

CEWS *journal*

Aktuelle Informationen zum Thema Frauen in Wissenschaft und Forschung

Liebe Leser*innen,



in Monat Nr. 15 der Pandemie kommt der diesjährige Global Gender Report des Weltwirtschaftsforums zu dem Ergebnis, dass sich mit den fortschreitenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie die Zeit, die für die Schließung der bestehenden Geschlechterkluft benötigt wird, um eine ganze Generation verzögert. Die anhaltenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen werden durch die Corona-Krise noch weiter verschärft. Unbezahlte Care Arbeit, Homeschooling etc. liegen meistens in der Verantwortung von Frauen und haben überwunden geglaubte Rollenstereotype weiter verfestigt. Zudem werden Frauen unter den langfristigen wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise zu leiden haben und möglicherweise nicht wieder zur vorherigen Arbeitssituation zurückkehren können. Vor diesem Hintergrund wurde die CEWS-Materialsammlung „COVID-19-Pandemie und Geschlecht“ zum wiederholten – und vorerst letzten Mal – aktualisiert, ich möchte sie Ihnen besonders zur Lektüre empfehlen. Unser **Schwerpunktthema** geht im Gegensatz zur breiten, evidenzbasierten Datenbasis der o.g. Materialsammlung wissenschaftsgleichstellungspraktisch ins Detail und präsentiert die Ergebnisse der Evaluation der Umsetzung von Gleichstellungsplänen von vier MINT-Universitäten im Rahmen des kürzlich abgeschlossenen EU-Projekts GEECCO. An dieser Stelle greife ich die Entwicklung von insgesamt fünf Monitoring und Evaluation Tutorials durch das CEWS/GESIS-Projektteam heraus. Gleichstellungsakteur*innen sollen durch diese innovativen Werkzeuge bei der Steuerung und Qualitätssicherung ihrer hochschulischen Gleichstellungspolitik unterstützt werden: Data Monitoring Tool / Infografik "Gender Equality Approaches and Their Impact on GEP Implementation" / Infografik "SMART Gender Equality Objectives" / Erklärvideo "Gender Equality Plans at Technical Universities and the Use of Logic Models" / Log Journal und werden auf dem Internetportal GenPort über das GEECCO-Projektende hinaus zur Verfügung gestellt. An dieser Stelle zeigen sich übrigens Synergien der Projekt-Arbeit des CEWS, das Internetportal GenPort wurde im Rahmen eines EU-Projektes, an dem das CEWS ebenfalls als Konsortialpartner*in beteiligt war, aufgebaut. Zum guten Schluss: Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat sehr lesenswerte, grundlegende Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder für den notwendigen politischen Diskurs und eine starke und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene vorgelegt, ich greife folgende Stichworte beispielhaft heraus: Antifeminismus, Care, Diversität, Gender-Wissen, Internationalisierung, Personalpolitik, Quoten und -Studienbedingungen.

Mit verhalten frühsummerlichen Grüßen aus dem Bonner Homeoffice

Jutta Dalhoff (Leiterin Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS)



Inhalt

1.0 Neues aus dem CEWS.....	6
CEWS veröffentlicht aktuelle geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten	6
Online-Version jetzt verfügbar: „Hörbar sagen, was nicht geduldet wird“	6
CEWS-Stellenausschreibung: Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in für eine Survey-Studie.....	7
2.0 Wissenschaftspolitik.....	8
Für Chancengerechtigkeit und Vielfalt - BMBF stärkt Wissenschaftskarrieren von Frauen	8
Bericht der Bundesregierung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung.....	9
Institutes for Advanced Studies (IAS) in Deutschland – vielfältig und fest v erankert im Wissenschaftssystem.....	9
3.0 Gleichstellungspolitik.....	11
Materialsammlung: COVID-19-Pandemie und Geschlecht.....	11
„Gleichstellung, Diversität und Inklusion nach Corona: Quo vadis?“ - DFG-Tagungsbericht zum 21. Gender Summit	11
Aktueller Report: Pandemie verzögert Gleichstellung um eine ganze Generation.....	12
Deutscher Bundestag: „Expertenlob für Initiativen für mehr Gleichstellung in der Wissen- schaft“	13
Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung	14
Kabinettsbeschluss zum Dritten Gleichstellungsbericht steht bevor.....	15
Frauenquote in Unternehmensvorständen	15
Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung	17
Einstellung zu Müttererwerbstätigkeit spaltet Ost und West, Jung und Alt.....	17
Arbeitszeit von Männern und Frauen: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander	19
Rund 30 Prozent der Väter in Kurzarbeit übernehmen den Hauptanteil der Kinderbetreuung	20
PICTURE A SCIENTIST – Frauen der Wissenschaft im Online-Kino.....	22
Bundestagswahl 2021: Monitoring aller Kandidat*innen nach Geschlecht	22
Bunderichter*innenwahl 2021: Es bleibt bei erschreckend kleinen Schritten in Richtung Gleichberechtigung!.....	22
Prof. Barbara Dauner-Lieb mit Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet.....	23
Frauen in MINT	
Internationales Netzwerk setzt sich für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Naturwissenschaften ein	24
Frauen in MINT-Studiengängen - Leitfäden zur Evaluation von Mentoring-Maßnahmen	26

Neue zentrale Anlaufstelle für die MINT-Bildung in ganz Deutschland.....	27
WIA Berlin 2021: Festival zum Thema Frauen in der Architektur	27
Kursangebote für die 13. meccanica femminile BW 2022 gesucht	28
DECHEMA-Preis für Chemie-Ingenieurin Doris Segets.....	28
Claudia Felser zum neuen internationalen Mitglied der United States National Academy of Sciences berufen	29
Catherine Heymans ist erste weibliche „Astronomer Royal for Scotland“	30
Ausgezeichnete Forschung in der Schwerelosigkeit	30
4.0 Schwerpunktthema	31
Wenn ..., dann ..., und dann würde das dazu führen, dass	31
Evaluation von Gleichstellungsplänen von vier MINT-Universitäten im Rahmen des EU-Projektes GEECCO	
<i>Autorinnen: Claudia Schredl, Dr. Anke Lipinsky (CEWS)</i>	
5.0 Hochschulen, Hochschulforschung.....	35
Veröffentlichung des bukof-Positionspapiers „Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“	35
Fortsetzung der DFG-Forschungsgruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität. Das umkämpfte Allgemeine und das neue Gemeinsame“	35
<i>Gastbeitrag:</i> Digitaler Auftakt zum hochschulübergreifenden Netzwerk „Close the Gap“	36
Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen mit je 40.000 Euro.....	37
Equality Slam an der Universität Bremen.....	37
6.0 Forschungseinrichtungen.....	38
Martina Brockmeier wird als Leibniz-Präsidentin nominiert	38
7.0 Europa und Internationales.....	39
Horizont Europa final verabschiedet – Und was heißt das für Gender und Chancengerechtigkeit?.....	39
Europäische Kommission sucht Gutachterinnen für Horizont Europa.....	40
Der Europäische Forschungsrat (ERC) veröffentlicht Zahlen zu Ausschreibungen	40
New Workshop Series on the Gender Dimension in the European Research Area.....	42
EU to launch new support scheme for women in deep tech and call for mentors	42
Gender equality: Parliament strives to be frontrunner among EU Institutions	43
Making gender equality a reality – Recommendations to the G7	44
Zeitschrift GENDER 1/21 – Genderperspektiven für die European Studies.....	44

8.0 Frauen- und Geschlechterforschung.....	45
Universität Bielefeld besetzt neue klinisch-theoretische Professur zu geschlechtersensibler Medizin.....	45
Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz.....	46
Aufruf zur Gründung einer neuen Arbeitsgruppe in der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM).....	47
Angela Davis-Gastprofessur im Sommer 2021	48
Lesbische Lebenswelten zwischen 1920 und 1970.....	48
CfP: Idealismus, Pragmatismus und Futurismus? Arbeit und Leben in der Frauen-und Geschlechterforschung	49
CfP der Zeitschrift GENDER - Ernährungspraxis im Wandel: transformative Zusammenhänge von Geschlecht und Ernährung.....	50
wie ://sprechen wir #feminismus?// neue globale Herausforderungen.....	50
Gutachter*innen-Datenbank – Call for Reviewers	50
9.0 Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität.....	51
Studie: Repräsentation allein ist nicht ausreichend für mehr Geschlechtervielfalt	51
Studie: Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt.....	52
Anhörung des Digitalausschusses im Bundestag: djb fordert entschiedene Maßnahmen gegen digitale Gewalt	53
Öffentliche Sitzung des Innenausschusses zum Thema Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LSBTI.....	54
Digitale Veranstaltung zu LGBTI-Rechten in Europa am 5. Mai 2021	55
Launch des Scrollytelling-Projekts „Inter...was? Intersektionalität!“	56
10.0 Stiftungen, Preise, Förderung, Ausschreibungen.....	57
Rita Süßmuth-Forschungspreis 2021 des Landes Nordrhein-Westfalen Auszeichnung für exzellente Forschung mit Geschlechterbezug.....	57
BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research	57
Cornelia Goethe Preis 2021	58
efas-Nachwuchsförderpreis 2021	58
Neues Stipendienprogramm des DAAD: Students at Risk - Hilde Domin-Programm	59
11.0 Weiterbildung, Karriereförderung.....	60
„Karriereweg Fachhochschulprofessorin“	60

12.0 Termine, Call for Papers	61
13.0 Neuerscheinungen	67
14.0 Impressum	79

01 NEUES AUS DEM CEWS

CEWS veröffentlicht aktuelle geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten

Das CEWS hat seinen jährlichen Bericht zur geschlechterspezifischen Besetzung der Hochschulräte veröffentlicht.

Seit der ersten Erhebung der geschlechterspezifischen Daten zu den Hochschulräten 2003 ist der Frauenanteil an den Hochschulräten und vergleichbaren Gremien von 20 Prozent auf gegenwärtig 36 Prozent gestiegen. Zwischen 2006 und 2015 stieg der Anteil, mit Rückgängen in zwei Jahren, um durchschnittlich 1,5 Prozentpunkte im Jahr. Seit 2015 stagniert der Frauenanteil bei etwas mehr als einem Drittel der Sitze in Hochschulräten. Die gegenüber den Vorjahren niedrigen Frauenanteile in den Jahren 2017 und 2018 könnten mit der veränderten Datengrundlage (Wechsel der Erhebung durch das CEWS auf das Statistische Bundesamt) zusammenhängen. Mit einer Steigerung von 0,8 Prozentpunkten erreicht der Frauenanteil an den Hochschulräten 2020 einen neuen Höchststand.

Publikation:

Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2020

Autorin: Andrea Löther

Mitarbeit: Sarah Weißmann

März 2021

Download:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/sonstige-veroeffentlichungen>

Online-Version jetzt verfügbar: „Hörbar sagen, was nicht geduldet wird“

Welche Rolle spielt sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft – und wie kann man sie eindämmen? Ein Gespräch mit Anke Lipinsky.

Ein Interview mit Lena Kampf auf [leibniz-magazin.de](https://www.leibniz-magazin.de).

<https://www.leibniz-magazin.de/alle-artikel/magazindetail/detail/hoerbar-sagen-was-nicht-geduldet-wird.html>

Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die Themenseite

Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft

auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

CEWS-Stellenausschreibung: Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in für eine Survey-Studie

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften ist eine von Bund und Ländern finanzierte, international tätige sozialwissenschaftliche Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft.

Wir suchen zum 01.09.2021 für den Standort Köln in der Abteilung Dauerbeobachtung der Gesellschaft, Team CEWS eine*n

Wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in für eine Survey-Studie

(Entgeltgruppe 13 TV-L, Arbeitszeit 50 %, befristet auf 12 Monate)

Die Beobachtung aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen ist eine Kernaufgabe der Sozialwissenschaften. Die Abteilung „Dauerbeobachtung der Gesellschaft“ unterstützt die Sozialforschung bei dieser Aufgabe, indem sie umfassende Daten und Tools zur Beschreibung und Analyse des sozialen Wandels bereitstellt. Daneben unterstützt die Abteilung Universitäten und Forschungseinrichtungen bei der Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit, indem sie umfassende Informationen zum Thema bereitstellt, berät und Maßnahmen in diesem Bereich evaluiert.

Ihr Aufgabengebiet:

- Entwicklung eines Surveys zur Situation von Professor*innen an einer Hochschule
- Auswertung von Survey- und anderen quantitativen Daten
- Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Interviews
- Verschriftlichung und Präsentation der Ergebnisse aus den Erhebungen

Ihr Profil:

- Hochschulabschluss (Master oder Äquivalent) in Sozialwissenschaften, Psychologie, Gender Studies oder vergleichbaren Studienfächern
- Erfahrungen mit Fragebogenentwicklung und quantitativer Datenanalyse
- Kenntnisse oder Erfahrungen zu Gleichstellungspolitik oder Geschlechterforschung erwünscht
- gute Kenntnisse qualitativer sozialwissenschaftlichen Methoden erwünscht
- Mitarbeit in Projekten oder Berufserfahrung erwünscht

Für weitere Informationen zu den Aufgabengebieten wenden Sie sich bitte an Andrea Löther unter Telefon 0221- 476 94 256 oder per Email, [andrea\(dot\)loether\(at\)gesis.org](mailto:andrea(dot)loether(at)gesis.org). Bei Fragen zum Bewerbungsprozess steht Ihnen Anna Klein per E-Mail zur Verfügung: [anna\(dot\)klein\(at\)gesis.org](mailto:anna(dot)klein(at)gesis.org)

Wir haben Ihr Interesse geweckt?

Dann bewerben Sie sich bitte bis einschließlich **08.06.2021** über unser [Online-Bewerbungsportal](#).

Die Kennziffer lautet: DGB-75

02 WISSENSCHAFTSPOLITIK

Für Chancengerechtigkeit und Vielfalt – BMBF stärkt Wissenschaftskarrieren von Frauen

BMBF-Pressemitteilung vom 22. April 2021

Das BMBF stärkt Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Bildung, Wissenschaft und Forschung. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf weiblichen Wissenschaftskarrieren bis in die Spitzenpositionen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Die Hamburger Infektiologin **Marylyn Addo** weiß, wie schwer es für Mädchen ist, sich durchzusetzen, wenn sie keine Rollenvorbilder haben. Die Oberärztin hat erst anlässlich der deutschen EU-Ratspräsidentschaft einen Impulsvortrag zum Thema „One Voice Does Not Fit All“: Die Diversität der evidenzbasierten Wissenschaftskommunikation während der Corona-Pandemie gehalten. Addo ist auch Leiterin der Sektion Infektiologie am Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) und wurde in den vergangenen Monaten insbesondere als eher seltene weibliche Stimme zur Einschätzung der Infektionslage der Corona-Pandemie bekannt.

„Weibliche Rollenvorbilder sind notwendig, um junge Mädchen und aufstrebende Wissenschaftlerinnen zu stärken, ihre Berufswünsche zu verwirklichen“, fordert Addo. Sie plädiert daher dafür, Sichtbarkeit von weiblichen Rollenvorbildern und eine stärkere Integration von Vielfaltsaspekten in der Wissenschaft und Forschung deutlich voranzutreiben. Damit gehe einher, Frauen in der Wissenschaft und in Führungspositionen mehr und sichtbarer in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Insbesondere in der anhaltenden Corona-Pandemie kamen zunächst fast ausschließlich männliche Experten in der Berichterstattung zu Wort.

Addo zeigt hierzu unter anderem den Widerspruch zwischen der Anzahl vorhandener Expertinnen und den in den Medien vertretenen Expertinnen auf. Sie fordert demnach eine Veränderung zugunsten einer größeren Sichtbarkeit von Frauen.

Nicht nur der Virologin ist das ein Anliegen. Viele weitere hochrangige Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland sprechen sich für eine größere Sichtbarkeit von Frauen aus. Und sie gehen mit ihrem Anliegen noch weiter. Sie fordern einen generellen Kulturwandel in Wissenschaft, Forschung und Innovation. Auch Männer und die Politik müssten insgesamt in die Verantwortung genommen werden, nicht nur Frauen. Genau darum müssen Führungskräfte für das Thema gewonnen werden, um Gender und Vielfaltspektiven bei der alltäglichen Umsetzung mit in den Blick nehmen zu können und sie nachhaltig in Wissenschaft, Forschung und Innovation zu integrieren – ganz im Sinne des von Wissenschaftlerin Addo geforderten Kulturwandels.

Das BMBF unterstützt die Entwicklung hin zu einem nachhaltigen Kulturwandel mit dem neuen Förderschwerpunkt, „Innovative Frauen im Fokus“ (2020 bis 2026). Dafür werden immerhin 41 Millionen Euro an Fördermitteln zur Verfügung gestellt. Aber auch mit den bereits bestehenden Förderlinien wie dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder und der Förderlinie „Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen“ werden Frauen unterstützt

Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen zahlt sich dabei gleich auf mehrfache Weise aus: So haben Studien gezeigt, dass es nicht nur das Innovationspotenzial fördert, sondern ermöglicht auch die Vielfalt der Talente im Wissenschaftssystem auszuschöpfen.

Quelle: PM – BMBF, 22.04.2021

<https://www.bmbf.de/de/bmbf-staerkt-wissenschaftskarrieren-von-frauen-14251.html>

Bericht der Bundesregierung zur Bildung für nachhaltige Entwicklung

Einmal pro Legislaturperiode legt die Bundesregierung den Bericht zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE-Bericht) vor. In dem nun vorliegenden Bericht werden die BNE-Aktivitäten der Bundesregierung, der Länder und Länderkonferenzen sowie der Kommunen und weiterer Akteure von Mitte 2017 bis Mitte 2021 dargestellt.

Es ist bereits der siebte BNE-Bericht der Bundesregierung, der nun mit einigen Neuerungen vorgestellt wird: Die Aktivitäten des Bundes, der Länder, der Kommunen und weiterer gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure werden entlang der Bildungsbereiche benannt, so wie sie auch im Nationalen Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (NAP BNE) aufgeführt werden. Zu frühkindlicher Bildung, Schule, beruflicher Bildung, Hochschule, non-formalem und informellem Lernen/Jugend sowie zu den Kommunen entsteht jeweils ein thematischer Überblick. Jeder Beitrag wird zudem den 17 Nachhaltigkeitszielen aus der Agenda 2030 der Vereinten Nationen zugeordnet, den Sustainable Development Goals, kurz SDGs.

<https://www.bne-portal.de/de/bne-bericht-2625.php>

Im Kapitel **Hochschulen** (3.5) wird als **übergreifendes Thema** die strukturelle Verankerung, die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsbemühungen sowie

die Stärkung der Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen beschrieben und das „**Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder**“ näher erläutert. (S.117/118) „Die Ergebnisse der Programmevaluationen zeigen, „dass das Professorinnenprogramm seine Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von strukturellen Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht“ (GESIS 2017; cews public 22).“

Institutes for Advanced Studies (IAS) in Deutschland – vielfältig und fest verankert im Wissenschaftssystem

Wissenschaftsrat empfiehlt Fokussierung der Aktivitäten, noch mehr Diversität in der Fellow-Auswahl und eine stärkere europäische Verankerung

Die heutige Landschaft der Institutes for Advanced Studies (IAS) zeichnet sich durch eine Vielfalt an Funktionen, Formen und Strukturen aus. IAS haben sich seit ihren Anfängen weltweit von einer Ausnahme zu einem markanten und selbstverständlichen Institutionentyp des Wissenschaftssystems entwickelt. Befördert wurde das dynamische Wachstum hierzulande insbesondere durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, die der Gründung universitätsbasierter IAS zu einem Aufschwung verhalf.

Die bloße Zunahme an IAS und ihre institutionelle Vielfalt betrachtet der Wissenschaftsrat nicht als problematisch. „Es gibt nicht das eine Modell, die Best Practice etwa als Blaupause für eine Neugründung“, sagt die Vorsitzende des Wissenschaftsrats, **Dorothea Wagner**. Allerdings sollten sich IAS vorrangig auf ihre Kernaufgabe konzentrieren: großzügig bereitgestellte Zeit für freie Forschung unter besten Arbeitsbedingungen in einem anregenden intellektuellen Umfeld. Diesen Kern gilt es zu bewahren und weiterzuentwickeln. „IAS sind vielfach aufgefordert, den Dialog mit Gesellschaft und Öffentlichkeit stärker in den Mittelpunkt zu

rücken oder einen Schutzraum für gefährdete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu bieten. Diese Ziele haben ihre Berechtigung. Damit werden jedoch vielfältige Erwartungen an IAS erzeugt, dem sie nur durch eine sehr bewusste Gestaltung ihrer Aktivitäten begegnen können", betont Wagner.

Der Wissenschaftsrat bestärkt die IAS in Deutschland nachdrücklich darin, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und damit noch diverser zu werden. *Zwar sind sie bereits auf einem guten Weg, mehr hochqualifizierte Frauen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase zu gewinnen.* Darüber hinaus sollten aber auch Wissenschaftlerinnen und Forscher aus großen Weltregionen wie dem globalen Süden gezielt in den Blick genommen werden. Innerhalb Europas gilt es, besonders die osteuropäischen Länder anzusprechen. Der zentrale Schlüssel, um ein hohes Maß an Qualität und Perspektivenvielfalt zu gewährleisten, ist ein transparentes Auswahlverfahren und ein prinzipiell offener Zugang. Insofern begrüßt der Wissenschaftsrat nachdrücklich, dass die Auswahlverfahren und Entscheidungswege in den letzten Jahren zunehmend überprüft und im Sinne der Transparenz weiterentwickelt wurden.

IAS brauchen programmatische und finanzielle Handlungsautonomie, um die ihnen zugeordnete Rolle im Wissenschaftssystem wahrnehmen zu können. Unabhängig von Profil und Trägerschaft eines IAS muss sichergestellt sein, dass es in der strategischen Ausrichtung und inhaltlichen Gestaltung des Programms sowie in der Auswahl seiner Fellows selbstständig agieren kann. „Wir sehen zudem die Chance, IAS insbesondere auf europäischer Ebene stärker zu verankern“, erklärt Wagner. Die Vertiefung bereits bestehender Netzwerkstrukturen und zudem der Aufbau von institutionalisierten europäischen Strukturen könnten wichtige Schritte auf dem Weg dahin sein.

Weitere Informationen:

Zu den Empfehlungen:

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/8958-21.pdf>

Hier gibt es einen Abschnitt zu weiblichen Fellows (S. 63) :

„IAS legen inzwischen generell ein besonderes Augenmerk darauf, den Frauenanteil unter ihren Fellows zu erhöhen und geeignete Kandidatinnen zu gewinnen. Der tatsächliche Erfolg variiert dabei fächerspezifisch (vgl. Anhang 4) und entspricht in der Tendenz dem Anteil von Professorinnen in einem Fach. Der Wissenschaftsrat begrüßt die gezielten Anstrengungen von IAS zur Erhöhung des Frauenanteils.“

Bitte beachten Sie auch die Übersicht der weiblichen Frauenanteile im Anhang 4b: „Zahl der an den universitätsbasierten IAS in Deutschland gemäß Bestandsaufnahme jährlich neu aufgenommenen Fellows 2017 bis 2019“

Zu den Kurzprofilen:

<https://www.wissenschaftsrat.de/download/2021/8959-21.pdf>

Quelle: PM - WR, 26.04.2021

https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2021/PM_0921.html

03

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Materialsammlung: COVID-19-Pandemie und Geschlecht

Seit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie ist die deutliche Benachteiligung von Frauen in der Krise Thema zahlreicher Studien und Medienveröffentlichungen.

