satrapi. Marjane versteht die Welt nicht mehr. Im Thereran der späten 70er Jahre verändert die islamische Revolution die ganze Gesellschaft - und auch Marjanes Leben. Das aufgeweckte Mädchen holt sich bei der scharfzünigen Grossmutter Rat. Und debattiert nachts mit dem lieben Gott und Karl Marx. Sie muss nun einen Schleier tragen, was die Eltern dazu veranlasst sie nach Europa zu schicken. Im fernen Wien schlittert Marjane ungebremst ins Teenagerleben, wird zum Punk und gerät in amouröse Verstrickungen....

Am Festival von Cannes erhielt der Film den «Prix du Jury»
www.filmcoopi.ch