So haben wir Ihnen in den letzten vier Ausgaben des CEWSjournals bereits etliche Stellungnahmen, Forschungsergebnisse, Websites und viele andere interessante Quellen zu den Auswirkungen der Coronakrise aus geschlechtssoziologischer Perspektive vorgestellt. In dieser Ausgabe finden Sie die *vorerst letzte Fassung* unserer Materialsammlung zum Thema.

Der diesjährige Global Gender Report (s.a. S.12) zeigt es leider sehr deutlich: Die anhaltend bestehenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen werden durch die Corona-Krise weiter verschärft. Unbezahlte Care Arbeit, Homeschooling etc. liegen meistens in der Verantwortung von Frauen und haben überwunden geglaubte Rollenstereotype weiter verfestigt. Zudem werden Frauen unter den *langfristigen* wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise zu leiden haben und möglicherweise nicht wieder zur vorherigen Arbeitssituation zurückkehren können.

Hier geht es zur aktualisierten und vorerst letzten Fassung der Materialsammlung COVID-19-Pandemie und Geschlecht.

https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/cov19undGeschlecht_2021-06-07.pdf

„Gleichstellung, Diversität und Inklusion nach Corona: Quo vadis?“ - DFG-Tagungsbericht zum 21. Gender Summit

Beim **21. Gender Summit** vom 14. bis 16. April diskutierten internationale Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Forschungsförderung und Politik virtuell über die Bedeutung von Gleichstellung, Diversität und Inklusion für die Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Im Fokus standen auch die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie.

Pandemiebedingt trafen sich die weltweit mit Chancengleichheit in der Wissenschaft befassten Expertinnen und Experten bereits zum zweiten Mal virtuell. Die Coronavirus-Pandemie und ihre Auswirkungen waren auch selbst Gegenstand der Diskussionen, haben sie doch geschlechterbezogene Lücken noch sichtbarer gemacht: Während der Pandemie ging die Zahl der von Frauen bei Fachzeitschriften eingereichten Publikationen zurück, insbesondere weil Frauen verstärkt in Fürsorgeaufgaben eingebunden sind. Darüber hinaus traten auch Ungleichheiten im Zusammenhang mit weiteren Diversitätsdimensionen stärker hervor.

Veranstaltende des seit zehn Jahren an weltweit wechselnden Orten stattfindenden Gender Summits war die in London und Passau ansässige Nichtregierungsorganisation Portia Ltd.

Neben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und weiteren acht Mitgliedern der Allianz der deutschen Wissenschaftsorganisationen war die Deutsche Akademie der Technikwissenschaften

(acatech) als Gastgeber des eigentlich in München geplanten Summits beteiligt.

Hier geht es zum Bericht und weiterführenden Links: DFG Magazin, April 2021

https://www.dfg.de/dfg_magazin/aus_der_dfg/internationales/20210414_gender_summit_2021/

Aktueller Report: Pandemie verzögert Gleichstellung um eine ganze Generation

Gemäß dem *Global Gender Report 2021* (Bericht über die globale Geschlechterkluft) des Weltwirtschaftsforums muss eine weitere Generation von Frauen auf die Geschlechtergleichstellung warten.

Mit den fortschreitenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hat sich die Zeit, die für die Schließung der Geschlechterkluft benötigt wird, um eine Generation von 99,5 auf 135,6 Jahre erhöht. Der Fortschritt in Richtung Geschlechterparität stockt in mehreren großen Volkswirtschaften und Branchen. Das liegt mitunter daran, dass Frauen häufiger in Berufszweigen tätig sind, die am stärksten von den Schließungen betroffen sind. Hinzu kommen zusätzliche Erschwernisse durch die häusliche Pflege. Der nun bereits zum 15. Mal veröffentlichte Bericht zeichnet die Entwicklung der geschlechterspezifischen Unterschiede in vier Bereichen auf: wirtschaftliche Teilhabe und Chancen, Bildungsniveau, Gesundheit und Überleben sowie politische Ermächtigung. Er untersucht auch die Triebkräfte der geschlechtsspezifischen Unterschiede und skizziert die politischen Maßnahmen und Praktiken, die für einen geschlechtergerechten Aufschwung erforderlich sind.

Zentrale Ergebnisse:

- Eine weitere Generation von Frauen muss auf die Geschlechtergleichstellung warten, da sich die Zeit zur Schließung der Geschlechterkluft um 36 Jahre verlängert hat.

- Trotz zunehmender Gleichstellung in den Bereichen Bildung und Gesundheit erhalten Frauen nicht die gleichen Chancen und sehen sich mit wirtschaftlichen Hürden, sinkender politischer Teilhabe und der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes konfrontiert.
- Island ist nach wie vor das Land mit der am weitesten fortgeschrittenen Geschlechtergleichstellung weltweit, gefolgt von Finnland, Norwegen, Neuseeland und Schweden.
- Der Bericht fordert Strategien und politische Maßnahmen, die auf Investitionen in die Pflegebranche, gleichberechtigte Einstellungspraktiken und die Entwicklung von Fähigkeiten hinwirken.

Der Global Gender Gap Report ist eine Veröffentlichung des Zentrums zur Gestaltung der Zukunft der New Economy und Gesellschaft des Weltwirtschaftsforums. Den vollständigen Bericht, Infografiken und weitere Informationen finden Sie hier:

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Studie:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Quelle: PR - World Economic Forum, 31.05.2021

<https://www.weforum.org/press/2021/03/pandemic-pushes-back-gender-parity-by-a-generation-report-finds>

Pressestimme:

Gleichberechtigung: In 133 Jahren vielleicht...

„Es bleibt dabei: Frauen und Männer haben nicht die gleichen Chancen. Zwar gab es in einzelnen Bereichen Verbesserungen, aber die Corona-Pandemie hat Unterschiede auch vergrößert.“ Ein Beitrag von Insa Wrede auf dw.com.

<https://www.dw.com/de/gleichberechtigung-gobal-gender-gap-report-des-weg-zeigt-dass-frauen-benachteiligt-werden/a-57047397>

Deutscher Bundestag: „Expertenlob für Initiativen für mehr Gleichstellung in der Wissenschaft“

„Experten begrüßen mehrheitlich die Initiativen der FDP-Fraktion für mehr Gleichstellung von Frauen und eine bessere Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Wissenschaft und Forschung. Das zeigte ein öffentliches Fachgespräch des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am Mittwoch, 19. Mai 2021, unter Leitung von Dr. Ernst Dieter Rossmann (SPD).

Weiterer Handlungsbedarf beim Thema Gleichstellung

Die Experten befürworteten das Anliegen der Fraktion, im Rahmen einer Untersuchung an einer Wissenschaftseinrichtung „Systematiken sowohl von Förderung als auch von Diskriminierung von Frauen während ihrer wissenschaftlichen Karriere“ zu beleuchten und die Besetzung der gesetzlich vorgeschriebenen fünf Prozent der Stellen mit Menschen mit Behinderungen umzusetzen.

Beim Thema Gleichstellung sahen sie zwar auch erste Fortschritte, wiesen aber auch auf weiteren Handlungsbedarf hin. Hier sei auch die Politik gefordert.

Grundlage des Fachgesprächs zum Thema Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung waren neben den Anträgen der FDP-Fraktion mit den Titeln „Gleichstellung in der Wissenschaft – Vorgehensweise des Massachusetts Institute of Technology als Vorbild für das deutsche Wissenschaftssystem“ (19/23629) und „Verantwortung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einfordern“ (19/27175) auch der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 mit Stellungnahme der Bundesregierung (19/29090).“

Quelle, Stellungnahmen der Sachverständigen und Video (Mediathek des Deutschen Bundestages):

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw20-pa-bildung-gleichstellung-837088>

Sachverständige:

Dr. Heide Ahrens

Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Dr. Magdalena Beljan

Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg), Geschäftsstelle, Technische Universität Berlin

Sonja Bolenius

Bundesvorstand, Deutscher Gewerkschaftsbund
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit, Berlin

Anneliese Niehoff

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) e. V. sowie Universität Bremen

Prof. Dr. Friedrich Paulsen

Vize-Präsident People, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Prof. Dr. Birgitta Wolff

Goethe-Universität Frankfurt, Präsidentin a. D., Frankfurt am Main

Sarah Young

N hoch 2, Max-Planck-Institut für Kolloid- und Grenzflächenforschung, Potsdam

<https://www.bundestag.de/resource/blob/840968/7bc1c650f8ae4a4c77d862d915ad0e0a/Liste-der-Sachverstaendigen-data.pdf>

Zusammenstellung der Stellungnahmen der Sachverständigen:

<https://www.bundestag.de/resource/blob/840970/617beedecad0fcc018d95ce87e121a58/Materialzusammenstellung-data.pdf>

Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung

Gesetz zur Errichtung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ in Kraft

Am 28. Mai ist das Gesetz zur Errichtung einer „Bundesstiftung Gleichstellung“ in Kraft getreten. Die Bundesstiftung soll ein offenes Haus werden, in dem sich Menschen treffen, austauschen und vernetzen können – und dafür sorgen, dass die Gleichstellung von vielen Engagierten gemeinsam vorangebracht wird.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/bundesstiftung-gleichstellung>

Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind Fortschritte zu verzeichnen, aber es gibt auch noch viel zu tun. Es geht darum, dass Männer und Frauen ihr Leben unabhängig vom Geschlecht frei gestalten und ihre Potenziale entfalten können. Es geht um faire Bezahlung und Zeit für die Familie, die eigenen Bedürfnisse und Chancengerechtigkeit. Die „Bundesstiftung Gleichstellung“ soll dazu beitragen, die notwendigen Veränderungen zu beschleunigen – hin zu einem Land, in dem Frauen und Männer gleiche Chancen haben.

Mit der Errichtung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ wird ein Auftrag aus dem Koalitionsvertrag und ein wichtiges Vorhaben aus der ersten ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung umgesetzt. Mit der Stiftung wird ein offenes Haus entstehen, in dem sich Menschen treffen, vernetzen und bestärken. Die Gründung der „Bundesstiftung Gleichstellung“ dient dazu, Gleichstellungspolitik in Deutschland voranzubringen. Die Stiftung wird auf drei Gebieten tätig sein. Erstens: Aufzeigen, wo es noch mehr Gleichstellung braucht und dafür Lösungen finden. Zweitens: Engagierte für die Gleichstellung vernetzen und sie unterstützen. Und drittens: Mit Bürgerinnen und Bürgern über Gleichstellung diskutieren.

Offenes Haus für die Gleichstellung

Die Bundesstiftung soll Informationen bereitstellen, Ideen entwickeln, Bürgerinnen und Bürger, Kommunen, Verbände und Unternehmen stärken und ein offenes Haus für die Gleichstellung sein. Das Ziel ist, Frauen und Männern ein selbstbestimmtes Leben nach den eigenen Vorstellungen zu ermöglichen, damit sie ihre Potenziale unabhängig vom Geschlecht entfalten können. Die Stiftung soll dazu beitragen, die dafür notwendigen Veränderungen zu beschleunigen.

Gleichstellung und Gleichberechtigung gehören zu einer modernen Gesellschaft. Sie zu fördern, stärkt Frauen und Männer und die Gesellschaft insgesamt. Das Bundesgleichstellungsministerium fördert die Gleichstellung, indem es die Sichtbarkeit von Frauen verbessert, für Entgeltgleichheit eintritt und Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit schafft.

Schritte zum Aufbau der Bundesstiftung

Bereits im Dezember 2020 hat der Deutsche Bundestag beschlossen, ab 2022 jährlich fünf Millionen Euro für die „Bundesstiftung Gleichstellung“ zur Verfügung zu stellen. Im Bundeshaushalt sind bereits Mittel eingestellt, damit 2021 mit dem Aufbau begonnen werden kann. Drei Millionen Euro stehen 2021 dafür zur Verfügung. Die Bundesstiftung soll ihren Sitz in Berlin haben und von einem Stiftungsrat geleitet werden, die Geschäftsführung ein Direktorium als Doppelspitze übernehmen.

Im Juli soll sich der Stiftungsrat konstituieren, um erste Entscheidungen für die „Bundesstiftung Gleichstellung“ noch in dieser Legislaturperiode zu treffen.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-zur-errichtung-der-bundesstiftung-gleichstellung-in-kraft--176922>

Gesetz zur Errichtung der Bundesstiftung Gleichstellung vom 18. Mai 2021

(Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 25, ausgegeben zu Bonn am 27. Mai 2021)

Kabinettsbeschluss zum Dritten Gleichstellungsbericht steht bevor

Nachdem das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht im Januar an das BMFSFJ übergeben wurde, hat die Bundesregierung mit allen Ressorts eine Stellungnahme zum Gutachten erarbeitet.

Das Gutachten sowie diese Stellungnahme inklusive einer Bilanzierung des vorhergehenden Zweiten Gleichstellungsberichts werden gemeinsam den Dritten Gleichstellungsbericht darstellen. Der Beschluss zum Dritten Gleichstellungsbericht im Bundeskabinett wird in Kürze erwartet.

Auf dieser Homepage finden Sie Hintergrundinformationen zu Abläufen und Bestandteilen der Gleichstellungsberichte:

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/69.die-gleichstellungsberichte.html>

Neu erschienen:

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten

Das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht in Kürze

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/279.das-gutachten-f%C3%BCr-den-dritten-gleichstellungsbericht-in-k%C3%BCrze.html>

Covid-19, Gender und Digitalisierung

Expertise von Nicole Shephard

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/274.covid-19-gender-und-digitalisierung.html>

Podcast „Rolle Rückwärts“ mit Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

„Im Podcast „Rolle Rückwärts“, in dem Tomke Claußen und Marion Salot von der Arbeitnehmerkammer Bremen und Clara Friedrich aus der Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) Fragen rund um die Verteilung von Sorgearbeit, Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und Gender-Gaps diskutieren, stellte die Kommissionsvorsit-

zende Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok in der Folge „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ das Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht vor.“

<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/278.podcast-rolle-r%C3%BCckw%C3%A4rts-mit-dr-aysel-yollu-tok.html>

Frauenquote in Unternehmensvorständen

Die Regierungskoalition hat sich am 28. Mai auf eine Frauenquote für Unternehmensvorstände geeinigt.

„Mit unserem Gesetz muss künftig ab vier Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau am Tisch sitzen“, bekräftigte Bundesjustizministerin Christine Lambrecht. Der lange diskutierte Gesetzentwurf sieht nun vor, dass in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau sitzen muss. Gegenwärtig gebe es in den Vorständen immer noch häufig „reine Männerclubs, die gern unter sich bleiben“, konstatierte Lambrecht. Das neue Gesetz soll noch im Juni im Bundestag verabschiedet werden.

Die aktuell von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte veröffentlichte Studie [Women-on-Board-Index 2021](#) (Stand: April 2021) stellt fest: „Über die Hälfte der großen börsennotierten Konzerne haben keine Frau im Vorstand. 62 planen weiterhin mit einer frauenfreien Führungsetage, darunter die DAX-30-Unternehmen Delivery Hero und RWE. Die Pläne der Bundesregierung für eine gesetzliche Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen zeigen aber bereits erste Wirkung: Mit adidas, BAYER, E.ON, Infineon, Fielmann und Südzucker haben schon sechs der 66 Konzerne, die der neuen Regelung unterliegen, seit Bekanntgabe des Vorhabens eine Frau in den Vorstand berufen. Bei 25 Unternehmen besteht weiterhin Handlungsbedarf.“

„Nach dem starken Anstieg durch die Einführung der Frauenquote für Aufsichtsräte 2015 ist der Zuwachs in den Kontrollgremien fast zum Erliegen

gekommen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der derzeit 186 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen stieg seit 2020 minimal um einen Prozentpunkt auf 33,2 Prozent. Die aktuell 106 der Quote unterliegenden Unternehmen erreichen im Aufsichtsrat mit durchschnittlich 36 Prozent Frauen (+0,8 seit 2020) einen neuen Höchststand. Die 80 nicht unter die Quote fallenden DAX-Unternehmen verharren dagegen mit 24,5 Prozent deutlich unter 30 Prozent (+1,7 seit 2020). Auch in den wichtigen Ausschüssen der Aufsichtsräte nimmt der Frauenanteil kaum noch zu – in den wichtigsten Entscheidungsgremien wie dem Präsidial- und dem Nominierungsausschuss sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Gleichberechtigte Teilhabe in Vorständen nimmt langsam zu

In die Vorstandsbesetzung kommt seit der Diskussion um eine Frauenquote für die Führungsgremien langsam etwas Bewegung. Der Frauenanteil nahm seit dem Vorjahr um 2,3 Prozentpunkte auf 13 Prozent zu. Bei den Quotenunternehmen liegt der Anteil bei 14,1 Prozent (+2,6 seit 2020) leicht höher, bei den Nicht-Quotenunternehmen bei nur 11,3 Prozent (+1,8 seit 2020). Die Zahl der Unternehmen mit frauenfreier Vorstandsetage, die Zielgröße „Null“ festgelegt haben, sank zum Vorjahr zwar von 75 auf 62 – damit sind es aber immer noch knapp 40 Prozent der Unternehmen, die eine Zielgröße für den Vorstand definiert haben.

Gesetzliche Mindestbeteiligung im Vorstand richtige Antwort auf Zielgröße Null

In der Studie zum WoB-Index veröffentlicht FidAR erstmals die Liste der 66 Unternehmen, die unter die geplante Mindestbeteiligung von Frauen in Vorständen fallen. 25 dieser Unternehmen (37,9 %) haben aktuell keine Frau im Vorstand und entsprechenden Handlungsbedarf – knapp die Hälfte dieser 25 Konzerne (12 / 48 %) plant auch bislang nicht, das zu ändern, denn sie haben für die Chefetage derzeit weiterhin Zielgröße Null festgelegt.“

Der WoB-Index wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die ausführliche Studie zum Women-on-Board-Index 185 von FidAR finden Sie unter

<http://www.wob-index.de>

Quelle, weitere Stellungnahmen der Bundesjustizministerin, Christine Lambrecht und der FidAR-Präsidentin Monika Schulz-Strelow: PM - FidAR, 27.05.2021

<https://www.fidar.de/presse-aktuelles/fidar-pressemitteilungen/ansicht/artikel/pressemitteilung-fidar-wob-index-2021.html>

Bitte lesen Sie auch:

Visualizing the Rise of Women on Boards of Directors Worldwide

Studie zum All Country World Index (ACWI) zeigt einen 10-Jahres-Trend zu Frauen in Aufsichtsräten und projiziert drei Zukunftsszenarien auf dem Weg zur Parität. Ein Beitrag von Therese Wood und Iman Ghosh auf Visual Capitalist.com.

<https://www.visualcapitalist.com/the-rise-of-women-on-boards-of-directors-worldwide/>

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern weiter gewachsen

„Im Schnitt verdienen Männer in Deutschland laut einem Bericht fast 1.200 Euro mehr als Frauen. Besonders groß sind die Lohnunterschiede demnach bei den Topverdienenden.“ Ein Beitrag auf zeit.de vom 26.05.2021

<https://www.zeit.de/wirtschaft/2021-05/lohnunterschied-statistisches-bundesamt-frauen-maenner-zuwachs>

.....
Al-Sadik-Lowinski, Bettina:

Typologie der Karrierewege von internationalen Topmanagerinnen

Cuvillier Verlag 2021
ISBN 9783736974319

„Fünf Karrieretypen sind Ergebnis einer wissenschaftlichen internationalen Untersuchung mit Frauen im Topmanagement. Die Untersuchung zeigt, dass die Mehrheit der Topmanagerinnen aus verschiedenen Nationen ihre Karrieren durch lokale Unternehmenswechsel oder den globalen Wechsel von Arbeitgebern aufbaut. Es gibt für Managerinnen weltweit nicht nur ein Karrieremuster oder den einen richtigen Karrierepfad.“

Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten. Frauen- und Männerbefragung zu Fragen der Gleichstellung

95 Prozent der Männer und Frauen in Deutschland bewerten Gleichstellungspolitik für eine gerechte und demokratische Gesellschaft als wichtig. Die große Mehrheit (80 Prozent) verbindet mit der Gleichstellung von Frauen und Männern etwas Positives. Dies und mehr geht aus einer aktuellen repräsentativen Befragung von **Kantar Public Deutschland** im Auftrag des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** zu Fragen der Gleichstellung hervor, deren Ergebnisse kürzlich veröffentlicht wurden.

Die Vorteile der Gleichstellung für Frauen werden vor allem in den Bereichen Lohngleichheit und Berufswahl frei von Rollenbildern gesehen. Aber auch Entlastung bei der Familienarbeit, mehr Zeit für Beruf und Karriere sowie bessere Chancen auf Frauen in Führungspositionen werden von mindestens zwei Dritteln als positive Aspekte wahrgenommen. Die Vorteile der Gleichstellung für Männer werden vor allem darin gesehen, dass sie mehr Zeit für Familie und Kinder gewinnen könnten. Eine Mehrheit sieht zudem weniger Druck, die Rolle des Versorgers einnehmen zu müssen sowie – ähnlich wie bei Frauen – eine Berufswahl unabhängig von Rollenbildern.

Mehr als drei Viertel der Befragten sind zudem überzeugt, dass eine bessere Gleichstellung zu Verbesserungen in Politik und Wirtschaft führen würde. Eine deutliche Mehrheit (63 Prozent) spricht sich für eine verbindliche Frauenquote aus, um die Dominanz von Männern in Führungspositionen zu vermindern. Aus Sicht der Befragten gibt es aber noch viel zu tun, um das gesellschaftliche Ideal der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen: so stimmen nur 14 Prozent der Aussage zu, dass Gleichstellungspolitik schon alles erreicht habe.

In Bezug auf die Ausrichtung von Gleichstellungspolitik besteht weitgehender Konsens, dass die Bedürfnisse von Männern genauso wie die von Frauen berücksichtigt werden müssen. Damit einher geht die Hoffnung von 90 Prozent der Befragten, dass Jungen und Mädchen sich in Zukunft frei von Geschlechterstereotypen entfalten können. Die Corona-Krise halten nur wenige für eine Chance für die Gleichstellung von Frauen und Männern (36 Prozent).

Über die Befragung: Im Rahmen der KANTAR-Befragung „Mehr Gleichstellung im Beruf, mehr Partnerschaftlichkeit im Privaten“ wurden 1.000 Computergestützte Telefon-Interviews (CATI) durchgeführt. Dabei wurde die deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren in Deutschland, repräsentativ für die gesamte Republik befragt. Es erfolgte eine faktorielle Gewichtung nach soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Bildung, Region). Befragungszeitraum war der 17. bis 30. November 2020.

Die vollständige Studie finden Sie hier:

<http://bmfsfj.de/kantar-studie-gleichstellung>

Quelle: PM - BMFSFJ, 26.03.2021

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-giffey-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-ist-eine-gemeinsame-gesellschaftsaufgabe-177092>

Einstellung zu Müttererwerbstätigkeit spaltet Ost und West, Jung und Alt

Sollten Mütter kleiner Kinder beruflich kürzer treten? Frauen sich lieber um die Familie als um die Karriere kümmern? Männer sich aus der Hausarbeit heraushalten? Die Einstellungen zu solchen Rollenbildern unterscheiden sich in Ost- und Westdeutschland auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch deutlich. Erstmals beleuchtet eine Studie mit Längsschnittdaten, wie sich die Einstellungen in den vergangenen zehn Jahren entwickelt haben und inwieweit Ost-West-Unterschiede für jüngere Generationen noch relevant sind. Wider Erwarten zeigt auch die jüngere Nachwendegeneration noch deutliche Ost-West-Unterschiede in ihren Rollenvorstellungen.

Dr. Gundula Zoch, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bamberger Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, hat mithilfe von Längsschnittdaten untersucht, inwiefern sich Ost- und Westdeutsche in ihren Rollenbildern aktuell noch unterscheiden. Für ihre Analyse verwendete sie Daten des Beziehungs- und Familienpanels pairfam (Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics). Die ursprünglich etwa 12.000 Teilnehmenden werden seit 2008 einmal pro Jahr zu Themen wie Partnerschaft, Einstellungen und Familienleben befragt. Für die Untersuchung vergleicht Zoch drei Geburtskohorten von Ost- und Westdeutschen, die Anfang der 1970er, 1980er und 1990er Jahre geboren wurden und damit unter ganz unterschiedlichen Bedingungen aufgewachsen sind.

Müttererwerbstätigkeit spaltet Ost und West, Jung und Alt: Auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung unterscheiden sich die Rollenbilder in Ost und West immer noch deutlich: Ostdeutsche befürworten im Durchschnitt etwas modernere Rollenbilder als Westdeutsche. Zwar liegen die Einstellungen, dass sich Männer ebenso wie Frauen an der Hausarbeit beteiligen sollten, in Ost- und Westdeutschland recht nahe beieinander, der größte Unterschied zeigt sich aber in der Bewertung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit kleinen Kindern.

Während sich im Westen die Haltung dazu im Laufe der Jahre immer weiter modernisiert und sich damit den egalitäreren Einstellungen des Ostens angeglichen hat, förderte die Auswertung überraschende Ergebnisse für die jüngste befragte Altersgruppe zutage: Sowohl in West als auch in Ost zeigt die Gruppe der zwischen 1990 und 1993 Geborenen deutlich traditionellere Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit als ältere Befragte. Für die traditionelleren Einstellungen jüngerer Ostdeutsche dürften vor allem die gestiegene Teilzeitarbeit von Müttern und der Abbau von Betreuungsplätzen in der Nachwendezeit relevant sein.

Zustimmung zu Müttererwerbstätigkeit vor allem bei Jüngeren stark gestiegen: Aufgrund der jährlichen Befragung konnte erstmals auch untersucht werden, inwieweit sich die Rollenbilder individueller Personen in den vergangenen 10 Jahren verändert haben. Hier zeigt sich: gerade jüngere Befragte verändern ihre Einstellungen vor dem Hintergrund neuer Erfahrungen und Lebensereignisse stärker als ältere Befragte. Die jüngste Generation in Ost und West unterscheidet sich inzwischen in ihren Einstellungen am wenigsten voneinander.

Lebensverhältnisse wichtiger als Herkunft: Ein großer Teil der beobachteten Einstellungsunterschiede zwischen Ost und West geht auf unterschiedliche Lebensverhältnisse zurück. Beispielsweise arbeiten im Westen Deutschlands noch immer mehr Frauen in Teilzeit, es gibt dort mehr Menschen mit Migrationshintergrund und mehr religiös geprägte Menschen als im Osten. All diese Eigenschaften beeinflussen die generelle Einstellung zu traditionellen Rollenbildern stark. Aber auch wenn diese Unterschiede berücksichtigt werden, unterscheiden sich vor allem ältere Ost- und Westdeutsche in ihren Einstellungen zur Müttererwerbstätigkeit. „Die Ost-West-Unterschiede haben sich in einem nur sehr kurzen Zeitfenster von knapp 10 Jahren sichtbar reduziert. Vor allem in Westdeutschland lassen sich deutliche Veränderungen in den vormals eher traditionellen Rollenbildern beobachten. Diese Einstellungsveränderungen, insbesondere im Hinblick auf die Berufstätigkeit von Frauen, hängen sicherlich auch mit dem starken Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren in Westdeutschland zusammen“, so Gundula Zoch.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Dr. Gundula Zoch, +49 951 863-3566, gundula.zoch(at)lifbi(dot)de

Quelle: PM - LIfBi, 25.03.2021

https://www.lifbi.de/Institut/Neuigkeiten/Archiv/udt_2971_param_detail/25440

Arbeitszeit von Männern und Frauen: Wunsch und Wirklichkeit klaffen auseinander

Männer arbeiten im Durchschnitt neun Stunden pro Woche mehr als Frauen. Dabei möchten mehr Männer als Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren und andererseits mehr Frauen als Männer ihre Arbeitszeit ausweiten. Damit besteht Potenzial zur Angleichung der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern.

In Deutschland arbeiten erwerbstätige Männer im Durchschnitt 41 Stunden und erwerbstätige Frauen 32 Stunden pro Woche. Allerdings wünschen sich Männer mit 37 und Frauen mit 30 Stunden pro Woche eine kürzere Arbeitszeit. Insgesamt arbeiten 50 Prozent der männlichen und 41 Prozent der weiblichen Beschäftigten mehr, als sie gerne würden, und sind damit überbeschäftigt. Dieses Bild dreht sich beim Blick auf jene Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würden, die also unterbeschäftigt sind: Mehr Frauen als Männer möchten ihre Stundenzahl ausweiten. So ist der Anteil unterbeschäftigter Frauen mit 17 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Männern – von ihnen arbeiten nur neun Prozent weniger als gewünscht.

„Unterschiedliche Arbeitszeiten sind einer der Hauptgründe für die unterschiedlichen Erwerbseinkommen von Männern und Frauen. Unsere Analysen zeigen: Das Potenzial für die Angleichung von Arbeitszeiten ist da. Und es ist auch gesellschaftlich geboten“, kommentiert Jörg Dräger, Vorstand der Bertelsmann Stiftung. Im Mittelpunkt der neuen Studie, die ein Forscher:innen-Team um Andreas Peichl vom ifo Institut im Auftrag der Stiftung erstellt hat, stehen die Entwicklung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten seit 1985 sowie die Gründe für die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Müttern fällt es schwerer als Vätern, ihre Arbeitszeitwünsche umzusetzen: Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte können ihre Arbeitszeitwünsche nicht gleich gut umsetzen. Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt gerne rund sechs Stunden

weniger pro Woche arbeiten würden, besteht bei in Teilzeit beschäftigten Frauen und Männern zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit nahezu kein Unterschied. Insbesondere Müttern fällt es schwer, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Die Berechnungen zeigen, dass dies nicht auf Kinder an sich, sondern auf den Mangel an Betreuungsmöglichkeiten oder die zu hohen Kosten dafür zurückzuführen ist. Lassen sich Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren, können auch Arbeitszeitwünsche besser verwirklicht werden. Auf die Arbeitszeitwünsche von Männern haben Kinder und die Betreuungssituation hingegen so gut wie keinen Einfluss. Dies deutet darauf hin, dass die traditionelle Rollenaufteilung nach wie vor dominiert. „Fehlende oder zu teure Kinderbetreuung führt immer noch dazu, dass insbesondere Mütter ihre Arbeitszeitwünsche nicht realisieren können“, kommentiert Dräger. „Auch acht Jahre nach Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz müssen die Angebote ausgeweitet werden.“

Verfügbarkeit von Betreuungsmöglichkeiten ist ein zentraler Hebel: Die Corona-Pandemie verschärft die Situation – erste Untersuchungen zeigen, dass sich die Kita- und Schulschließungen negativ auf die Arbeitszeitwünsche von Müttern auswirken. Ohne funktionierende Kinderbetreuung ziehen sie sich weiter aus der Erwerbsarbeit zurück. „Die Pandemie verdeutlicht: Gute Kitas und ein gutes Ganztagsangebot in den Schulen sind zentral, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können“, sagt Dräger.

Darüber hinaus müssten Fehlanreize im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem abgebaut werden, weil sie die Mehrarbeit für Frauen und Mütter häufig unattraktiv machen. Die Kombination aus Ehegattensplitting und Minijobs führt beispielsweise dazu, dass es sich für Zweitverdiener:innen häufig nicht lohnt, eine substanzielle Beschäftigung aufzunehmen. Die Verwirklichung von Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen ist aber eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichere Aufteilung der Erwerbs- und Fürsorgearbeit.

Zusatzinformationen: Die Studie „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ wurde von Maximilian Blömer,

Johanna Garnitz, Laura Gärtner, Andreas Peichl und Helene Strandt vom ifo Institut im Auftrag der Bertelsmann Stiftung erstellt. Um die Entwicklung der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten differenziert nach Geschlecht, Beschäftigungstyp und Alterskohorte von 1985 bis einschließlich 2017 nachzuzeichnen, nutzten sie das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) sowie das Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung (PASS). Dabei beziehen sich die Werte vor der Wiedervereinigung nur auf Westdeutschland. Beide Datensätze ermöglichen neben der deskriptiven Beschreibung der Arbeitszeitdiskrepanzen auch die Beantwortung der Frage, welche Faktoren eine Arbeitszeitdiskrepanz vergrößern oder verringern.

Expertinnen: Manuela Barišić, Telefon: 030 27 57 88-1 31, E-Mail: manuela.barisic@bertelsmann-stiftung.de; Valentina Consiglio, Telefon: 030 27 57 88-1 30, E-Mail: valentina.consiglio(at)bertelsmann-stiftung(dot)de

Quelle und Originalpublikation: PM – Bertelsmann Stiftung, 30.03.2021

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zwischen-wunsch-und-wirklichkeit-all>

Rund 30 Prozent der Väter in Kurzarbeit übernehmen den Hauptanteil der Kinderbetreuung

Auswertung der Böckler-Erwerbspersonenbefragung

Kurzarbeit bedeutet für viele Betroffene erhebliche finanzielle Einbußen und löst bei etwa der Hälfte Sorgen um die wirtschaftliche Existenz aus. Zugleich hat ihr massiver Einsatz bislang rechnerisch mindestens eine Million Arbeitsplätze über die Corona-Krise gerettet

In einigen Familien zeigt die starke Arbeitszeitverkürzung zudem einen positiven sozialen Effekt: Väter, die ihre Arbeitsstunden reduzieren müssen, kümmern sich deutlich häufiger intensiv um ihren Nachwuchs. Die Quote der kurzarbeitenden Männer, die den größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen, vervierfacht sich gegenüber der Zeit vor Beginn der Kurzarbeit. Zu diesem Ergebnis

kommt eine neue Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Analyse der WSI-Forscher Dr. Toralf Pusch und Dr. Hartmut Seifert beruht auf Daten aus der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Dafür sind gut 6100 Erwerbstätige und Arbeitsuchende mehrfach online befragt worden. Die Panel-Befragung bildet die Erwerbspersonen in Deutschland im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter, Bildung und Bundesland repräsentativ ab. Die Wissenschaftler werteten die Befragungswelle vom November 2020 aus. In diesem Monat waren nach vorläufigen Hochrechnungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) knapp 2,4 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit. Wie viele davon Männer waren, ist noch nicht ermittelt. In den Monaten zuvor waren es deutlich mehr als die Hälfte. Ihre Arbeitszeit mussten Kurzarbeitende im November um durchschnittlich 51 Prozent reduzieren.

„Im Zuge der durch Kurzarbeit vermehrt verfügbaren Zeit haben sich die Anteile in der partnerschaftlichen Kinderbetreuung verschoben“, konstatieren Pusch und Seifert. Jedenfalls gilt das bei etwa jedem vierten kurzarbeitenden Vater, der befragt wurde. Knapp 30 Prozent gaben im November an, während der Kurzarbeitsphase den Hauptteil der Kinderbetreuung in ihrer Familie zu übernehmen. Vor Beginn der Pandemie taten das lediglich sieben Prozent. Weitere rund 35 Prozent kümmerten sich nach eigener Angabe im November ebenso ausführlich um den Nachwuchs wie ihre Partnerin, gegenüber knapp 32 Prozent, die vor der Pandemie ungefähr die Hälfte der Sorgearbeit übernahmen.

Bei den befragten Müttern in Kurzarbeit änderte sich hingegen wenig – wohl, weil sie meist immer schon den überwiegenden Anteil bei der Kinderbetreuung übernommen hatten: Das gaben rund zwei Drittel sowohl für die Zeit vor als auch während der Kurzarbeit an. „Kurzarbeit macht deutlich, dass Arbeitszeitverkürzungen die ungleiche Lastenverteilung bei der Kinderbetreuung verringern können. Das alleine reicht aber nicht aus, sie zu beseitigen. Das Hauptengagement verbleibt weiterhin bei den Frauen“, schlussfolgern die Forscher.

Weitere Informationen:

.....
 Toralf Pusch, Hartmut Seifert:
Kurzarbeit – Mehr als eine Beschäftigungsbrücke

WSI Policy Brief Nr. 53, März 2021.

Quelle, Grafik: PM – Hans-Böckler-Stiftung,
 26.03.2021

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_53_2021.pdf

Bitte beachten Sie auch den an der Universität Heidelberg neu eingerichteten

BLOG „Zeit mit (Groß-)Vätern“

„Das Forschungsprojekt ‚Zeit mit (Groß-)Vätern‘, gefördert von der Gerda Henkel Stiftung, an der Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte untersucht die sozialen Rollen und Praktiken männlicher Elternschaft zwischen 1960 und 1990. Dieser Blog dient der Perspektiverweiterung und versammelt kurze Beiträge rund um den Forschungsschwerpunkt (Groß-)Elternschaft nach dem Boom. Vertreter*innen unterschiedlicher Fachrichtungen beleuchten für eine interessierte Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der Wissenschaft mit ihren jeweiligen disziplinären, theoretischen und methodischen Hintergründen Themen rund um Reproduktion, Arbeitsmarkt, Sorgearbeit, Elternschaft, Kinderbetreuung und staatliche Familienpolitik.“

<https://grossvater.hypothesos.org/uber>

Bitte lesen Sie auch:

IZA-Newsroom – Thema des Monats: Männer, Frauen und Karriere

Das IZA Institute of Labor Economics hat im Newsroom mehrere Beiträge zum Thema „Männer, Frauen und Karriere“ veröffentlicht.

Glückliche Power-Paare?

Berufstätige Paare mit ähnlichen Jobs sind zufriedener

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/happy-power-couples/>

Weibliche Konkurrenz beflügelt die männliche Produktivität

Experiment zum Verhalten von Männern und Frauen in unterschiedlichen Wettbewerbssituationen

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/men-try-to-avoid-being-beaten-by-a-woman/>

Fair behandelt und doch diskriminiert?

Studie aus Frankreich belegt systemische Diskriminierung durch die inhaltliche Gestaltung von Auswahlverfahren

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/even-those-who-are-fair-can-discriminate/>

Wann sind Menschen bereit zu Mehrarbeit für mehr Geld?

Innerfamiliäre Verhandlungsposition wirkt sich auf die geleisteten Arbeitsstunden aus

<https://newsroom.iza.org/de/archive/research/i-will-have-to-discuss-this-with-my-family/>

Quelle:

<https://newsroom.iza.org/de/>

Doris Holtmann, Wenzel Matiaske: Betriebliche Arbeitszeitpolitiken, Exploration in ausgewählten Frauen- und Männerbranchen Ost- und Westdeutschlands

Working Papers des Forschungsclusters OPAL der Helmut-Schmidt-Universität Nr. 7, März 2021

„In ihrer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie haben die Forscher untersucht, welche arbeitszeitpolitischen Instrumente in verschiedenen Unternehmen zum Einsatz kommen.“

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-arbeitszeit-gemeinsam-gestalten-32794.htm>

Destatis: Zahl der Woche: Zwei Monate Elterngeld: Drei von vier Vätern planten 2020 mit der Mindestdauer

„Windeln wechseln statt Job – zumindest eine Zeit lang? Was für viele Väter früherer Generationen noch undenkbar war, haben hierzulande 462 300 Väter im Jahr 2020 bewusst gewählt – und Elterngeld bezogen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Vatertags mitteilt, war jeder vierte Elterngeldbeziehende (25 %) im vergangenen Jahr männlich – im Jahr 2015 war es noch jeder fünfte (21 %).“

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_19_p002.html

PICTURE A SCIENTIST – Frauen der Wissenschaft im Online-Kino

Der Film

PICTURE A SCIENTIST – Frauen der Wissenschaft

ist seit dem 29. April 2021 im Online-Kino zu sehen.

Trailer und weitere Informationen zum Zugang:

<https://mindjazz-pictures.de/filme/picture-a-scientist/>

Deutschlandfunk Kultur-Interview anlässlich des Filmstarts:

Karrieren in der Wissenschaft – Männer sind forsch, Frauen stellen gute Fragen

Helga Rübsamen-Schaeff im Gespräch mit Liane von Billerbeck

https://www.deutschlandfunkkultur.de/karrieren-in-der-wissenschaft-maenner-sind-forsch-frauen.1008.de.html?dram:article_id=496447

Bundestagswahl 2021: Monitoring aller Kandidat*innen nach Geschlecht

In den kommenden Monaten bis zur Bundestagswahl 2021 am 26. September 2021 erhebt die EAF Berlin bundesweit Daten zu den Kandidat*innen in den Wahlkreisen und auf den Landeslisten der aktuell im Bundestag vertretenen Parteien und veröffentlicht Statistiken darüber, wie viele Frauen, Männer und nicht binäre Personen von den Parteien aufgestellt werden. Der Frauenanteil im Deutschen Bundestag beträgt aktuell lediglich 31,4 Prozent.

Die Erhebung findet im Rahmen des vom Bundesfrauenministeriums geförderten **Helene Weber-Kollegs** statt, einer bundesweiten, parteiübergreifenden Plattform für mehr Frauen in der (Kommunal-)Politik.

Die EAF Berlin selbst ist ein unabhängiges und gemeinnütziges Beratungs- und Forschungsinstitut, das sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und mehr Vielfalt in Führungspositionen einsetzt. Die Daten werden deutschlandweit ausgewertet und kontinuierlich der interessierten Öffentlichkeit auf der Webseite (www.frauenmacht-politik.de) sowie in den sozialen Medien zur Verfügung gestellt.

Nach der Bundestagswahl wird eine vertiefte Analyse sowie ein Abgleich zwischen den Kandidat*innen und den gewählten Personen erfolgen. Auf diese Weise lässt sich ermitteln, wer von den Parteien auf aussichtsreichen Plätzen aufgestellt worden ist. Die Nominierungen durch die Parteien müssen spätestens bis zum 19. Juli erfolgt sein. Bei Interesse an Daten und Zwischenergebnissen gibt es die Möglichkeit, sich für den Paritätsticker anzumelden: <https://www.frauenmacht-politik.de/paritaetsticker/>

Quelle: PM EAF, 25.05.2021

<https://www.eaf-berlin.de/news/zur-bundestagswahl-2021/>

Frauen in den Rechtswissenschaften

Bunderichter*innenwahl 2021: Es bleibt bei erschreckend kleinen Schritten in Richtung Gleichberechtigung!

„Es ist ernüchternd, dass das Wahlergebnis bei der Bundesrichter*innenwahl auch im Jahr 2021 nicht paritätisch ist“, kommentierte die Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes e.V. (djb) **Prof. Dr. Maria Wersig** die Wahl von 15 neuen Bundesrichterinnen für 34 Stellen an allen fünf obersten Bundesgerichten.

„Erfreulich ist, dass die Wahl für das Bundesverwaltungsgericht mit vier Richterinnen und vier Richtern paritätisch ausgefallen ist und für das Bundesarbeits- und das Bundessozialgericht jeweils drei Richterinnen und zwei Richter gewählt worden sind“, so Wersig. „Andererseits zeigt das Wahlergebnis für den Bundesgerichtshof, für den zehn neue Richter und nur fünf neue Richterinnen gewählt worden sind, überdeutlich, wie wichtig eine paritätische Berücksichtigung von Frauen und Männern schon auf den Vorschlagslisten ist“, kritisiert Wersig.

Der djb engagiert sich seit Jahren im Rahmen der Initiative „Frauen in die Roten Roben“ für mehr Richterinnen an den obersten Bundesgerichten. Er fordert vom Bundesrichterwahlausschuss, dessen Mitglieder vorschlagsberechtigt sind, rechtzeitig vor den nächsten Bundesrichter*innenwahlen dafür zu sorgen, dass bei den Wahlvorschlägen Frauen und Männern paritätisch berücksichtigt werden (vgl. [djb-Pressmitteilung vom 18. März 2021](#)).

Quelle: PM - djb, 26.03.2021

<http://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-11>

Prof. Barbara Dauner-Lieb mit Verdienstkreuz der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet

Ministerin Pfeiffer-Poensgen: Prof. Dauner-Lieb ist zentrale Persönlichkeit der Rechtswissenschaften und wichtige Impulsgeberin für Innovation in der juristischen Lehre

Die Rechtsprofessorin Barbara Dauner-Lieb ist am Montag, 31. Mai 2021, für ihr jahrzehntelanges Engagement im rechtswissenschaftlichen Bereich mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet worden. Wissenschaftsministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen händigte der 66-jährigen das Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland aus.

Der Bundesverdienstorden ist die höchste Auszeichnung der Bundesrepublik Deutschland für besondere Leistungen im politischen, wirtschaftlichen, kulturellen, geistigen oder ehrenamtlichen Bereich.

„Frau Prof. Dauner-Lieb ist eine zentrale Persönlichkeit der Rechtswissenschaften und hat sich insbesondere um die Verbesserung der Juristenausbildung verdient gemacht. Als wichtige Impulsgeberin setzt sie sich unter anderem für ein Jurastudium mit starkem Praxisbezug ein, um Studierende umfassend auf das spätere Berufsleben vorzubereiten. Für ihr besonderes Engagement in der Lehre hat Frau Prof. Dauner-Lieb bereits 2019 den Landeslehrpreis des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten. Ich freue mich besonders, dass ihr außerordentliches Wirken in den Rechtswissenschaften nun mit dem Bundesverdienstkreuz gewürdigt wird“, sagt Wissenschaftsministerin Isabel Pfeiffer-Poensgen.

Prof. Dr. Dr. h.c. Barbara Dauner-Lieb ist an der Universität zu Köln Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Europäische Privatrechtsentwicklung sowie Direktorin des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht. Sie ist im Hinblick auf Innovation in der juristischen Lehre eine der aktivsten und sichtbarsten Rechtsprofessorinnen Deutschlands.

Bei der Ausübung all ihrer Tätigkeiten ist Dauner-Lieb die *Gleichstellung von weiblichen und männlichen Studierenden ein besonderes Anliegen*. Sie ist Mentorin eines Projekts, das sich an Frauen auf dem beruflichen Weg in Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und Industrie richtet; zudem ist sie Mentorin von „scientiam vivamus!“, einer interdisziplinären Initiative zur Förderung von Kölner Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Quelle und weitere Informationen zur Ausgezeichneten: PM - Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, 31.05.2021

https://www.mkw.nrw/presse_Bundesverdienstkreuz

Frauen in MINT

Internationales Netzwerk setzt sich für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Naturwissenschaften ein

Studie stellt Barrieren und Handlungsmaßnahmen in der Supramolekularen Chemie vor

Trotz erfolgreicher Promotion beenden verhältnismäßig viele Chemikerinnen ihre wissenschaftliche Karriere frühzeitig oder steigen im Verhältnis zu männlichen Kollegen weniger häufig in verantwortungsvolle Positionen auf – so das Ergebnis eines Berichts, den die *Royal Society of Chemistry, die Gesellschaft der Chemiker*innen in Großbritannien, 2019* veröffentlichte. Für mehr Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Naturwissenschaften setzt sich das internationale Netzwerk *Women In Supramolecular Chemistry (WISC)* ein, das im selben Jahr gegründet wurde. Zu den Gründungsmitgliedern gehört unter anderem Juniorprofessorin **Dr. Anna McConnell** aus dem Otto Diels-Institut für Organische Chemie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), heute Mitglied des Vorstands. Um bedarfsorientierte Unterstützungsmaßnahmen zu erarbeiten, führte das Netzwerk eine qualitative Erhebung unter Fachkolleg*innen der Supramolekularen Chemie durch. Die sozialwissenschaftliche Studie unter der Leitung von **Dr. Jennifer Leigh** und **Dr. Jennifer Hiscock** der University of Kent ist als Essay in der Fachzeitschrift *Angewandte Chemie* erschienen.

Gemeinsam Neues entwickeln statt nur auf Missstände hinzuweisen: Die Anfangsphase der wissenschaftlichen Karriere ist oft gekennzeichnet von Tätigkeiten an verschiedenen wissenschaftlichen Institutionen, befristeten Arbeitsverträgen und Fördermöglichkeiten, die bis zu einem bestimmten Alter begrenzt sind. Diese Anforderungen lassen

sich in der Regel jedoch nur schwer mit familiären Pflichten wie der Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vereinbaren, die noch immer häufig von Frauen übernommen werden. Der „Gender Gap“ in der Chemie gehöre zu den größten in den Naturwissenschaften, heißt es im Bericht der Royal Society of Chemistry. So habe der Frauenanteil im Chemiestudium in Großbritannien 2014/15 bei 45 Prozent gelegen, in der Physik bei 20 Prozent, während der Anteil der Professorinnen zeitgleich in beiden Fächern bei 9 Prozent lag.

„Als WISC verfolgen wir in unserer Arbeit den Ansatz von ‚calling in‘ statt ‚calling out‘“, erklärt McConnell. Als ‚calling in‘ wird ein Vorgehen bezeichnet, bei dem auf kollegialer Ebene empathisch und beratend auf Verhaltensweisen aufmerksam gemacht wird – im Gegensatz zu ‚calling out‘ bei dem Fehlverhalten öffentlich kritisiert wird. Dazu arbeitet das internationale Netzwerk mit Wissenschaftler*innen anderer Disziplinen zusammen, um mit sozialwissenschaftlichen Methoden eine fundierte Datenbasis für die gemeinsame Entwicklung von bedarfsgerechten Unterstützungsformaten zu erheben. „Als WISC stehen wir erst am Anfang unserer Arbeit. Wir wollten vermeiden, eigene Erfahrungen oder Annahmen zu projizieren, deshalb war es uns wichtig, mit einem sozialwissenschaftlichen Ansatz eine genaue und valide Informationsgrundlage nach ethischen Grundsätzen zu schaffen“, sagt Vorstandsvorsitzende Dr. Jennifer Hiscock.

„In unserer aktuellen Befragung zeigt sich unter anderem, dass Karrierepausen wie Eltern- oder Pflegezeit von Männern und Frauen unterschiedlich wahrgenommen werden“, fasst McConnell ein Ergebnis der Studie zusammen. Ausgewertet wird ein speziell für die Supramolekulare Chemie erstellter Online-Fragebogen, der auf einhundert Teilnehmer*innen ausgelegt war. Die Antworten stammen zu 81 % von Frauen, darunter verschiedene Ethnien. In ihren Antworten beschreiben sie, Nachteile durch berufliche Unterbrechungen erlebt zu haben oder davor gewarnt worden zu sein. Sie wurden zum Beispiel nach der Elternzeit nicht mehr als Mitautorinnen von Fachartikeln in Betracht gezogen oder hatten Sorge, den

Anschluss im wissenschaftlichen Austausch zu verlieren. Einige gaben an, trotz offizieller Auszeit weitergearbeitet zu haben oder gar keine berufliche Auszeit nehmen zu wollen. Männliche Studienteilnehmer hingegen berichten, nach solchen beruflichen Auszeiten keine Einschränkungen oder sogar Unterstützung erfahren zu haben.

Mentoringnetzwerk und Workshops für mehr offenen Austausch: In den Antworten der Studie wurde sowohl von Frauen als auch von Männern der Wunsch nach mehr Sichtbarkeit von Frauen und marginalisierten Gruppen in der Wissenschaft geäußert. Als mögliche Fördermaßnahmen gaben die Befragten Austauschmöglichkeiten untereinander und Mentoringprogramme an. So hat das WISC ein Mentoringnetzwerk für einen regelmäßigen Austausch aufgebaut, das andere Nachwuchswissenschaftler*innen sowie erfahrene Kolleg*innen umfasst. Außerdem bietet es Vorträge und Diskussionsrunden zu Karrierethemen mit Vertreter*innen aus Industrie, Politik oder Kommunikation an. Im September 2021 wird der erste internationale Workshop zu Fach- und Karrierethemen stattfinden. „Mit unseren Formaten wollen wir allen Interessierten einen sicheren Raum für einen offenen Austausch und konstruktive Diskussion bieten“, sagt McConnell.

Auch wenn sich die aktuelle Studie auf das Gebiet der Supramolekularen Chemie konzentriert, hofft das WISC-Netzwerk, seinen Ansatz auch auf andere naturwissenschaftliche Disziplinen übertragen zu können. Dr. Jennifer S. Leigh von der University of Kent, Leiterin der Studie: „Unser ‚calling-In‘-Ansatz ist nicht disziplinspezifisch. Indem wir die Ergebnisse unserer Studie teilen, hoffen wir auch Anregungen für andere Disziplinen zu bieten, die sich mit Themen wie Chancengleichheit, Diversität und Inklusion befassen wollen.“ In einer nächsten Studie wollen sie Erfahrungen im Bereich der supramolekularen Chemie während der COVID-19-Pandemie untersuchen.

Das Netzwerk WISC und seine Aktivitäten werden unter anderem durch Mittel des Gleichstellungsbudgets der CAU unterstützt.

Über das Netzwerk Women In Supramolecular Chemistry (WISC): Das internationale Netzwerk Women In Supramolecular Chemistry (WISC) setzt sich für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion ein. Seine Mentoringprogramme, Fortbildungen und Netzwerkveranstaltungen stehen allen Geschlechtern offen. Das WISC wird von einem internationalen Team von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen geleitet und von einem Beirat aus erfahrenen internationalen Wissenschaftler*innen mit verschiedenen ethnischen Hintergründen, zum Teil mit Behinderungen, chronischen Krankheiten oder Neurodiversitäten, begleitet.

<http://www.womeninsuprachem.com/>

Kontakt: Juniorprofessorin Dr. Anna McConnell, Women In Supramolecular Chemistry (WISC), Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU), Otto Diels-Institut für Organische Chemie E-Mail: amcconnell@oc.uni-kiel.de; Web: <http://www.otto-diels-institut.de/mcconnell/index.html>

Originalpublikation:

An Area-Specific, International Community-Led Approach to Understanding and Addressing Equality, Diversity, and Inclusion Issues within Supramolecular Chemistry. Claudia Caltagirone, Emily R. Draper, Michael J. Hardie, Cally J. E. Haynes, Jennifer R. Hiscock, Katrina A. Jolliffe, Marion Kieffer, Anna J. McConnell, Jennifer S. Leigh, *Angew. Chem. Int. Ed.* 2021, 60, DOI: [10.1002/anie.202015297](https://doi.org/10.1002/anie.202015297), <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/anie.202015297>

Quelle / Weitere Informationen:

Link zur CAU-Meldung vom 29.03.2021

<http://www.uni-kiel.de/de/detailansicht/news/070-wisc>

Meldung der University of Kent

<https://www.kent.ac.uk/news/science/28112/study-highlights-barriers-for-women-and-marginalised-groups-in-supramolecular-chemistry>

Website des Netzwerks Women In Supramolecular Chemistry (WISC)

<http://www.womeninsuprachem.com/>

Forschungsschwerpunkt KiNSIS (Kiel Nano, Surface and Interface Science) der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)

<http://www.kinsis.uni-kiel.de/de>

Bitte lesen Sie auch:

Bericht über die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Ausbildung und Beruf im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT)

Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Parlament
Berichterstatte(r)in: Susana Solís Pérez
Bericht vom 12.05.2021

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0163_DE.html

Frauen in MINT-Studiengängen – Leitfäden zur Evaluation von Mentoring-Maßnahmen

Wissenschaftlerinnen der Hochschule München haben Leitfäden entwickelt, die Projektverantwortlichen die Evaluation ihrer Mentoring-Maßnahmen ermöglichen, um so langfristig mehr Wissen über die Effekte der Maßnahmen zu generieren und die Angebote zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Die Vielzahl von Initiativen im Bildungsbereich, um den Anteil von Frauen an den MINT-Berufen zu erhöhen, scheinen Effekte zu zeigen. Die Zahl der weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern ist in den vergangenen Jahren gestiegen. In Mathematik und Chemie sind sogar bereits 50 Prozent der Studierenden Frauen. In anderen Fächern, wie der Elektrotechnik, gibt es dagegen immer noch erheblichen Nachholbedarf. Wie effektiv sind also die Mittel, die in Mentoring-Programme in diesem Bereich fließen, angelegt? Die Autorinnen der Leitfäden Prof. Dr. Elke Wolf und Stephanie Brenning von der Fakultät für Wirtschaftsingenieurwesen der Hochschule München, zeigen in einer Meta-Evaluation, dass die meisten Evaluationen vorwiegend Fragen zur Zufriedenheit der Teilnehmerinnen am Ende des Projekts stellen. Dadurch können jedoch keine Aussagen über die Effekte der MINT-Projekte getroffen werden. Diese Vorgehensweise verwundert nicht, da die Ressourcen für die Orga-

nisation dieser Projekte oft sehr knapp sind und die Fragestellung der Effektivität sehr komplex ist. Projektleiterin Wolf erläutert das Dilemma: „Evaluationsmethoden aus dem Lehrbuch können leider nicht so einfach auf die Praxis übertragen werden.“ Wie evaluiert man also ein Projekt, deren langfristige Wirkung sich vielleicht erst mehrere Jahre später offenbart?

Handbücher zur Evaluation von Mentoring-Programmen: Im BMBF-geförderten Projekt „MINT-Strategien 4.0 – Strategien zur Gewinnung von Frauen für MINT-Studiengänge an Hochschulen für angewandte Wissenschaften“, ein Verbundvorhaben mit der OTH Regensburg, haben Wolf und Brenning ein Evaluationskonzept entwickelt, das kurzfristig und pragmatisch umsetzbar ist. Mit Abschluss des Projekts sind zwei Handbücher erschienen, in denen das Konzept vorgestellt und die Leser übersichtlich durch den gesamten Evaluationsprozess geleitet werden. Die Wirkungsmessung basiert auf einer zweimaligen quantitativen Befragung der Teilnehmerinnen, durch die auch der Wirkungsprozess genauer beleuchtet wird. Bei der Evaluation kann auf die für das Angebot besonders relevanten Ziele fokussiert werden. Aufgrund dieser Flexibilität kann das Evaluationskonzept auf sehr unterschiedliche Arten von MINT-Projekten zur Unterstützung von Schülerinnen und Studentinnen angewendet werden. Zahlreiche Praxistipps ergänzen die in den Handbüchern beschriebenen 10 Schritte zur eigenen Evaluation. Ziel dieser Handbücher ist es, die Projektverantwortlichen zur Evaluierung ihrer MINT-Projekte zu motivieren und sie dabei bestmöglich zu begleiten, sodass langfristig mehr Wissen über die Wirkung und die Erfolgsfaktoren von MINT-Projekten für Schülerinnen und Studentinnen entsteht.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin:
Prof. Dr. Elke Wolf, [elke.wolf\(at\)hm\(dot\)edu](mailto:elke.wolf@hm.edu)

Die stellvertretende Leiterin des CEWS, Dr. Andrea Löther ist Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Projekts.

Quelle und Links zu den Handbüchern: PM - Hochschule München, 26.05.2021

https://www.hm.edu/allgemein/aktuelles/news/newsdetail_215873.de.html

Neue zentrale Anlaufstelle für die MINT-Bildung in ganz Deutschland

Die neue bundesweite Vernetzungsstelle „MINTvernetzt“ mit Sitz in Hamburg soll den Austausch und die Beratung in der MINT-Bildung organisieren und den Transfer von guten Beispielen und Forschungsergebnissen in die Praxis fördern. „Sie soll innovative und nachhaltige MINT-Bildungsangebote anregen. Mit ihr wird eine zentrale Anlaufstelle und eine IT-gestützte Infrastruktur entstehen. Etablierte und neue MINT-Bildungsanbieter können hier mit Akteuren aus Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Politik und Schule zusammenfinden“, so **Bundesbildungsministerin Anja Karliczek**.

Die Leiterin des Verbundprojekts und der neuen Geschäftsstelle, **Dr. Stephanie Kowitz-Harms**, Körber-Stiftung, betont: „MINTvernetzt“ unterstützt MINT-Akteure dabei, noch bessere Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche zu machen. Ein Fokus liegt auf Mädchen und jungen Frauen, die sich weiterhin zu selten für MINT-Studiengänge oder -Ausbildungsgänge entscheiden. Das Wissen und die Ideen, wie Mädchen und junge Frauen jenseits von Klischees und Geschlechterstereotypen gezielt angesprochen und für MINT-Themen begeistert werden können, ist da. Unsere Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass diese Erkenntnisse auch in der Bildungspraxis umgesetzt werden.“

Mit der Förderung einer zentralen Geschäftsstelle „MINTvernetzt“ für die bundesweite und sektorübergreifende Vernetzung aller relevanten MINT-Akteure setzt das BMBF eine der zentralen neuen Förderinitiativen des MINT-Aktionsplans um (<https://www.bmbf.de/de/mint-aktionsplan-10115.html>). Für die Finanzierung der MINT-Vernetzungsstelle stellt das BMBF 12 Millionen Euro für eine Dauer von bis zu acht Jahren bereit. „MINTvernetzt“ wird aufgebaut von einem Verbund aus der Körber-Stiftung, dem Nationalem MINT Forum, dem Stifterverband, der matrix gGmbH und dem Lehrstuhl für Schulpädagogik der Uni Regensburg.

Quelle und weitere Informationen: PM - BMBF, 18.05.2021

<https://www.bmbf.de/de/karliczek-wir-schaffen-eine-zentrale-anlaufstelle-fuer-die-mint-bildung-in-ganz-14479.html>

WIA Berlin 2021: Festival zum Thema Frauen in der Architektur

WIA Berlin (www.wia-berlin.de) ist das erste Festival in der Hauptstadt zum Thema „Frauen in der Architektur“ und wird vom 1. Juni bis 1. Juli 2021 vom Berliner Netzwerk von Planerinnen n-ails e.V. und der Architektenkammer Berlin veranstaltet.

Über 60 Veranstaltungen – wie Ausstellungen, Filmreihen, Führungen, Symposien, Vorträge sowie Workshops – sind an verschiedenen Orten in Berlin geplant. **Elke Duda**, WIA-Koordinatorin, Mitglied und Mit-Gründerin von n-ails: „Damit bietet das Festival einen Raum für die Auseinandersetzung mit Werken von Frauen. Nur so können sie in ihrer baukulturellen und stadthistorischen Bedeutung aufgearbeitet und eingeordnet werden. Im Fokus von WIA Berlin stehen die Themenfelder **Paritätische Baukultur**, **Umbau Berufsbild** und **Baustelle Gleichstellung**. Unser Festival versteht sich als Plattform für mehr Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen, Stärkung der beruflichen Vernetzung und will Planerinnen für den Schritt in die Selbstständigkeit oder für Tätigkeiten in Führungspositionen begeistern.“ Das WIA Festival-Team wird überwiegend von Frauen aus der Architektur, Innenarchitektur, Landschaftsplanung und Tragwerksplanung in Verbänden, Kammern, Vereinen und baukulturell aktiven Einrichtungen auf Stadt- und Bundesebene gestaltet. Schirmfrau des Festivals ist **Regula Lüscher**, Senatsbaudirektorin und Staatssekretärin in der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen Berlin: „Frauen aus der Fachwelt, der Gesellschaft und 2/5 der Politik haben Jahrzehnte dafür gekämpft, dass Städte so geplant werden, dass sie für unterschiedlichste Menschen in verschiedensten Lebensphasen aus diversesten sozialen und kulturellen Hintergründen lebenswert sind. Dabei richteten die women in architecture ihr Hauptaugenmerk zunächst auf Frauen und ihre erhöhten Sicherheitsrisiken und -bedürfnisse im öffentlichen Raum. Sie ebneten damit Akteurinnen und Akteuren den Weg, die Gesellschaft als divers und Stadt als soziale Bühne

zu begreifen. Der Erfolg heutigen und künftigen Planens und Bauens muss daran gemessen werden, in welchem Maß Projekte die Vielfalt an Lebensentwürfen ermöglichen oder sogar fördern. Das Geschlecht der Autorenschaft sollte dabei keine Rolle – mehr – spielen. Aber eins ist klar und noch nicht erreicht: Frauen gehört Chancengleichheit auf allen Handlungsebenen."

Christine Edmaier, Präsidentin der Architektenkammer Berlin: „Der Vorstand der Architektenkammer Berlin, der mit fünf zu zwei weiblich dominiert ist, hat das Festival WIA Berlin von Anfang an unterstützt. Immerhin steigt der Anteil von derzeit ungefähr einem Drittel weiblicher Kammermitglieder kontinuierlich weiter – bei den Studierenden sind es schon seit Jahrzehnten über 50 Prozent. Die Architektinnen sind aber medial noch längst nicht so präsent wie in den Kammergremien. Es gilt, die Sichtbarkeit der vielen aktiven Frauen in Architektur und Stadtplanung zu verbessern und Hindernisse im Berufsalltag aufzuspüren. Unter anderem sind anonyme, offene Wettbewerbe ein Garant für mehr Chancengleichheit.“

Die Architektenkammer Berlin verbindet mit dem Festival das Anliegen, den offenen Diskurs über aktuelle Berufs- und Rollenbilder in unserer Gesellschaft zu fördern und herauszufordern. Von allein bewegt sich nichts. WIA 2021 soll verändern!

Quelle und weitere Informationen zu den Themenfeldern: PM - WIA Berlin, 04.05.2021

https://wia-berlin.de/wp-content/uploads/2021/04/21_05_04_wia_berlin_kick_off.pdf

<https://wia-berlin.de/>

Kursangebote für die 13. meccanica femminile BW 2022 gesucht

Die 13. Frühjahrshochschule meccanica femminile Baden-Württemberg (#mfbw22) für Studentinnen und Fachfrauen aller Ingenieurwissenschaften, insbesondere der Fachgebiete Maschinenbau,

Elektrotechnik, Medizintechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, findet voraussichtlich vom 22.02. – 26.02.2022 an der Universität Stuttgart am Campus Vaihingen statt. Das Schwerpunktthema ist „Mobilität von morgen“.

Dozentinnen und berufstätige Ingenieurinnen sind herzlich aufgerufen, Angebote für Seminare, Workshops und Vorträge abzugeben.

Zeitplan:

Beitragsschluss für den Call for Lectures: **20.06.2021**

Entscheidung durch das Programmkomitee: vsl. Anfang August

Termin für die Frühjahrshochschule in Stuttgart: 22.02. – 26.02.2022

Weitere Informationen:

<https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/meccanica-feminale-call-for-lectures/>

DECHEMA-Preis für Chemie-Ingenieurin Doris Segets

Der Ingenieurin vom Center for Nanointegration (CENIDE) der Universität Duisburg-Essen (UDE) wird für ihre wegweisenden Arbeiten in der Verfahrenstechnik der DECHEMA-Preis* verliehen.

Die Klimakrise hat aus einer eher akademischen Fragestellung innerhalb der vergangenen zehn Jahre ein hochaktuelles, praktisches Forschungsthema gemacht: Wie schafft man es, neue Materialien, die im Labor hervorragend funktionieren, beispielsweise für Batterien oder Brennstoffzellen in die industrielle Anwendung zu überführen?

Die Chemie- und Bioingenieurin **Doris Segets** arbeitet im NanoEnergieTechnikZentrum (NETZ) an der Schnittstelle zwischen Forschung und Industrie: „Ich Sorge dafür, dass eine Entwicklung praktisch nutzbar wird.“ Noch fehlt es nämlich an geeigneten Technologien und Skalierungsmethoden für neue Materialien. Denn was im Labormaßstab funktioniert, sieht in Industriedimensionen oft ganz anders aus – und ist oft auch nicht kosteneffizient.

Die in den vergangenen Jahren neu entdeckten Materialklassen bestehen oft aus kleinsten Teilchen mit extrem großer Oberfläche. Hier sind Phänomene entscheidend, die an eben diesen Grenzflächen stattfinden. „Die größte Herausforderung sind die verteilten Eigenschaften“, so die Ingenieurin. „In jeder partikelbasierten Anwendung sind Teilchen aus verschiedenen Materialien, die sich zudem in Form, Größe und Oberflächeneigenschaften unterscheiden.“ Das ist für die Funktion sowie das Handling entscheidend und macht die Prozessierung neuer Materialien kompliziert. Für diese wegweisenden Arbeiten zur Entwicklung einer Verfahrenstechnik ultrafeiner Partikel erhält Doris Segets nun die höchste wissenschaftliche Auszeichnung, die die DECHEMA zu vergeben hat.

* Seit 1951 wird der DECHEMA-Preis jährlich vergeben. Er ist mit 20.000 € dotiert. Die DECHEMA Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie verleiht ihn jüngeren Wissenschaftler*innen für herausragende Forschungsarbeiten in der Technischen Chemie, der Verfahrenstechnik, der Biotechnologie und im Chemischen Apparatewesen. Doris Segets wird den Preis am 5. Juli am Campus Duisburg in Empfang nehmen. Die Teilnahme per Stream ist möglich.

Quelle und weitere Informationen: PM - DECHEMA Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie e.V., 31.05.2021

<https://www.uni-due.de/2021-05-31-dechema-preis-fuer-doris-segets>

Claudia Felser zum neuen internationalen Mitglied der United States National Academy of Sciences berufen

In diesem Jahr wurden 120 neue Mitglieder gewählt, 59 davon Frauen und insgesamt 30 internationale Mitglieder.

Die amerikanische National Academy of Sciences (NAS) hat Claudia Felser als Internationales Mitglied unter dem Auspizium der Sektion Angewandte Physik in Anerkennung ihrer herausragenden und anhaltenden Forschungsleistungen beru-

fen. Die NAS wurde 1863 mit der Unterschrift von Präsident Abraham Lincoln gegründet und berät seitdem die amerikanische Regierung in wissenschaftlichen Fragen.

Die Aufnahme als Mitglied erfolgt auf Empfehlung bisheriger Mitglieder und gilt als eine der höchsten internationalen Auszeichnungen für Wissenschaftler*innen. Die feierliche Aufnahme der neuen Mitglieder wird Ende April 2022 in Washington D.C. stattfinden. „Die Berufung ist eine große Ehre für mich und ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit meinen Kollegen in dieser hochrangigen Akademie“, sagt Claudia Felser, Direktorin am Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe in Dresden.

Claudia Felser studierte Chemie und Physik an der Universität Köln (Diplom in Festkörperchemie, 1989, Promotion in physikalischer Chemie, 1994). Sie erhielt zahlreiche Auszeichnungen, u. a. den Alexander M. Cruickshank Lecturer Award of the Gordon Research Conference, einen SUR-grant Award von IBM und den Tsungmin Tu Research Prize vom Taiwanesischen Ministerium für Wissenschaft und Technologie, dem höchsten Preis für ausländische Wissenschaftler in Taiwan. 2019 wurde Felser mit dem APS James C. McGroddy Prize for New Materials gemeinsam mit Bernevig (Princeton) und Dai (Hongkong) ausgezeichnet. Sie ist Fellow der American Physical Society, USA, der IEEE, USA, und dem Institute of Physics, London, Mitglied der Leopoldina, der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, der acatech, der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften, und der United States National Academy of Engineering (NAE).

Quelle und weitere Informationen: PM - Max-Planck-Institut für Chemische Physik fester Stoffe, 17.05.2021

<https://www.cpfs.mpg.de/3305519/20210512-nas-felser?c=2327>

Catherine Heymans ist erste weibliche „Astronomer Royal for Scotland“

Die renommierte Astrophysikerin Prof. Dr. Catherine Heymans ist als erste Frau zur „Astronomer Royal for Scotland“ ernannt worden. Sie ist eine weltweit führende Expertin für die Physik des so genannten dunklen Universums. Nun hat sie den prestigeträchtigen Titel erhalten, den es seit fast 200 Jahren gibt. Heymans ist Professorin für Astrophysik an der University of Edinburgh und Direktorin des German Centre for Cosmological Lensing an der Ruhr-Universität Bochum (RUB).

Heymans wurde der britischen Königin von einem internationalen Gremium empfohlen, das von der Royal Society of Edinburgh einberufen wird. Mit ihrer Forschung versucht sie, Licht in die Geheimnisse der dunklen Energie und der dunklen Materie zu bringen – schwer fassbare Größen, die zusammen mehr als 95 Prozent des Universums ausmachen. Damit forscht sie an einem der großen ungelösten Rätsel der Wissenschaft. Das Amt des Astronomer Royal for Scotland wurde 1834 geschaffen und ursprünglich vom Direktor des Royal Observatory in Edinburgh ausgeübt. Seit 1995 wird dies jedoch als Ehrentitel verliehen. Der bisherige Inhaber, Prof. Dr. John C. Brown, ist 2019 verstorben.

Catherine Heymans Hauptanliegen als elfte Astronomer Royal for Scotland wird sein, ihre Leidenschaft für die Astronomie mit Schotten aus allen Gesellschaftsschichten zu teilen. Eines ihrer ersten Ziele ist es, Teleskope in allen abgelegenen Outdoor-Lernzentren Schottlands zu installieren, die von den meisten Schülern des Landes besucht werden.

Quelle und weitere Informationen: PM – RUB, 27.05.2021

<https://news.rub.de/leute/2021-05-27-grosse-ehre-catherine-heyman-ist-erste-weibliche-astronomer-royal-scotland>

Ausgezeichnete Forschung in der Schwerelosigkeit

Die Physikerin Dr. rer. nat. Kirsten Harth von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ist mit dem *Karin-Witte-Frauenförderpreis* ausgezeichnet worden. Den mit 5.000 Euro dotierten und nach dem Willen der Stifterin, Karin Witte, an besonders begabte Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Naturwissenschaften vergebenen Preis erhielt die Wissenschaftlerin für ihre exzellenten Leistungen auf dem Gebiet der experimentellen Physik.

„Die Auszeichnung bedeutet für mich eine große Wertschätzung meiner wissenschaftlichen Arbeit“, so Kirsten Harth. „Darüber hinaus hoffe ich aber auch, dass diese sichtbare Anerkennung die eine oder den anderen inspiriert, ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium zu beginnen“, so Dr. Harth.

Die Physik sei unglaublich vielseitig und eine erfolgreiche physikalische Forschung nicht nur mit Geduld, fundiertem Wissen und manchmal etwas Glück, sondern auch mit Kreativität, Neugier und der Arbeit in einem kollegialen internationalen Netzwerk verbunden.

Quelle, weitere Informationen zum Karin-Witte-Frauenförderpreis und zur Biographie von Kirsten Harth: PM – Universität Magdeburg, 03.05.2021

https://www.ovgu.de/Universitaet%20Magdeburg/Im+Portrait/Profilierungsschwerpunkte/Forschung+_+Transfer/PM+24_2021-p-114106.html

04 SCHWERPUNKTTHEMA

Wenn ..., dann ..., und dann würde das dazu führen, dass ...

Evaluation von Gleichstellungsplänen von vier MINT-Universitäten im Rahmen des EU-Projekts GEECCO

Autorinnen: Claudia Schredl, Dr. Anke Lipinsky

Trotz institutioneller Verpflichtungen und Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter ist die Unterrepräsentation von Frauen nach wie vor kennzeichnend für Hochschulen und Universitäten - insbesondere in den höchsten Besoldungsgruppen, als Leiterinnen von akademischen Einrichtungen und im männlich assoziierten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Während der Frauenanteil in Professuren über alle Fachbereiche hinweg bei 24 % in EU-Ländern liegt, sind nur 15 % aller Professor*innen in MINT-Fächern Frauen (European Commission, 2019). Viele europäische Hochschuleinrichtungen haben in den letzten Jahren Gleichstellungsmaßnahmen eingeführt, um die anhaltenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und Frauen zu fördern.

Im Rahmen von Structural Change Projekten des EU-Forschungsrahmenprogramms Horizont 2020 wurde die Gleichstellung von Geschlechtern in Wissenschaft und Technik in den letzten Jahren gezielt durch die Implementierung von Gleichstellungsplänen an einzelnen Forschungseinrichtungen und Universitäten gefördert.

Projektbasierte Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern in Wissenschaft und Technik

Über vier Jahre hinweg befasste sich das Horizont 2020-finanzierte Projekt „Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment“ (GEECCO)¹ von Mai 2017 bis April 2021 mit der Aufgabenstellung, wie Hochschulen und Forschungsförderungsinstitutionen professioneller mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit umgehen können.

Während zwei der vier Partnereinrichtungen bereits auf vorhandene institutionelle Gleichstellungspläne aufbauen konnten, erarbeiteten die zwei anderen beteiligten Universitäten erstmalig einen institutionellen Gleichstellungsplan. An allen Partnereinrichtungen standen besonders drei Themenstellungen im Fokus der Gleichstellungspläne:

- Die Verminderung von Benachteiligung von Frauen in Wissenschaftskarrieren,
- geschlechtergerechte Entscheidungsfindungen in und Besetzung von Gremien, und die
- Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre.

¹ Im EU-Projekt GEECCO kooperierte CEWS/GESIS mit den folgenden Projektpartner*innen: Technische Universität Wien (Konsortialleitung), Österreich; Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Italien; Politechnika Krakowska, Polen; Universitat Politècnica de Catalunya, Spanien; Technologická agentura Ceske Republiky, Tschechien; Wiener Wissenschafts-, Forschungs-, und Technologiefonds, Österreich; Yellow Window, Belgien; B-NK GmbH Büro für nachhaltige Kompetenz, Österreich.

Zur Qualitätssicherung wurde auch eine unabhängige Evaluation der Gleichstellungspläne an den beteiligten Universitäten und das entsprechende Monitoring des Umsetzungsfortschritts im Projektplan verankert.



Zweites Review Meeting, GEECCO Projekt, Wien, Januar 2020

Evaluationskonzept der GEECCO Gleichstellungspläne

CEWS/GESIS entwickelte im Projekt GEECCO maßgeschneiderte Instrumente zur Evaluation und für das Monitoring der Gleichstellungspläne. Das Evaluationskonzept kombinierte Elemente formativer und summativer Policy-Evaluationen und griff auf qualitative und quantitative sozialwissenschaftliche Methoden zurück.

Im Rahmen der Evaluation der Gleichstellungspläne wurde der von Balthasar (2011) entwickelte Evaluationsansatz des „Critical Friends“ angewandt. Dieser ermöglichte die Unterstützung der beteiligten Projektpartner*innen in Form von externem Feedback sowie der Analyse von kausalen Zusammenhängen in der Umsetzung und Qualitätssicherung der Gleichstellungspläne.

Das Evaluationsdesign war in drei Phasen gegliedert. Im Rahmen der ersten Evaluationsphase wurden Basisdaten an allen beteiligten Partnereinrichtungen erhoben und ein Basisdatenbericht erstellt.

Das Ziel dieses *ersten Evaluationsberichts* war es, quantitative Daten zu erheben und einen Überblick über die organisatorischen Rahmenbedingungen zu erstellen, die für die formative und summative Evaluation relevant wurden. Der Basisdatenbericht lieferte eine Vergleichsbasis für die spätere summative Evaluation, d. h. die Ausgangsposition jeder Organisation vor der Umsetzung des Gleichstel-

lungsplans. Zur Datenerhebung wurden Vorlagen für das Monitoring von Indikatoren entwickelt, die den Fortschritt bei der Erreichung der Gleichstellungszielen zu den in den Gleichstellungsplänen beschriebenen Handlungsfeldern an den vier technischen Universitäten von GEECCO anzeigen: Entscheidungsprozesse und -gremien, Rekrutierung, Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen, und Genderdimension in Forschung und Lehre.

In der *zweiten Evaluationsphase*, der formativen Zwischenevaluation, wurden insgesamt 21 Interviews und 11 Gruppendiskussionen mit Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteur*innen und Mitarbeitenden vor Ort bei den vier Partnereinrichtungen im Mai und Juni 2019 durchgeführt. Die Zwischenevaluationsberichte dienten als Grundlage für die lokalen Projektpartner*innen, um den Gleichstellungsplan und dessen effektive Umsetzung weiterzuentwickeln. Der Fokus der externen Zwischenevaluation lag auf den Umsetzungsprozessen, Ergebnissen und Wirkungen der einzelnen GEPs sowie auf deren thematischen Schwerpunkten. Hierbei wurden auch die Einflussfaktoren berücksichtigt, die den GEP-Umsetzungsprozess an den einzelnen Partnereinrichtungen behindern oder fördern.

In der *dritten und letzten Evaluationsphase* wurden die Wirkungen der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen der vier Gleichstellungsplan implementierenden Partnereinrichtungen im Rahmen von summativen Evaluationsberichten analysiert.

Diese abschließenden Evaluationsberichte markierten den Endpunkt der unabhängigen, externen Evaluation der Umsetzung der institutionellen Gleichstellungspläne an den vier Partnereinrichtungen des GEECCO Projekts. Der Fokus der abschließenden Evaluationsberichte lag auf der Gesamtbeurteilung von nachweisbaren Veränderungen, die durch die umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der letzten vier Jahre erreicht wurden und auf der Grundlage von quantitativen Indikatoren (Monitoring- und Umfragedaten) beruhen, die während der Projektlaufzeit gesammelt wurden.

Neben der Evaluation der implementierten Gleichstellungspläne im Rahmen des Projekts GEECCO, wurden auch die Monitoring- und Evaluationskapazitäten innerhalb der Partnerinstitutionen aufgebaut. Hierfür wurden fünf Tutorials rund um das Thema Monitoring und Evaluation entwickelt, um die Partneereinrichtungen dabei zu unterstützen, die durch das Projekt eingeführten Evaluations- und Qualitätssicherungsmechanismen nach Projektende aufrechtzuerhalten.

Monitoring und Evaluation Tutorials

CEWS/GESIS entwickelte insgesamt fünf Monitoring und Evaluation Tutorials. Alle fünf Tutorials wurden auf der [GEECCO Projekt-Homepage](#) und dem Internetportal [GenPort](#) im Frühling 2021 zur Verfügung gestellt, um Gleichstellungsakteur*innen bei der Steuerung und Qualitätssicherung ihrer hochschulischen Gleichstellungspolitik auf in Zukunft zu unterstützen.

Die Themen dieser Tutorials wurden auf der Grundlage der Erfahrungen von GEECCO während der ersten und zweiten Evaluationsphase sowie des Feedbacks des GEECCO-Konsortiums ausgewählt:

1. GEECCO Data Monitoring Tool
2. GEECCO Infografik "Gender Equality Approaches and Their Impact on GEP Implementation"
3. GEECCO Infografik "SMART Gender Equality Objectives"
4. GEECCO Erklärvideo "Gender Equality Plans at Technical Universities and the Use of Logic Models"
5. GEECCO Log Journal

GEECCO Data Monitoring Tool

Das [GEECCO Data Monitoring Tool](#) bietet eine Vorlage für das Monitoring geschlechtsspezifischer Daten an Forschungseinrichtungen und Universitäten. Ziel des Monitoring Tool ist es, relevante Prozessdaten in Bezug auf spezifische Gleichstellungsziele regelmäßig und standardisiert zu erheben. Das Tool enthält mehrere Indikatoren, die die Fortschritte in Richtung spezifischer Gleichstellungsziele anzeigen.

Es deckt die folgenden drei Handlungsfelder ab: Entscheidungsprozesse und Gremien; Rekrutierung und Karriereentwicklung von Forscherinnen, und die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre. Die gesammelten Daten ermöglichen eine tiefgreifende Gender-Analyse der Defizite und Fortschritte in diesen Handlungsfeldern. Das GEECCO Data Monitoring Tool ist somit eine Ressource für die Erhebung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten und für das Monitoring von quantitativen Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter in den Forschungseinrichtungen und Universitäten.

GEECCO Infografiken

Die [GEECCO-Infografik](#) , Gender Equality Approaches and Their Impact on GEP Implementation' zielt darauf ab, grundlegendes konzeptionelles Wissen über drei verschiedene Ansätze zur Gleichstellung zu vermitteln: Frauenförderung, Gender Mainstreaming, und Diversity Management. Die Infografik bietet einen Überblick über die wichtigsten Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den drei Ansätzen und wie sie GEP-Strategien und deren Umsetzung beeinflussen. Die Infografik unterstützt den Aufbau von Kapazitäten an Forschungseinrichtungen und Universitäten im Bezug auf den Zusammenhang zwischen konzeptionellen Gleichstellungsansätzen und Gleichstellungspraktiken, einschließlich Design und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Die GEECCO-Infografik 'SMART Gender Equality Objectives' bietet eine hilfreiche Basis, um die Gestaltung von Gleichstellungsplänen durch die Formulierung von SMARTen (spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und terminiert) Zielen zu konkretisieren und zu verbessern. Die Infografik soll Gleichstellungsbeauftragten von Forschungseinrichtungen und Universitäten bei der Formulierung von SMARTen Zielen für ihre eigenen Gleichstellungspläne unterstützen. Diese Infografik dient auch als eine Ressource für die Verbesserung des Implementierungsprozesses von Gleichstellungsplänen durch die Einteilung von Gleichstellungszielen in Leitziele, operationale Ziele und Handlungsziele.

GEECCO Erklärvideo "Gender Equality Plans in Technical Universities and the Use of Logic Models"

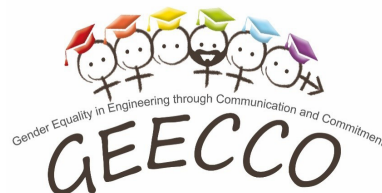
Das [GEECCO Erklärvideo](#) zeigt, wie Gleichstellungsbeauftragte Logic Models nutzen können, um Gleichstellungsmaßnahmen in spezifischen Handlungsfeldern an ihren Forschungseinrichtungen und Universitäten zu evaluieren. Das Erklärvideo gibt einen intuitiven Überblick über die grundlegenden Grundzüge von Logic Models und die wichtigsten Schritte, um diese selbstständig zu entwickeln. Logic Models können verwendet werden, um rückwirkend zu beurteilen, ob ein Gleichstellungsplan die geplanten Wirkungen je Handlungsfeld erzielt hat. Logic Models werden zur Evaluation von Gleichstellungsplänen eingesetzt, um ein besseres Verständnis von Ursache-Wirkungs-Beziehungen zwischen implementierten Gleichstellungsmaßnahmen und deren Wirkungen zu ermöglichen.

GEECCO Log Journal

Das [GEECCO Log Journal](#) befasst sich mit den Anforderungen und Veränderungsprozessen im Zusammenhang mit dem Monitoring der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsförderungseinrichtungen. Das GEECCO Log Journal wurde in Zusammenarbeit mit den zwei im GEECCO Projekt beteiligten Forschungsförderungseinrichtungen – TACR und WWTF – entwickelt und dient als eine Wissensressource für relevante quantitativen Indikatoren, um den Fortschritt zur Erreichung von Gleichstellungszielen an Forschungsförderungseinrichtungen systematisch zu erfassen.

Die fünf entwickelten Tutorials unterstützen langfristig die Umsetzung von Gleichstellungszielen an Hochschulen, Universitäten sowie Forschungsförderungseinrichtungen. Monitoring- und Evaluationskapazitäten können mithilfe der Handreichungen zu allen Tutorials selbstständig aufgebaut werden und das generierte Wissen zur Verbesserung von Monitoring- und Evaluationsmechanismen in Gleichstellungspraktiken angewandt werden.

Mit der Entwicklung der GEECCO Monitoring und Evaluation Tutorials trägt das CEWS/GESIS zur Förderung der Gleichstellung von Geschlechtern in Wissenschaft und Technik über die GEECCO Projektlaufzeit hinaus bei.



Literatur

Balthasar, A. (2011). Critical Friend Approach: Policy Evaluation between Methodological Critical Friend Approach: Soundness, Practical Relevance, and Transparency of the Evaluation Process. *German Policy Studies*, 7(3), 187–231.

European Commission (2019). She Figures 2018: Gender in Research and Innovation. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en> <https://doi.org/10.2777/936>

05

HOCHSCHULEN,
HOCHSCHULFORSCHUNG

 Veröffentlichung des bukof-
Positionspapiers „Standpunkte
für eine geschlechtergerechte
Hochschulpolitik“

Die 18 Positionen für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik sind als Standortbestimmung – in einem Prozess der Auseinandersetzung über zwei Jahre – entstanden und stellen damit das gemeinsame Verständnis und die übereinstimmenden Forderungen aller Gleichstellungsakteur*innen in der bukof dar.

Die Positionen schließen von der Fachhochschule bis zur Universität und Künstlerischen Hochschule alle Hochschultypen und Statusgruppen ein: Student*innen, Professor*innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung. In alphabetischer Reihenfolge werden Status, Veränderungsbedarfe und Forderungen zu den vordringlichen Themen von Antidiskriminierung bis zu Wissenschaftspolitik behandelt.

Damit legt die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) 18 leitende Positionen, Perspektiven und Handlungsfelder für den notwendigen politischen Diskurs und eine starke und wirkungsvolle Gleichstellungsarbeit auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene vor: eine Aufforderung und Einladung zur Veränderung.

Alle Infos finden Sie auf dieser Webseite:

<https://bukof.de/standpunkte/>

 Fortsetzung der DFG-For-
schungsgruppe „Recht –
Geschlecht – Kollektivität. Das
umkämpfte Allgemeine und
das neue Gemeinsame“

DFG-Forschungsgruppe wird fortgesetzt und Zwischenergebnisse der Forschung wurden zum Abschluss der ersten Förderphase auf einer internationalen online-Konferenz präsentiert

Der Senat der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat in seiner Sitzung im März 2021 die Verlängerung der Forschungsgruppe »Recht – Geschlecht – Kollektivität. Das umkämpfte Allgemeine und das neue Gemeinsame« bewilligt. So kann das Forschungsteam der Europäischen Ethnologie (Humboldt-Universität), Rechtswissenschaft (Humboldt-Universität und Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder), Soziologie (Technische Universität und Universität Potsdam) und Geschichtswissenschaft (Freie Universität) seine erfolgreiche Zusammenarbeit fortsetzen.

Prozesse der Ko-Konstitution von Recht, Geschlecht und Kollektivität stehen auch weiterhin im Zentrum der Forschung. Auch in der zweiten Förderphase bilden Kollektive als wichtige Impulsgeber in gesellschaftlichen Verhandlungen von Gemeinschaft, Gemeinwohl und Solidarität den Ausgangspunkt der Forschung. Die Forschungsgruppe richtet auch weiterhin ihr Augenmerk darauf, wie sich gesellschaftliche Konflikte darstellen, wenn sie aus der Perspektive vergeschlechtlicher und rechtlich organisierter Kollektivierungsprozesse betrachtet

werden. Alle TP fokussieren konfliktförmige Verhandlungen des Allgemeinen sowie Praxen und Imaginationen des Gemeinsamen.

Mit Blick auf neue Untersuchungsfelder – angefangen von Klimaklagen, über transnationale Wertschöpfungsketten und Arbeitsmigration, Praktiken und Konflikte des Commoning in Urban und Housing Commons, Verbraucher:innenschutz bis hin zu gemeinwohlorientierten Prozessen der Infrastrukturierung im Kontext von Verkehrsplanung und Geburtshilfe und Initiativen der Lesben- und Schwulenbewegung zu Menschenrechten und Menschenrechtsbildung – fragen die Teilprojekte danach, welche Antworten in den von uns betrachteten Kollektiven auf die Fragen des Allgemeinen und des Gemeinsamen gegeben werden. In den Blick rücken damit drängende Fragen spätmoderner Gesellschaften.

Die Zwischenergebnisse der Forschung wurden zum Abschluss der ersten Förderphase auf einer internationalen online-Konferenz vom 2. bis 4. Juni 2021 präsentiert: „**Manufacturing Collectivity. Exploring the Nexus of Gender, Collectivities, and Law**“.

Projektleiter:innen und Antragsteller:innen (in alphabetischer Reihung): Prof. Maja Apelt, Soziologie, Universität Potsdam; Prof. Susanne Baer, Rechtswissenschaft, HU; Prof. Beate Binder, Europäische Ethnologie, HU (Sprecherin); Prof. Sabine Hark, Gender Studies/Soziologie, TU; Prof. Eva Kocher, Rechtswissenschaft, EUV (Ko-Sprecherin); Prof. Hannah Meißner, Gender Studies/Soziologie, TU; Prof. Martin Lücke, Geschichte, FU.

Quelle und weitere Informationen: PM - HU Berlin, 19.05.2021

<https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/mai-2021/nr-21519>

..... Digitaler Auftakt zum hochschulübergreifenden Netzwerk „Close the Gap“

Ein Gastbeitrag von Gina Macher,
Universität Hamburg

Das von der Hamburger Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) geförderte **Verbundprojekt „Close the Gap“** der Universität Hamburg, der Technischen Universität Hamburg und der Hochschule für Musik und Theater Hamburg sowie der medizinischen Fakultät der Universität Hamburg/UKE soll einen Beitrag leisten, um dem pandemiebedingten „*Gender Publication Gap*“ von Wissenschaftler:innen* mit Familienaufgaben entgegenzuwirken.

Das Projekt besteht neben einzelnen Unterstützungsmaßnahmen der beteiligten Hochschulen aus einem hochschulübergreifenden Netzwerk. Der offizielle Auftakt zum Netzwerk fand am 23. April 2021 statt. Die Hamburger Wissenschaftssenatorin **Katharina Fegebank**, lobte die bisherigen Anstrengungen der Hamburger Hochschulen, schnell und möglichst unbürokratisch auf die pandemiebedingten Herausforderungen für Lehrende und Forschende mit Familienaufgaben zu reagieren und betonte in ihrer Eröffnungsrede, dass mit dem Verbundprojekt „Close the Gap“ den Folgen des „*Publication Gaps*“ an den Hamburger Hochschulen nachhaltig entgegengewirkt werden kann. Die Auftaktveranstaltung stieß mit mehr als 70 Teilnehmenden auf große Resonanz. Im Rahmen der Projektlaufzeit bis Dezember 2022 werden Netzwerkveranstaltungen mit Vorträgen und Workshops zu verschiedenen Themen aus Wissenschaft und Qualifizierung angeboten.

Weitere Informationen zum Netzwerk, zu kommenden Veranstaltung sowie die Möglichkeit zur Anmeldung zum Netzwerk finden sich auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg.

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/close-the-gap.html>

Hans-Böckler-Stiftung fördert herausragende junge Wissenschaftlerinnen mit je 40.000 Euro

Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt mit Fördermitteln herausragende junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten bei ihrer Hochschulkarriere. Die „Maria-Weber-Grants“ geben Hochschulbeschäftigten die Möglichkeit, sich für ein bis zwei Semester stark auf ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren – eine wesentliche Voraussetzung dafür, um eine feste Professur zu erhalten. Die jetzt zum vierten Mal verliehenen Grants dienen dazu, eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Geförderten zu finanzieren. Maria-Weber-Grants werden jährlich ausgeschrieben und richten sich an Habilitanden sowie Juniorprofessorinnen und -professoren aller Fachrichtungen. In diesem Jahr erhalten eine Sprachwissenschaftlerin und eine Biologin Maria-Weber-Grants.

Die Corona-Pandemie wirkt sich auch auf die Maria-Weber-Grants aus, und zwar gleich doppelt: Zum einen können die Grants leider auch im Jahr 2021 nicht wie sonst üblich bei einer Festveranstaltung verliehen werden. Zum anderen zeigt die Pandemie deutlich, unter welchem Druck nicht nur Studierende stehen, sondern auch junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in der Post-Doc-Phase befinden oder eine befristete Juniorprofessur innehaben. Sie müssen forschen und publizieren, sich austauschen und vernetzen, Lehrveranstaltungen geben und Verwaltungsarbeit übernehmen, teilweise in Kombination mit Kinderbetreuung unter erschwerten Homeoffice-Bedingungen. Und zugleich immer den akademischen Arbeitsmarkt im Blick halten: Etwa neun von zehn wissenschaftlichen Nachwuchskräften sind nach Analysen des Wissenschaftsrats befristet beschäftigt. Das macht Fördermittel wie die nach der ehemaligen stellvertretenden Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes (1972 bis 1982) Maria Weber benannten Grants umso wertvoller. Sie geben ausgewählten Hochschulbeschäftigten die Möglichkeit, sich für einige Zeit vorrangig auf

ihre Forschungsarbeit zu konzentrieren. Die Grants dienen dazu, für ein bis zwei Semester eine Teilvertretung für die Lehrverpflichtungen der Geförderten zu finanzieren. Dafür erhalten die beiden diesjährigen Trägerinnen **Junior-Professorin Dr. Bettina Bock** (Universität zu Köln) und **Dr. Anna Stöckl** (Universität Würzburg) jeweils den Höchstbetrag von 40.000 Euro von der Hans-Böckler-Stiftung als Begabtenförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Hintergrundinformation zum Grant: Maria Weber war eine deutsche Gewerkschafterin, die sich stark für Bildungsgerechtigkeit engagiert hat. Von 1972 bis 1982 war sie stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Jeder Trägerin/jedem Träger des Grants werden pauschal 20.000 Euro pro Semester gewährt, um eine personelle Unterstützung bei den Lehrverpflichtungen einzurichten. Dafür ist durch die Universität mindestens eine halbe Stelle einzurichten, die nach der Tarifstufe E13 bezahlt wird.

Quelle und weitere Informationen zu den Preisträgerinnen: PM – Hans-Böckler-Stiftung, 27.05.2021

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-33183.htm>

Equality Slam an der Universität Bremen

Bewerbungen noch bis 15. Juni möglich!

Aufruf: „Du bist Slammerin, Spoken-Word-Poetin* oder Comedienne*? Du magst es, Texte auf die Bühne zu bringen und andere mit Deinen Zeilen zu begeistern? Du liebst es lyrisch, lustig, prosaisch oder ernst zu beeindrucken, aufzuregen oder zum Nachdenken zu bringen? Dann bist Du beim ersten Equality Slam der Uni Bremen genau richtig. Unter dem Motto: „Ist alles so schön einfarbig hier?!“ kannst Du für und gegen alles anslammen, was Dir schon immer zu bunt war – und was wir ändern wollen: Stereotype, Rollenklischees, Benachteiligungen und Bevorzugungen auf dem Weg zur Hochschule und durch die Wissenschaft...“*

Kontakt und Info: Anneliese Niehoff, Jasmin Holthausen, E-Mail: equality.slamuni-bremen.de

<https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/hochschul-und-geschlechterpolitik/equality-slam>

06

FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Martina Brockmeier wird als Leibniz-Präsidentin nominiert

Die ehemalige Vorsitzende des Wissenschaftsrats **Martina Brockmeier** kandidiert im November bei der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft als Nachfolgerin von **Matthias Kleiner**.

Die Hohenheimer Agrarökonomin Martina Brockmeier soll nächste Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft werden. Auf Empfehlung einer hochrangigen Findungskommission hat das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft am 15. April beschlossen, Martina Brockmeier für die anstehende Wahl bei der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft am 18. November 2021 zu nominieren. Ein positives Votum vorausgesetzt, würde die 59-jährige gebürtige Osnabrückerin im Sommer 2022 an die Spitze der Forschungsorganisation mit ihren derzeit 96 Mitgliedseinrichtungen treten und damit Matthias Kleiner nachfolgen. Dieser hatte anlässlich von Anfragen aus der Leibniz-Gemeinschaft frühzeitig erklärt, nach zwei Amtszeiten für eine weitere nicht zur Verfügung zu stehen.

Martina Brockmeier ist seit 2009 Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim und war davor von 1999 bis 2008 Leiterin des Instituts für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik am Thünen-Institut in Braunschweig.

Von 2017 bis 2020 war Martina Brockmeier Vorsitzende des Wissenschaftsrats, dem wissenschaftspolitischen Beratungsgremium von Bund und Ländern zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Wissenschaft, Forschung und Hochschulen, dem sie seit 2014 angehörte.

Martina Brockmeier ist seit 2020 Mitglied im Senatsausschuss Strategische Vorhaben der Leibniz-Gemeinschaft, war als Vorsitzende des Wissenschaftsrats qua Amt Mitglied des Leibniz-Senats und zuvor von 2001 bis 2009 Mitglied im Senatsausschuss Evaluierung der Leibniz-Gemeinschaft. Weitere Erfahrungen sammelte sie als Mitglied im DFG-Fachkollegium (2008-2016), in der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech, seit 2018), im Academic Advisory Council der Universität Heidelberg (seit 2020) und als Mitglied des GTAP Advisory Board der Purdue University (USA, seit 1999).

Quelle, Stellungnahmen und weitere Informationen: PM - Leibniz-Gemeinschaft, 15.04.2021

<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/neues/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-single/newsdetails/martina-brockmeier-wird-als-leibniz-praesidentin-nominiert.html>

07

EUROPA UND INTERNATIONALES

Horizont Europa final verabschiedet – Und was heißt das für Gender und Chancengerechtigkeit?

Mitteilung der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), DLR Projektträger, EU-Büro des BMBF, 18. Mai 2021

„Am 27. April 2021 hat das Europäische Parlament seine endgültige Zustimmung zu den Gesetzestexten für Horizont Europa gegeben. Damit ist die rechtliche Grundlage für das mit einem Budget von 95,5 Milliarden Euro für 2021 – 2027 ausgestattete neunte EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation erfüllt.“

Mit der vorläufigen Umsetzung von Horizont Europa wurde im Einklang mit der politischen Einigung von Dezember 2020 bereits zum 1. Januar 2021 gestartet. Die Veröffentlichung der Arbeitsprogramme und weiterer Ausschreibungen wird in den kommenden Wochen erwartet.

Detaillierte Informationen zu Horizont Europa erhalten Sie auf dem deutschen Horizont-Europa-Portal:

https://www.horizont-europa.de/?pk_campaign=nl-fif&pk_kwd=2021-05-18

Regelungen zu Gender

Mit dem neuen Rahmenprogramm sind einige Neuerungen eingeführt bzw. Weiterentwicklungen umgesetzt worden, was Genderaspekte betrifft. Die Integration der Genderdimension im Forschungs-

inhalt ist weiterhin eine Standard-Anforderung. Antragstellende müssen es nun erläutern, sofern dies bei ihrem Vorhaben nicht zutreffend ist. Ein *Merkblatt* fasst die Strategie und Maßnahmen zusammen:

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>

Ausführlicher erläutert werden die Neuerungen in einem kürzlich seitens der Europäischen Kommission gehaltenen Vortrag, der auch als Video aufgezeichnet wurde. Das Video und die Folien des Vortrags finden Sie auf der Webseite der Europäischen Kommission (Genderaspekte ab 1:43:30):

<https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event210421.htm>

Auf der entsprechenden [Seite der Europäischen Kommission zu Gender in der Forschung](#) sind zudem inzwischen bekannte und neue Ressourcen, Netzwerke, Projekte und Strategie-Papiere neu (und übersichtlicher) geordnet.

Verpflichtung zu Gender Equality Plänen für öffentliche Institutionen

Um förderfähig zu sein, müssen öffentliche Einrichtungen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen im neuen Rahmenprogramm einen Gleichstellungsplan vorweisen können. Ab 2022 ist diese Anforderung sogenannter Gender Equality Plans (GEPs) bindend. Mitte Mai hat die Europäische Kommission Details dazu gebündelt auf ihrer Seite [„Gender equality in research and innovation“](#) veröffentlicht. Das zugrunde liegende Rechtsdokument sind die sogenannten General Annexes des Arbeitsprogramms 2021 – 2022.

Kern der GEPs sind Inhalte zu diesen vier Punkten:

1. Öffentliches Dokument (von der obersten Leitung unterzeichnet und mindestens innerhalb der Einrichtung verteilt) – Details zur Veröffentlichung finden sich in den FAQ.
2. Budget,
3. Datenerhebung und Monitoring,
4. Training und Capacity Building.

Auf der genannten Seite ist ein PDF-Dokument mit häufig gestellten Fragen (FAQs) zu den GEPs verlinkt. Dort wird unter anderem zu der besonders in Deutschland schon häufig gestellten Frage Stellung genommen, ob ein GEP auf der Internetseite einer Einrichtung (also extern) veröffentlicht sein muss. Die Kurzantwort lautet: Er muss es nicht; allerdings muss auf einer auch von extern zugänglichen Website ein Hinweis gegeben werden, dass ein solches Dokument vorliegt (zu den Details siehe die FAQs). Außerdem können auch mehrere bereits geltende Dokumente, sofern sie nachweislich die Anforderungen für einen GEP erfüllen, in Summe als Äquivalent anerkannt werden. Ebenfalls in den FAQs sind Beispiele und Anleitungen verlinkt, die z. B. durch EU-Projekte die Erstellung von GEPs an der eigenen Einrichtung erleichtern."

Quelle:

<https://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm>

Europäische Kommission sucht Gutachterinnen für Horizont Europa

Ende März hat die Europäische Kommission einen Aufruf zur Interessenbekundung veröffentlicht: Sie sucht Expertinnen und Experten, die sie bei der Implementierung der EU-Programme unterstützen – so insbesondere auch durch Begutachtungen.

Der Aufruf gilt für alle EU-Programme, also auch für Horizont Europa, und zwar für die gesamte Programmperiode 2021 bis einschließlich 2027.

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/experts/call-for-expression-of-interest_en.pdf

Alle Interessierten können sich über das Funding & Tenders Portal registrieren und werden bei Bedarf gegebenenfalls angefragt. Für die Tätigkeit gibt es eine Aufwandsentschädigung. Wer bereits in der Datenbank registriert ist, wird gebeten, die im Profil hinterlegten Informationen zu aktualisieren.

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/work-as-an-expert>

Quelle:

<https://www.eubuero.de/fif-aktuelles.htm>

Der Europäische Forschungsrat (ERC) veröffentlicht Zahlen zu Ausschreibungen

ERC Advanced Grants 2020: Ergebnisse der Ausschreibung veröffentlicht

Der ERC hat am 22. April 2021 die Namen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekannt gegeben, die bei der Ausschreibung in 2020 einen Advanced Grant eingeworben haben. Von 2678 eingereichten Anträgen können 209 Projekte durch ERC Advanced Grants mit insgesamt 507 Mio. Euro gefördert werden. Die Erfolgsquote ist im Vergleich zum Vorjahr erneut auf knapp 8 % gesunken. Bezogen auf den Standort der Geförderten liegt UK mit 51 ERC Advanced Grants an erster Stelle, gefolgt von Deutschland mit 40 Grants. Dahinter folgen mit einigem Abstand Frankreich (22 Grants) und die Niederlande (17 Grants).

Der Anteil der geförderten Wissenschaftlerinnen liegt bei dieser Ausschreibung bei 22 %.

ERC Advanced Grants sind mit einer Förderung von maximal 2,5 Mio. Euro (in Ausnahmen bis zu 3,5 Mio. Euro) pro Projekt verbunden.

Sie richten sich an bereits etablierte, aktive Forschende mit herausragenden wissenschaftlichen Leistungen (begutachtungsrelevant sind die letzten zehn Jahre vor der Antragstellung).

Die Einreichungsfrist für die nächste Ausschreibung der ERC Advanced Grants ist der **31. August 2021**.

Die Pressemitteilung des ERC, entsprechende Ausschreibungsstatistiken sowie die Liste aller geförderten Projekte finden Sie hier:

<https://erc.europa.eu/news/erc-2020-advanced-grants-results>

Quelle: Nationale Kontaktstelle ERC

<http://www.nks-erc.de>

Auswertung zur ERC Starting Grants 2021 Einreichung veröffentlicht

Der ERC hat die Antragzahlen für die bis zum 12. April 2021 eingereichten ERC Starting Grants 2021 veröffentlicht. Insgesamt wurden 4.056 Anträge eingereicht. Dies ist ein Anstieg von 24 % im Vergleich zur ERC Starting Grants Ausschreibung 2020. Die meisten Anträge wurden im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften eingereicht (1.754 - 43,2 %), gefolgt von den Sozial- und Geisteswissenschaften (1.185 - 29,2 %) und den Lebenswissenschaften (1.117 - 27,5 %).

Knapp 40 % der Anträge wurden von Frauen eingereicht, im Vergleich zu 38 % in der ERC Starting Grants Ausschreibung 2020.

Im ERC Arbeitsprogramm 2021 sind 619 Mio. Euro für voraussichtlich 413 ERC Starting Grants 2021 vorgesehen. Der ERC beginnt nun mit der Evaluierung der Vorschläge. Die für eine Förderung ausgewählten Projekte sollen Ende 2021 bekannt gegeben werden.

Die Pressemitteilung des ERC finden Sie hier:

<https://erc.europa.eu/news/applications-erc-starting-grants-2021-facts-and-figures>

Quelle: Nationale Kontaktstelle ERC

<http://www.nks-erc.de>

Zahlen zur ERC-Consolidator-Grants-2021-Einreichung veröffentlicht

Der ERC hat die Antragzahlen für die bis zum 20. April 2021 eingereichten ERC Consolidator Grants 2021 veröffentlicht.

Insgesamt wurden 2.648 Anträge eingereicht. Dies ist ein Anstieg von 5,6 % im Vergleich zur ERC-Consolidator-Grant-Ausschreibung 2020. Die meisten Anträge wurden im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften eingereicht (1.112), gefolgt von den Lebenswissenschaften (779) und den Sozial- und Geisteswissenschaften (757).

33,5 % der Anträge wurden von Frauen eingereicht, was in etwa dem Anteil aus dem Vorjahr (33,6 %) entspricht.

Im ERC-Arbeitsprogramm 2021 sind 633 Millionen Euro für voraussichtlich 317 ERC Consolidator Grants 2021 vorgesehen. Der ERC beginnt nun mit der Evaluierung der Anträge. Die für eine Förderung ausgewählten Projekte sollen im März 2022 bekannt gegeben werden.

Pressemitteilung des ERC:

<https://erc.europa.eu/news/applications-erc-consolidator-grants-2021-facts-and-figures>

Quelle: Nationale Kontaktstelle ERC

<http://www.nks-erc.de>

Neue Datenbank zu ERC-geförderten Projekten

„Auf der ERC-Website finden Sie eine neue Datenbank mit Statistiken und Informationen zu ERC-geförderten Projekten. Angaben zu allen bisher bewilligten ERC Grants (alle ERC-Förderlinien in FP7 und H2020) können auf drei Arten angezeigt werden: als Liste, als Karte, und in Diagrammform. Durch Filter können Sie die Suche anpassen, beispielsweise nach Förderlinie, Land der Gasteinrichtung, Projektthema oder Ausschreibungsjahr. Zusätzlich gibt es eine Freitextsuchfunktion.“

Neue ERC-Datenbank:

<https://erc.europa.eu/projects-figures/erc-funded-projects>

Quelle: Nationale Kontaktstelle ERC

<http://www.nks-erc.de>

New Workshop Series on the Gender Dimension in the European Research Area

In 2021, the German Federal Ministry of Education and Research starts a new workshop series on the gender dimension in the European Research Area (ERA).

The workshop series aims to support the implementation of gender equality in research and innovation in Europe and to inspire researchers and research managers to address gender issues in their projects.

The first workshop will focus on health research.

Workshop: Same, but different? The role of sex and gender in health research

22 June 2021, 9.45 a.m. – 3.00 p.m. (CEST), online in Webex

Draft programme

- Welcome by **Christina Hadulla-Kuhlmann**, German Federal Ministry of Education and Research
- Gender aspects in Horizon Europe: Background and new developments, **Mina Stareva**, European Commission
- Key Note Speech by **Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione**, University of Bielefeld / Radboud University Nijmegen: Overview on gender and health research, special focus on COVID-19; sex & gender
- Sex aspects in health
- Gender aspects in health
- Keynote Speech by **Dr. Cara Tannenbaum**, Canadian Institutes for Health and Research, Institute of Gender and Health: Intersectional aspects in health

- Panel discussion: How to take sex / gender / intersectional aspects into account in health Research
- Where to get advice on writing a successful proposal for Horizon Europe

Further information and registration:

<https://www.eubuenro.de/fif-ERA-gender-dimension.htm>

EU to launch new support scheme for women in deep tech and call for mentors

On International Women's Day, the Commission announced a new initiative called '**Women TechEU**' to support women leading deep tech start-ups in Europe, and help grow their companies into tomorrow's deep tech champions.

'Women TechEU' will offer first-class coaching and mentoring to female CEOs and founders, as well as targeted funding to help take their business to the next level. It is funded under the European Innovation Ecosystems work programme of Horizon Europe. On this occasion, **Commissioner Gabriel** launched a [call for mentors](#) to provide coaching and mentoring for the women selected under the 'Women TechEU' scheme. The call is part of the European Innovation Council's (EIC) Women Leadership Programme. The Commission is looking for women and men in leadership positions, experienced entrepreneurs, investors, tech experts, researchers and innovators.

The pilot scheme will be launched at the **European Research and Innovation Days on 23-24 June 2021**. This will support a first cohort of up to 50 promising deep tech start-ups from EU Member States and Associated Countries.

<https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/events/upcoming-events/research-innovation-days>

Gender equality in research and innovation

https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/gender-equality-research-and-innovation_en

Source and Background: PR - European Commission, 08.03.2021

https://ec.europa.eu/info/news/eu-launch-new-support-scheme-women-deep-tech-and-call-mentors-2021-mar-08_en&pk_campaign=rtd_news

Gender equality: Parliament strives to be frontrunner among EU Institutions

EU-Parliament leadership adopts roadmap to achieve gender equality in political processes and its administration (PR, 30.04.2021)

- Achieve 50% women in management positions by 2024
- Strengthening gender impact analysis of all legislation
- Roadmap with concrete actions and clear deadlines

50% women in middle and senior manager positions and 40% women in top manager positions in the administration. These are the targets the European Parliament's Bureau, comprising the President, Vice-Presidents and Quaestors, set in January 2020. To reach these targets by 2024 the Bureau approved a two-year roadmap of ambitious milestones in political processes and in the Parliament's administration. Currently, 39% and 50% of middle and senior manager positions respectively, are occupied by women, and that number is 23% for top managers.

Chair of Parliament's High-level group on Gender Equality and Diversity, Vice-President Dimitrios Papadimoulis said: "I am very pleased that we have been able to adopt unanimously a roadmap, which for the first time includes not only the administrative but also the political side of the house. This presents not only another opportunity for us to become a leading institution on gender matters, but is also crucial to ensuring that Parliament is truly representative and accessible to the people."

On the political side, Parliament committed itself to strengthening the gender impact analysis of all legislation and to improving gender balance in the leadership of committees and delegations and in the selection of external experts on panels or as authors of studies. The Bureau also re-emphasises Parliament's zero tolerance policy on harassment. Regarding the administration, to reach the ambitious targets for gender balance in management positions, selection boards will among other initiatives continue to propose to prioritise the underrepresented gender in situations where the respective merits of candidates are equal. A more gender-balanced approach to work-life balance measures that supports men and women in Parliament, and gender mainstreaming in training and development activities, should also contribute to improving gender equality in the workplace.

Parliament adopted these measures following the proposal by the High-Level Group on Gender Equality and Diversity, chaired by Vice-President Papadimoulis. The group promotes equality, non-discrimination and diversity in Parliament so that it more accurately reflects European society as a whole.

Source and further information: PR - EU Parliament, 30.04.2021

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210430IPR03214/gender-equality-parliament-strives-to-be-frontrunner-among-eu-institutions>

Making gender equality a reality - Recommendations to the G7

Die W7 ist ein Zusammenschluss von zivilgesellschaftlichen Organisationen und feministischen Aktivist*innen aus den G7-Ländern und der ganzen Welt. Sie setzen sich dafür ein, dass die Gleichstellung der Geschlechter sowie Mädchen- und Frauenrechte bei den Verhandlungen zwischen den Staats- und Regierungschefs der sieben führenden Wirtschaftsnationen mit Priorität behandelt werden.

Am 21. und 22. April 2021 brachte der W7-Gipfel feministische Vertreter*innen zusammen, um gemeinsam konkrete Vorschläge für die Staats- und Regierungschef*innen und Minister*innen der G7-Länder zu erarbeiten, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen.

Die Empfehlungen beruhen auf drei Kernprinzipien: Gleichheit und Gerechtigkeit, Rechenschaftspflicht und sinnvolle Beteiligung an demokratischen Entscheidungsprozessen sowie eine gerechte, ökologisch ausgerichtete Wirtschaft, die die die Erholung nach der Pandemie zentral behandeln soll.

Download der Empfehlungen:

<https://gadnetwork.org/w7-summit-2021>

Weitere Informationen:

<https://gadnetwork.org/gadn-resources/w7-communicue>

<https://www.frauenrat.de/w7-gleichstellungspolitische-empfehlungen-fuer-den-g7-gipfel-2021/>

Zeitschrift GENDER 1/21 - Genderperspektiven für die European Studies

Herausgeberinnen: Gudrun Hentges, Claudia Wiesner, Carola Bauschke-Urban

Der Heftschwerpunkt thematisiert die Situation von Frauen und Gleichstellungspolitik in der EU und eröffnet aktuelle Genderperspektiven auf die und in den European Studies. Vier der Beiträge konzentrieren sich dabei auf die Stärken und Schwächen der institutionellen Förderstrategien der EU. Antigenderpolitik in Ostmitteleuropa steht im Zentrum des fünften Beitrags.

Im Offenen Teil richten gleich zwei Beiträge den Blick zurück auf die Weimarer Republik, wobei einerseits die Berliner lesbische, schwule und trans* Subkultur und andererseits das Verhältnis von Geschlecht und Revolution im proletarischen Theater ausgeleuchtet werden. Weitere Beiträge beschäftigen sich mit den komplexen geschlechterpolitischen Dynamiken im Irak und analysieren Genderaspekte in der außerschulischen Musikpädagogik.

Das Heft wird durch Rezensionen von vier aktuellen Publikationen aus dem Kontext der Frauen- und Geschlechterforschung abgerundet.

Hier geht es zur aktuellen Ausgabe von Gender!

<https://www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=start&L=0>

08

FRAUEN- UND
GESCHLECHTERFORSCHUNG

Universität Bielefeld besetzt neue klinisch-theoretische Professur zu geschlechtersensibler Medizin

Die Universität Bielefeld besetzt eine neue klinisch-theoretische Professur an der Medizinischen Fakultät OWL: Professorin Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione baut die *Arbeitsgruppe Geschlechtersensible Medizin* auf. Die Wissenschaftlerin leitet den Lehrstuhl für Gender in Primary and Transmural Care (Geschlecht in der allgemeinmedizinischen und sektorenübergreifenden Versorgung) am Radboud University Medical Center in Nijmegen, Niederlande. Sie wird künftig sowohl an der Universität Bielefeld als auch am Radboud University Medical Center forschen und lehren.

„Die Berufung von Sabine Oertelt-Prigione ist eine maßgebliche Bereicherung für unsere Fakultät, und bietet großes Potenzial, innovative Forschungsimpulse in die regionale Gesundheitsversorgung zu tragen“, sagt Professorin Dr. med. Claudia Hornberg, Gründungsdekanin der Medizinischen Fakultät OWL.

Brückenprofessur für transnationalen Wissens- und Ideenaustausch

Professorin Dr. med. Sabine Oertelt-Prigione wird künftig ihre Zeit zwischen Bielefeld und Nijmegen aufteilen. Ihre Professur versteht sie als Brückenprofessur, die die junge Medizinische Fakultät OWL mit einem großen Netzwerk von Fachleuten der geschlechtersensiblen Medizin verbindet. „Mir liegt daran, den transnationalen Austausch von

Wissen, innovativen Ideen und Expert*innen im Feld der geschlechtersensiblen Medizin zu fördern“, sagt Sabine Oertelt-Prigione. Die Medizinerin engagiert sich auch über ihre Disziplin hinaus. So gehörte sie in den vergangenen Jahren der von der Europäischen Kommission geförderten Fachgruppe „Gendered Innovations 2“ an und vertrat darin den Gesundheitsbereich.

Neue Perspektiven für die individuelle Behandlung

„Ein geschlechtersensibler Ansatz unterstützt Ärzt*innen bei der individuellen Diagnose und Behandlung“, sagt Sabine Oertelt-Prigione. Der Ansatz ist für zahlreiche Krankheiten zentral, um Symptome richtig zu diagnostizieren und Wirkstoffe und ihre Dosierung auszuwählen, falls eine medikamentöse Behandlung angezeigt ist. So klagen Frauen beispielsweise häufiger als Männer über Nebenwirkungen von Arzneimitteln. Unterschiede in der Körpergröße alleine reichen aber nicht aus, um diesen Unterschied aufzuklären. „Geschlechtersensible Medizin berücksichtigt, dass Frauen, Männer und andere Geschlechter unterschiedlich von Erkrankungen betroffen sein können – sowohl wegen biologischer Ursachen als auch wegen unterschiedlicher Verhaltensweisen und Unterschieden im Zugang zur Gesundheitsversorgung.“

Sabine Oertelt-Prigione widmet sich in ihrer Arbeit hauptsächlich drei Aufgaben. Die erste Aufgabe ist die Netzwerkbildung und Anwaltschaft für geschlechtersensible Medizin. „Lange Jahre wurden geschlechtersensible Prinzipien in der Medizin vernachlässigt. Deswegen ist es wichtig, dass es Fürsprecher*innen für das Thema gibt, die den Dialog mit Ärzt*innen und Akteur*innen aus Politik

und Gesellschaft suchen." Weitere wichtige Aufgaben sieht sie in der Methodenentwicklung und in der interdisziplinären Zusammenarbeit mit klinischen Disziplinen.

Zu Beginn widmet sie sich insbesondere der Erarbeitung des geschlechtersensiblen Curriculums für das Medizinstudium. Gleichzeitig möchte sie ein lokales Netzwerk zu praktizierenden Ärzt*innen aufbauen und klären, welche Möglichkeiten bestehen, geschlechtersensible medizinische Versorgung praktisch zu implementieren und so zu erforschen.

Quelle, Vita von Prof. Oertelt-Prigione und weitere Informationen: PM - Universität Bielefeld, 21.04.2021

<https://aktuell.uni-bielefeld.de/2021/04/21/professur-zu-geschlechtersensibler-medizin/>

Pressestimme:

Gendermedizin

Warum Ärztinnen und Ärzte dieses Fach brauchen

„In Bielefeld entsteht ein neuer geschlechtersensibler Medizinstudiengang. Sabine Oertelt-Prigione übernimmt die zugehörige Professur. Hier sagt sie, warum das Studium neu gedacht werden muss.“ Ein Interview von Katharina Hölter und Sophia Schirmer auf [spiegel.de](https://www.spiegel.de)

<https://www.spiegel.de/start/sabine-oertelt-prigione-wird-professorin-fuer-geschlechtersensible-medizin-in-bielefeld-a-2d05f7ae-b7e9-4bd9-b33ae1852d4449a0>

Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz

Im Sommersemester 2021 richtet die Universitätsmedizin Mainz erstmals die Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz aus. Im Fokus des Semesterprogramms der **Gastprofessorin Dr. Ute Seeland**, Habilitandin an der Charité – Universitätsmedizin Berlin, wird ein hochaktuelles Thema

stehen: die Gendermedizin. Die überwiegend digitalen Veranstaltungen richten sich sowohl an Studierende und Mitarbeitende der Universitätsmedizin Mainz als auch an die interessierte Öffentlichkeit.

Frauen und Männer können bei ein und derselben Erkrankung unterschiedliche Symptome entwickeln und auch verschieden auf die Behandlung reagieren. Frauen zeigen beispielsweise andere Herzinfarkt-Symptome als Männer und sind nach der Einnahme von Arzneimitteln in vielen Fällen stärker von Nebenwirkungen betroffen. Aktuell werden Geschlechteraspekte im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie und -Impfung untersucht. Medizinisch relevante Unterschiede zwischen Frauen und Männern können auf vielfältige Ursachen zurückgeführt werden.

Dabei spielen insbesondere biologische Faktoren, wie geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich Hormonhaushalt, Stoffwechsel, Körpergröße und Genetik eine Rolle. Zudem können auch gesellschaftliche Faktoren, wie Rollenzuschreibungen oder Erziehung zu Geschlechterunterschieden bei Erkrankungen führen. Das erst in den 1990er Jahren entwickelte Fachgebiet der Gendermedizin befasst sich mit der Bedeutung dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede für die Prävention, Diagnose und Behandlung von Krankheiten.

Neben der Grundlagenforschung zur Herzinsuffizienz und Präventiv- und Versorgungsforschung auch unter Geschlechteraspekten widmet sich Dr. Seeland der geschlechtersensiblen Lehre. Hierfür erstellt sie Curricula für den deutschsprachigen und den europäischen Raum. Für ihre Forschungsarbeit zu Geschlechterunterschieden und dem Einfluss von Sexualhormonen bei der arteriellen Pulswellenreflektion hat sie 2019 den Wissenschaftspreis des Deutschen Ärztinnenbundes e. V. (DÄB) und den ersten Posterpreis der Deutschen Gesellschaft für Kardiologie (DGK) erhalten. Dr. Seeland ist Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Geschlechtsspezifische Medizin e.V. (DGesGM) und Sprecherin der DGK-Arbeitsgruppe „Gendermedizin in der Kardiologie“.

Im Rahmen der zum ersten Mal von der Universitätsmedizin Mainz ausgerichteten Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur werden – vorwiegend digitale – Lehrveranstaltungen zu Genderaspekten in verschiedenen medizinischen Fachbereichen, beispielsweise der Pharmakologie, der Kardiologie und weiteren Fächern der Inneren Medizin angeboten. Die Organisation und Durchführung der Gastprofessur liegt in den Händen des Frauen- und Gleichstellungsbüros der Universitätsmedizin Mainz. Die Antrittsvorlesung fand bereits am 5. Mai statt.

Programm:

<https://www.unimedizin-mainz.de/gleichstellung/klara-marie-fassbinder-gastprofessur/das-programm.html>

Quelle und weitere Informationen: PM - Universitätsmedizin Mainz, 29.04.2021

<https://www.unimedizin-mainz.de/presse/pressemitteilungen/aktuellemitteilungen/newsdetail/article/frauen-sind-anders-krank-als-maenner.html>

Aufruf zur Gründung einer neuen Arbeitsgruppe in der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM)

AG „Feministische Perspektiven in der Medizin- und Bioethik“

In den internationalen Bioethik-Debatten sind feministische Perspektiven mittlerweile fest verankert. Wird der Blick auf die deutschsprachigen Medizinethik-Diskussionen gerichtet, finden sich feministische Perspektiven wenig bis gar nicht. Allerdings zeigen die internationalen Diskurse in der Care Ethik, feministisch-ethische Betrachtungen von Reproduktionsfragen oder auch feministische Perspektiven zu Gerechtigkeit, dass ein feministischer Blickwinkel auf medizin- und bioethische Themen neue Impulse setzen kann.

Die neu gegründete AG möchte feministische Perspektiven in der Medizin- und Bioethik adressieren und diese Lücke im deutschsprachigen Raum schließen.

Die Ziele der AG sind es herauszuarbeiten, was unter einer feministischen Medizinethik verstanden werden kann, feministisch-medizinethische Themenfelder abzustecken und sichtbar machen, Kompetenzen zu bündeln und Personen, die in diesem Themenfeld arbeiten, zusammen zu bringen. Feministische Perspektiven sollen dabei nicht nur mit Blick auf medizin- und bioethische Forschung, sondern auch mit Blick auf die Ethik-Lehre adressiert werden.

Die AG soll sich regulär drei Mal im Jahr treffen: einmal im Herbst im Umfeld der AEM-Jahrestagung, zusätzlich zwei Mal online. Das erste Treffen soll am **21. September 2021** von 15:30-18:00 Uhr (aufgrund der aktuellen Situation online) stattfinden. Am ersten Treffen der AG ist geplant:

- Vorstellung der Teilnehmer:innen sowie deren Wünsche und Interessen bzgl. der AG
- Konsentierung der ersten Themen, die Seitens der AG bearbeitet werden sollen
- Verständigung auf die passenden Arbeitsformen (evtl. Gründung von Untergruppen)

Die Initiatorinnen laden alle herzlich ein, sich an der AG zu beteiligen.

Wenn Sie an der AG mitarbeiten möchten bzw. an dem ersten Treffen teilnehmen möchten, melden Sie sich bitte bei Regina Müller (regina.mueller(at)uni-tuebingen(dot)de).

Regina Müller (Tübingen), Merle Weßel (Oldenburg), Isabella Marcinski (Berlin/Göttingen), Kris Vera Hartmann (Heidelberg) und Mirjam Faissner (Bochum)

Quelle:

https://www.aem-online.de/index.php?id=90&tt_news%5Btt_news%5D=304&Hash=f6451d8993d78db73be55e4b8a75e67d

Angela Davis-Gastprofessur im Sommer 2021

Das Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse hat zu Beginn des Wintersemesters 2013/2014 die Angela Davis-Gastprofessur für internationale Gender und Diversity Studies eingerichtet. Sie dient der Förderung internationaler und interdisziplinärer Zusammenarbeit im Bereich Gender und Diversity.

Im Sommersemester 2021 wird die Autorin, Wissenschaftlerin und Aktivistin **Ann Phoenix** die Angela Davis-Gastprofessur für internationale Gender- und Diversity Studies vertreten. Sie ist vom 5. bis 15. Juli am Centrum zu Gast und wird während ihres Aufenthaltes zwei öffentliche Vorträge und weitere Veranstaltungen für (PhD-)Studierende anbieten.

Öffentliche Vorträge:

8. Juli 2021

Antrittsvorlesung: The ties that divide us: Rethinking psychosocial positioning as local, national and global

15. Juli 2021

The indispensability of Intersectionality: Living through unexpected transformational conjunctions

Aufgrund der derzeit unabsehbaren Entwicklungen von COVID-19 behält sich das Cornelia Goethe Centrum vor, Veranstaltungen kurzfristig zu verlegen oder das Format zu verändern.

<https://www.cgc.uni-frankfurt.de/das-centrum/angela-davis-gastprofessur/>

Lesbische Lebenswelten zwischen 1920 und 1970

Interdisziplinäres Forschungsprojekt von Heidelberger und Freiburger Wissenschaftlerinnen

Wie lebten Frauen, die Frauen bekehrten, in den Jahren zwischen 1920 und 1970? Auf welche Hindernisse und Diskriminierungen stießen sie insbesondere während der Zeit des Nationalsozialismus und welche Nachwirkungen hatten diese Verfolgungen und Ausgrenzungen in der Zeit nach 1945? Konnte es gelingen, innerhalb der von Politik, Recht, Gesellschaft und Wissenschaft gesetzten Normen nicht-normative Lebensentwürfe zu realisieren? Diesen Fragen gehen Wissenschaftlerinnen der Universitäten Heidelberg und Freiburg in einem interdisziplinären Forschungsprojekt zu lesbischen Lebenswelten im deutschen Südwesten nach. Das baden-württembergische Wissenschaftsministerium fördert das Vorhaben, das von **Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern** und **Prof. Dr. Karen Nolte** (Heidelberg) sowie **Prof. Dr. Sylvia Paletschek** (Freiburg) geleitet wird, mit rund 200.000 Euro.

„In der Lebenssituation lesbischer Frauen bündeln sich wie unter einem Brennglas zentrale Aspekte und Strukturen gesellschaftlicher Minderheiten und damit der gesellschaftliche Umgang der Zeit mit Vielfalt. Ihre Lebensgeschichten sollten jedoch nicht allein in einer Geschichte der Diskriminierung und Verfolgung aufgehen“, betont Prof. Patzel-Mattern, Wissenschaftlerin am Historischen Seminar der Universität Heidelberg. Nach den Worten von Prof. Nolte kann die Geschichte frauenliebender Frauen vor allem jenseits der großen Metropolen neue Einblicke in den Wandel von Mentalitäten und Gesellschaft liefern. „Dieser vertiefende Blick ist aufschlussreich für die Frauen- und Geschlechtergeschichte, für die Sexualitäts- und Körpergeschichte, die Wissens- und Medizingeschichte ebenso wie für sozial-, wirtschafts- und politikwissenschaftliche Fragestellungen“, so die Direktorin des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin, das an der Medizinischen Fakultät Heidelberg angesiedelt ist.

Das aktuelle Forschungsprojekt umfasst drei Teilvorhaben. Prof. Paletschek und ihr Team befassen sich am Historischen Seminar der Universität Freiburg mit Biografien lesbischer Frauen, die in Politik, Gesellschaft und Kultur oder sozialen Bewegungen, insbesondere der Frauen- und Homosexuellenbewegung, aktiv waren. „Wir wollen damit insbesondere ihre Vernetzungen und Kommunikationsräume sichtbar machen“, so die Freiburger Wissenschaftlerin. Die „Grenzen des Privaten“ stehen im Mittelpunkt des von Prof. Patzel-Mattern geleiteten Teilvorhabens. Dabei geht es um die Frage, in welchen rechtlichen, polizeilichen oder fürsorglichen Zusammenhängen frauenliebende Frauen gezwungen waren, ihre Lebensentwürfe öffentlich zu machen. Wie die Medizin, besonders die Psychiatrie, im Südwesten mit weiblicher Homosexualität umging, wird Prof. Nolte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus wissenschaftsgeschichtlicher Perspektive rekonstruieren.

Die Arbeiten im Forschungsprojekt „Alleinstehende Frauen, Freundinnen, Frauenliebende Frauen – Lesbische Lebenswelten im deutschen Südwesten (1920er bis 1970er Jahre) unter besonderer Berücksichtigung der Zeit des Nationalsozialismus“ laufen noch bis Ende 2022.

Wissenschaftliche Ansprechpartnerin: Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, Historisches Seminar, Telefon (06221) 54-3973, katja.patzel-mattern@zegk.uni-heidelberg.de

<https://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/philosophie/zegk/histsem/mitglieder/patzel-mattern/lesbischelebenswelten.html>

Quelle: PM – Universität Heidelberg, 16.04.2021

<https://www.uni-heidelberg.de/de/newsroom/lesbischelebenswelten-zwischen-1920-und-1970>

CfP: Idealismus, Pragmatismus und Futurismus? Arbeit und Leben in der Frauen- und Geschlechterforschung

Aktueller Call for Papers zur Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 30.09.–1.10.2021, hybride Veranstaltung

„Die Corona-Pandemie hat allerlei umgekrempelt, Bruchstellen in der Gesellschaft offengelegt und das soziale Miteinander vor neue Herausforderungen gestellt – auch in der Wissenschaft. Der soziale Austausch, der einen Großteil des wissenschaftlichen Arbeitens ausmacht, ist stark reduziert und hat sich zunehmend in den digitalen Raum verlagert.

Vielen Wissenschaftler*innen fehlt der persönliche Kontakt in den Büros, auf den Gängen der Hochschulen, auf Tagungen, in den Pausen und Abendveranstaltungen. Prekarität wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse und schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben treten noch deutlicher hervor. Wir wollen das Beste aus der gegebenen Situation machen und versuchen, die neuen digitalen Formate zu nutzen, um die Sektionsmitglieder zusammen zu bringen und die aktuelle Lage der Frauen- und Geschlechterforschung in der Soziologie zu reflektieren. Die Jahrestagung widmet sich der Arbeit und dem Leben in der Frauen- und Geschlechterforschung und fragt nach dem Selbstverständnis der Frauen- und Geschlechterforscher*innen im Spannungsfeld von Idealismus, Pragmatismus und Futurismus.“

Einreichungsfrist für den Call: **30.06.2021**

Organisatorinnen: Prof. Dr. Sylka Scholz, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Dr. Lina Vollmer, Universität zu Köln, Dr. Julia Grulich, Universität Paderborn
Hier geht es zum vollständigen Call und weiteren Informationen.

https://www.soziologie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+qualitative+methoden+und+mikrosoziologie/aktuelles/sektion/cfp_jahrestagung+der+sektion+fug_2021_jena.pdf

CfP der Zeitschrift GENDER – Ernährungspraxis im Wandel: transformative Zusammen- hänge von Geschlecht und Ernährung

Ernährung ist nicht bloß eine physische Notwendigkeit, sondern mit sozialen Praktiken verbunden, die eine starke Identifikations- und Distinktionsfunktion besitzen.

Der Heftschwerpunkt thematisiert aus der Perspektive von Care-Theorie und feministischer Ökologiekritik, inwiefern Ernährung als Versorgungsarbeit sowie der Zugang zu Ressourcen der Nahrungsmittelproduktion zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt ist.

Herausgeberinnen sind Jana Rückert-John, Carla Wember und Sigrid Nieberle.

Der vollständige Call (auf Deutsch und Englisch) findet sich unter

<https://www.gender-zeitschrift.de/call-for-papers-gz>

Die Redakteurinnen freuen sich auf zahlreiche Beitragsvorschläge! Einreichungsfrist für Abstracts ist der **13. Juni 2021**.

wie ://sprechen wir #feminismus?// neue globale Herausforderungen

FKW // Zeitschrift für Geschlechterforschung und visuelle Kultur | Ausgabe 70

Unter dem Titel wie ://sprechen wir #feminismus?// neue globale Herausforderungen beschäftigt sich das für Winter 2021/22 geplante Themenheft mit der aktuellen Wiederbelebung und Reartikulation eines geschichtsmächtigen Begriffs. Nachdem der Feminismus zugunsten eines scheinbar inklusive-

ren Verständnisses von antidiskriminierender und intersektionaler Diversity etwas in den Hintergrund geraten war, nachdem also im akademischen Kontext statt Frauenforschung Gender Studies in den Fokus rückten, erlebt er gegenwärtig eine – zunehmend netzaffine – politische und kulturelle Wiederentdeckung.

Abgabefrist: **15.06.2021**

Weitere Informationen (Hinweise für Autor*innen):

<https://www.fkw-journal.de/index.php/fkw/about>

Gutachter*innen-Datenbank – Call for Reviewers

Das Projektteam des **Margherita-von-Brentano-Zentrums** und der **Open Gender Platform** möchte interessierte Personen auf die Gutachter*innen-Datenbank

<https://www.mvbz.org/gutachterinnen/index.php>

des Margherita-von-Brentano-Zentrums für Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin hinweisen. Diese ist eine frei zugängliche Datenbank, über die Gutachter*innen für wissenschaftliche Artikel gefunden werden können. Sie bündelt die Expertise der deutschsprachigen Geschlechterforschung an einem Ort und unterstützt Prozesse der Qualitätssicherung.

Die Datenbank wurde im Rahmen des BMBF-Projekts **Open Gender Platform**

<https://opengenderplattform.de>

als eines von mehreren Angeboten konzipiert, die Open-Access-Publizieren in der Geschlechterforschung erleichtern sollen.

Bei Interesse können Sie sich hier zur Aufnahme in die Datenbank vorschlagen:

<https://www.mvbz.org/gutachterinnen/newentry-form.php>

09 DIVERSITY, ANTIDISKRIMINIERUNG, INTERSEKTIONALITÄT

Studie: Repräsentation allein ist nicht ausreichend für mehr Geschlechtervielfalt

Die stärkere Repräsentation von Frauen und Minderheiten in Gremien, die das Führungspersonal von Organisationen bestimmen, reicht nicht aus, um zu mehr Geschlechter-Diversität zu kommen, solange zugleich nicht auch ein kultureller Wandel stattfindet. Das ist das Ergebnis einer jüngst publizierten Studie.

Ein Team von Wissenschaftlern um die Ökonomen Nicola Persico von der Northwestern University und Bernhard Ganglmair von der Universität Mannheim und dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) hat dazu die Internet Engineering Task Force (IETF) untersucht, eine Organisation, die sich mit der technischen Weiterentwicklung und freiwilligen Standards des Internets befasst.

Operative Führungskräfte der IETF werden durch ein zehnköpfiges Auswahlkomitee, dem so genannten NomCom, berufen. Die NomCom-Mitglieder selbst werden jedes Jahr nach dem Zufallsprinzip aus einem Pool Freiwilliger gewählt.

„Im Fall der IETF kam es erst dann zu vermehrten Berufungen von Frauen, als kulturelle Normen, die Diversität und Inklusion fördern, mehr in den Vordergrund rückten“, schreiben die Wissenschaftler*innen.

„Unsere Ergebnisse sind hochrelevant für die aktuelle Diskussion zu Frauenquoten in den politischen

Parteien oder in den Führungsetagen von Unternehmen. Sie machen deutlich, wie wichtig es ist, auf kulturelle Normen zu achten“, fasst Ganglmair zusammen. „Eine stärkere Beteiligung von Frauen muss Hand in Hand gehen mit einem Wandel in der Gesamtorganisation“.

In den Jahren 2005 bis 2011 ist zwar der Anteil von Frauen im Komitee der IETF gestiegen. In diesem Zeitraum wurden aber sogar weniger Frauen in Führungspositionen berufen als in den Jahren zuvor. Erst als es in den Jahren 2012 bis 2020 zu einem „kulturellen Regimewechsel“ gekommen sei, habe sich der Frauenanteil erhöht.

Kultur ist hier als ganzheitliche, informelle Norm definiert, sowohl gesellschaftlich als auch organisationsspezifisch, wie sie etwa in öffentlichen Reden, Verhaltenskodizes und anderen Aktivitäten zutage tritt, die technisch nicht mit dem Berufungsprozess zusammenhängen, aber das Verhalten der Mitglieder mit Blick auf Geschlechter-Stereotypen verändern.

Die Studie liefere „überzeugende Evidenz, dass sich der kulturelle Rahmen der IETF um das Jahr 2012 geändert hat. Das geschah zum einen aufgrund von aktiven Bemühungen innerhalb der Organisation und zum anderen infolge einer breiteren gesellschaftlichen Verhaltensänderung hinsichtlich Geschlechtervielfalt und Inklusion“, erklären die Autor*innen.

Dieser Regimewechsel zeige sich auch im Anteil der E-Mails, die innerhalb der IETF verschickt wurden und den Begriff „Diversität“ beinhalten. Er kletterte auf ein Prozent im Jahr 2013 und stabilisierte sich dann auf einem Wert von 0,2 – mehr

als doppelt so hoch, verglichen mit dem Durchschnitt vor 2010. Zur gleichen Zeit steigerte sich das gesellschaftliche Interesse an der Gender-Diskussion in den Jahren 2011 bis 2012 deutlich, wie Google-Suchanfragen zu entsprechenden Themen zeigen, so die Studie.

Nach der Änderung des kulturellen Umfelds führte eine Frau mehr in dem Auswahlgremium zu einem Anstieg von 11,9 Prozent der Berufungen von Frauen, verglichen mit einem Rückgang um 6,2 Prozent vor dieser Entwicklung, heißt es in dem Papier.

Angesichts der Tatsache, dass Entscheidungen in der IETF enorme technologische und finanzielle Auswirkungen entfalten, versuchen zahlreiche Unternehmen Mitarbeiter in den Führungspositionen der Organisation zu etablieren. Die IETF war unter anderem bei der Entwicklung des HTTP-Protokolls und des Email-Protokolls POP3 maßgeblich beteiligt.

„Ohne die Protokollentwicklungen in der IETF würde es das Internet, wie wir es heute kennen, nicht geben. Vor diesem Hintergrund ist die Unterrepräsentation von Frauen in IETF-Führungsrollen gesellschaftlich ausgesprochen relevant“, folgern die Autor*innen.

Vollständige Studie:

<https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers/archive/2021/DP284>

Liste aller Diskussionspapiere:

<https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers>

Quelle und weitere Informationen: PM - Universität Mannheim, 22. April 2021

<https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2021/april/gender-diversity/>

Studie: Frauen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt

Frauen mit Schwerbehinderung sind auf dem Arbeitsmarkt von doppelter Diskriminierung betroffen: als Frauen wie auch als Mensch mit Behinderung.

Sie bilden das Schlusslicht bei Lohn sowie Vollzeit- und Führungspositionen und sind durch Haushalts- und Familienaufgaben besonders belastet.

Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie, die das SINUS-Institut für Aktion Mensch durchgeführt hat.

Die Studie arbeitet erstmals einen systematischen Vergleich von Frauen mit und ohne Schwerbehinderung im Verhältnis zu Männern mit und ohne Schwerbehinderung auf. Somit werden genderbezogene Unterschiede mit Unterschieden zwischen Menschen mit und ohne Behinderung hinsichtlich ihres Erwerbslebens miteinander verschränkt. Dabei kam ein Mixed-Methods-Studiendesign zum Einsatz.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie sind:

- Großes Lohngefälle und deutliche Unterschiede in den Karrierewegen zwischen Frauen und Männern mit Behinderung
- Teilzeittätigkeiten und Care-Arbeit laut Studie oft Frauensache – mit oder ohne Behinderung
- Berufliche Zukunft wird von Menschen mit Behinderung pessimistischer gesehen als von Menschen ohne Behinderung – insbesondere von Frauen

In der Studie wurde ein vierstufiges Forschungsdesign angewandt: Mixed-Methods (Desk Research, Sekundäranalysen, Repräsentativbefragung und Tiefeninterviews).

Die ausführlichen Studienergebnisse stehen auf der Webseite von Aktion Mensch kostenlos zur Verfügung.

<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt>

Kontakt: Heide Möller-Slawinski (Senior Research & Consulting, heide.moeller-slawinski@sinus-institut.de)

Quelle und weitere Details zu den Forschungsergebnissen: PM - Aktion Mensch, 08.03.2021

<https://www.sinus-institut.de/veroeffentlichungen/meldungen/detail/news/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt-benachteiligt/news-a/show/news-c/NewsItem/news-from/47/>

Anhörung des Digitalausschusses im Bundestag: djB fordert entschiedene Maßnahmen gegen digitale Gewalt

Anlässlich der Anhörung des Digitalausschusses des Bundestages zum Thema „Digitale Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ mahnte der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB)** überfällige Gesetzesreformen und weitere Maßnahmen an.

„Durch die Digitalisierung erfolgt Gewalt gegen Frauen und Mädchen in einer neuen Qualität und mit einer bis dahin unvorstellbaren Dynamisierung, die adäquate Antworten des Rechtsstaates verlangt. Es geht nicht nur um schwere individuelle Rechtsverletzungen, insbesondere durch Hassrede ist auch unsere Demokratie bedroht!“, so die Präsidentin des djB **Prof. Dr. Maria Wersig**. Noch immer werde Frauenhass bagatellisiert; dabei stelle Antifeminismus oft die „Einstiegsdroge“ für Rechtsextremismus dar und sei ebenso gefährlich wie Rassismus oder Antisemitismus.

Prof. Dr. Maria Wersig verweist auf die ausführlichen Stellungnahmen des djB zu zwei noch immer nicht rechtsgültig abgeschlossenen Gesetzesvorha-

ben – zu dem Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität (<http://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st20-01>) sowie zu dem Gesetzentwurf zur Änderung des Netzwerkdurchsetzungsgesetzes (<http://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st20-14/>) – und betont die Dringlichkeit neuer Regelungen.

Bei beiden rechtlichen Vorstößen geht es um wichtige Neuerungen, wie sie vom djB und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen schon lange gefordert werden. Allerdings sieht der djB die Notwendigkeit der Präzisierung und weitergehender Maßnahmen. So ist es zwar erfreulich, wenn eine Transparenzpflicht den Austausch zwischen Wissenschaft und Plattformen befördern und zu mehr Datenauswertungen führen soll. Es ist aber zu befürchten, dass die Plattformen ohne entsprechende Berichtspflichten nur wenige oder gar keine Daten offenlegen. Auch wäre die Pflicht der Plattformen zur Offenlegung von Algorithmen, mit deren Hilfe automatisiert unzulässige Inhalte aufgespürt werden, ein wichtiger Fortschritt. Da aber Algorithmen mit vorhandenen Daten „trainiert“ werden, die in der Regel eine strukturelle Benachteiligung von Frauen enthalten, muss der dadurch entstehenden Potenzierung von Diskriminierung entgegengewirkt werden. Der djB sieht sich bei diesen Einschätzungen durch das neue Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bestätigt (<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/73.gutachten.html>).

Neben den notwendigen Gesetzesänderungen ist es zwingend erforderlich, flächendeckend Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Straftaten im Zusammenhang mit digitaler Gewalt einzurichten und diese angemessen auszustatten. Gleichzeitig sind verpflichtende Fortbildungen für Justiz, Staatsanwaltschaft und Polizei unumgänglich. Dabei ist insbesondere die geschlechtsspezifische Dimension von digitaler Gewalt in den Blick zu nehmen. Die Sensibilisierung der Rechtsanwender*innen für diese Thematik ist unerlässlich, um zu gewährleisten, dass Hasskriminalität im Netz als solche erkannt und entsprechend verfolgt wird. Erforderlich ist es zudem, die Datenlage weiter zu verbessern. Der djB fordert, die polizeiliche Definition von sogenannter Hasskrimi-

nalität um das Merkmal „Geschlecht“ zu ergänzen. Damit einhergehen muss die entsprechende Schulung der Strafverfolgungsbehörden, die in der Lage sein müssen, die geschlechtsspezifische Dimension im Einzelfall zu erkennen.

Die Statistiken zur politisch motivierten Kriminalität sind zudem insgesamt, also auch bezüglich aller anderen Vorurteilmotive, um Aufschlüsselungen nach Geschlecht zu ergänzen; und zwar sowohl bezogen auf die Täter*innen, als auch bezogen auf die Opfer von Vorurteilskriminalität. Dabei ist eine Abkehr von der binären Aufteilung erforderlich, die auch für die Polizeiliche Kriminalstatistik insgesamt durchgeführt werden muss.

Um einen Selbstschutz gegen Hassattacken zu gewährleisten, müssen rechtliche Möglichkeiten geschaffen werden, eine private Adresse im Netz nicht angeben zu müssen, sondern sie z.B. bei einer öffentlichen Stelle zu hinterlegen. Hierfür sind die geltenden Impressumspflichten neu zu regeln und ein durch staatliche Schutzstellen vermittelter anonymisierter virtueller Raum zu garantieren. Der djb schließt sich entsprechenden Forderungen im Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht ausdrücklich an.

Quelle: PM 21-09 - djb, 24.03.2021

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/pm21-09>

Bitte beachten Sie auch diese Studie:

Bourabain, Dounia:
Everyday sexism and racism in the ivory tower: The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/gwao.12549>

<https://edge.vub.be/en/everyday-sexism-and-racism-in-the-ivory-tower>

Abstract: „The academic workplace is often described as a place of merit and equal opportunities. However, research shows a leaky pipeline where the share of women and people of color decreases in the higher echelons of academia. Explanations are often structural, referring to the access barriers women are confronted with, such as hiring and recruitment. This research investigates what goes wrong in the early phases of a female academic's career. From an intersectional perspective, I study the experiences with everyday sexism and racism of PhD and post-doctoral researchers across disciplines. After conducting 50 in-depth interviews, four processes are discovered: smokescreen of equality, everyday cloning, patronization, and paternalism.“

Öffentliche Sitzung des Innenausschusses zum Thema Bekämpfung von Hasskriminalität gegen LSBTI

Montag, 7. Juni 2021, 14.30 Uhr, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900

Öffentliche Anhörung zum Antrag der Abgeordneten Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Benjamin Strasser, Stephan Thomae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Vielfalt schützen - Homo- und transfeindliche Hasskriminalität bekämpfen

BT-Drucksache 19/26159

Antrag der Abgeordneten Ulle Schauws, Sven Lehmann, Dr. Irene Mihalic, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Hass und Hetze gegen LSBTI wirksam bekämpfen

BT-Drucksache 19/26886

Detaillierte Informationen zur Sitzung finden Sie auf der Internetseite des Ausschusses:

https://www.bundestag.de/ausschuesse/a04_innenausschuss/anhoeerungen/845354-845354

Hinweis: Die Anhörung findet aufgrund der aktuellen Pandemie-Situation *ohne Publikum* statt. Die Sitzung wird *zeitversetzt* am **8. Juni 2021** ab 13 Uhr im Internet unter www.bundestag.de übertragen.

Am Folgetag ist sie unter

<https://www.bundestag.de/mediathek>

abzurufen.

Quelle:

<https://www.bundestag.de/>

Digitale Veranstaltung zu LGBTI-Rechten in Europa am 5. Mai 2021

"Towards the full recognition of LGBTI rights across Europe – Strategic policy measures to implement the 2010 SOGI Recommendation"

Im Rahmen des deutschen Vorsitzes im Ministerkomitee des Europarats 2020/21 führte das *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* gemeinsam mit der *Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa* am 5. Mai 2021 eine digitale Veranstaltung zum Thema der Empfehlung des Europarats zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität (CM/Rec(2010)5) von 2010 durch.

Trotz allgemein anerkannter Menschenrechtsnormen werden die Rechte und Bedürfnisse von LGBTI-Personen nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europarats gleichermaßen akzeptiert und respektiert. Die digitale Veranstaltung lenkte vor dem Hintergrund des verstärkten „backslidings“ auf politischer Ebene – das heißt die Aushöhlung demokratischer Regeln und Normen durch demokratisch gewählte Amtsinhaberinnen – Aufmerksamkeit auf die Situation der LGBTI-Rechte in Europa.

Es wurden des Weiteren insbesondere konkrete politische Maßnahmen und strategische Schritte wie beispielsweise nationale Aktionspläne (s. Überblick in der Hintergrundinformation) in Richtung der vollständigen Umsetzung der Empfehlung des Europarats diskutiert.

Meldung (BMFSFJ), 5. Mai 2021:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/rechte-von-lsbtj-personen-in-europaschutz-178804>

Aufzeichnung der kompletten Veranstaltung (BMFSFJ YouTube-Kanal, in Englisch), 5. Mai 2021

<https://www.youtube.com/watch?v=hT5d-2TIUYk>

Veranstaltungsw Webseite:

<https://bmfsfj-veranstaltungen.bafza.de/en/lgbti-rights-in-europe/home.html>

Quelle:

<http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/aktuelles/>

Bitte beachten Sie auch das:

LGBTIQ*-Monitoring 2020 der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

„Die Beobachtungsstelle hat ein neues Format veröffentlicht: Das LGBTIQ-Monitoring 2020 beinhaltet kurz zusammengefasst alle relevanten Entwicklungen und Aktivitäten in der Europäischen Union und im Europarat sowie in den europäischen zivilgesellschaftlichen Organisationen zu den Rechten von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Personen im Jahr 2020. Diese Informationen gehen aus dem monatlichen EU-Monitoring* der Beobachtungsstelle hervor. Ergänzend wird die erste LGBTIQ*-Gleichstellungsstrategie 2020–2025 der Europäischen Kommission ausführlicher vorgestellt.“*

<https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/15967b2ea6.pdf>

<http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/>

Launch des Scrollytelling-Projekts „Inter...was? Intersektionalität!“

„Inter...was? Intersektionalität!“ ist ein Produkt der aktuellen Visualisierungsforschung des **Urban Complexity Labs (UCLAB)** der **Fachhochschule Potsdam**. Die Themen *Intersektionalität*, *Diskriminierung* und *Privilegierung* werden mithilfe visueller Elemente anschaulich erklärt.

Intersektionale Perspektiven sind bislang kaum im Alltagswortschatz und in gesellschaftlichen Diskursen in Deutschland angekommen. „Inter...was? Intersektionalität!“ bedient sich der visuellen Vermittlung mittels Scrollytelling bzw. Multimedia-Storytelling.

Eine Website gibt durch Kombination von Text, Illustration und Datenvisualisierung eine Einführung in gesellschaftlich relevante Themen.

Ein erstes Konzept des Scrollytellings entstand im Rahmen der Bachelorarbeit von **Hannah Schwan** im Fachbereich Design. Das im Rahmen dieser Arbeit entwickelte Konzept wurde von ihr und **Jonas Arndt** (wissenschaftlicher Mitarbeiter im UCLAB) und unter Mitwirkung von **Sandra Cartes** (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FH Potsdam) und **Marian Dörk** (Forschungsprofessor und Co-Leiter des UCLABs) weiterentwickelt und als **interaktive Webseite** umgesetzt.

Das Vorhaben steht in Verbindung zum Forschungsprojekt „VIDAN: Visuelle und dynamische Arrangements von Nachrichten“, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und an der Fachhochschule Potsdam im UCLAB durchgeführt wird. An der Schnittstelle zwischen Datenvisualisierung und digitalem Storytelling beschäftigt sich das interdisziplinäre Forschungsprojekt mit der Gestaltung, Entwicklung und Bewertung datenbasierter Artikelformate.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung neuartiger Interaktions- und Visualisierungstechniken zur Darstellung und Exploration komplexer Sachverhalte.

Das Visualisierungsprojekt ist aufrufbar unter:

<https://uclab.fh-potsdam.de/intervis/>

Die Website steht auf Deutsch und Englisch zur Verfügung. Mehr Informationen zum Forschungsprojekt VIDAN finden Interessierte hier:

<https://www.fh-potsdam.de/forschen/projekte/projekt-detailansicht/project-action/vidan-visuelle-und-dynamische-arrangements-von-nachrichten/>

Kontakt: Hannah Schwan, wissenschaftliche Mitarbeiterin UCLAB, E-Mail: hannah.schwan (at) fh-potsdam.de

Quelle: PM - Fachhochschule Potsdam, 31.05.2021

<https://www.fh-potsdam.de/informieren/aktuelles/news-detailansicht/artikel/launch-des-scrollytelling-projekts-interwas-intersektionalitaet/>

10 STIFTUNGEN, PREISE, FÖRDERUNG, AUSSCHREIBUNGEN

Rita Süßmuth-Forschungspreis 2021 des Landes Nordrhein-Westfalen | Auszeichnung für exzellente Forschung mit Geschlechterbezug

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft schreibt den Rita Süßmuth-Forschungspreis des Landes Nordrhein-Westfalen für exzellente Forschung mit Geschlechterbezug aus.

Mit dem Preis sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus NRW ausgezeichnet werden, die Forschungsthemen bearbeiten, in denen die Kategorie Geschlecht eine zentrale Erkenntnis- und Analysekategorie darstellt.

Der Preis wird in zwei Kategorien vergeben.

1. In der Kategorie „Forschung plus“ wird der mit 50.000 Euro dotierte Preis an eine Forschungspersonlichkeit vergeben, die eine Professur an einer nordrhein-westfälischen Hochschule innehat bzw. dort nach einer Habilitation tätig ist.
2. In der mit 25.000 Euro dotierten Kategorie „Impulse“ richtet sich die Ausschreibung an promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einer NRW-Hochschule.

Die Bewerbungsfrist endet am **30. Juli 2021**.

Mit der Organisation der Ausschreibung des Rita Süßmuth-Forschungspreises hat das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW die

Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW beauftragt. Ansprechpartnerin ist: **Dr. Beate Kortendiek**, KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6-8, 45127 Essen, Tel.: 0201-183-6134, Fax: 0201-183-2118, beate.kortendiek(at)netzwerk-fgf.nrw(dot)de

<https://www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/foerderungen/rsp>

BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research

The Berlin Institute of Health (BIH) is awarding the BIH Excellence Award for Sex and Gender Aspects in Health Research for the third time this year. Sex- and gender-based studies and analyses are crucial to expand our knowledge and understanding of health and disease and enhance the scientific quality of the results.

Call:

„The award aims to promote sex and gender issues in translational research and increase visibility for these topics. It recognizes research excellence among scientists working in the field of biomedicine, who can show, how accounting for sex and gender in translational research improves their research project and makes the outcomes and results more useful. With the award, BIH funds two projects in the field of translational research

that generate benefit through a special focus on sex and gender aspects within the research project.

The prize is awarded for a joint research project of the applicant with scientific cooperation partners at BIH. We expect a research project within the field of translational medicine, in which sex and gender aspects are considered carefully throughout the research project, e.g. derivation of the research question, choice of study design and setting as well as the analysis and for the interpretation of the results.

The winner will receive 25.000 € to support and accelerate a joint research project with the partner at BIH. The funds are available for a period of 2 years from the date of approval. The application deadline is July 23 at 2pm."

<https://www.bihealth.org/en/bihexcellenceaward2021>

<https://www.bihealth.org/>

Cornelia Goethe Preis 2021

Wissenschaftspreis des Förderkreises des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse

Der Förderkreis des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse der Goethe-Universität Frankfurt am Main vergibt im Jahr 2021 zum 16. Mal den mit 2.000 € dotierten Wissenschaftspreis für eine herausragende Dissertation oder Habilitationsschrift im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ausgezeichnet wird eine hervorragende wissenschaftliche Leistung, die die Bedeutungen der Geschlechterverhältnisse, die symbolischen Konstruktionen von Männlichkeit und Weiblichkeit oder die erkenntniskritische Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft reflektiert und neue Denkanstöße gibt.

Der Preis wird am 7. Dezember 2021 überreicht, wenn pandemiebedingt möglich, im Rahmen eines Cornelia Goethe-Salons. Die wissenschaftlichen Arbeiten, die von einer Jury beurteilt werden, müssen an der Goethe-Universität Frankfurt am Main in den Jahren 2018 bis 2020 eingereicht worden sein.

Bewerbungsfrist: **02.07.2021**

<https://www.cgc.uni-frankfurt.de/237920/ausschreibung-cornelia-goethe-preis-2021/>

efas-Nachwuchsförderpreis 2021

Auch in diesem Jahr möchte das Ökononminnen-Netzwerk *efas* herzlich dazu auffordern, herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten (Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten oder Dissertationen) von Studentinnen und Absolventinnen für den *efas*-Nachwuchsförderpreis (in memoriam Angela Fiedler) für das Jahr 2021 einzureichen.

Vorschläge von herausragenden Arbeiten durch die Gutachter_in sind dabei ebenso willkommen wie Selbstbewerbungen.

Der Preis ist in Höhe von 500€ für eine Diplom-, Bachelor- oder Masterarbeit und in Höhe von 750€ für eine Dissertation dotiert. Er wird für Abschlussarbeiten mit der thematischen Ausrichtung auf Frauen- und Geschlechterforschung im wirtschaftswissenschaftlichen Kontext verliehen, die im Zeitraum vom 1. Juli 2020 bis 31. Juli 2021 abgeschlossen wurden/werden.

Die Preisvergabe inklusive der Kurzvorstellung der Arbeit erfolgt im Rahmen der 19. *efas*-Fachtagung, die voraussichtlich am 3. Dezember 2021 an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) Berlin stattfinden wird. Der Preisträgerin wird zusätzlich die Option eröffnet, für den nachfolgenden *efas*-Newsletter einen Beitrag zu verfassen.

Die Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte bis zum **31. Juli 2021** ausschließlich in elektronischer Form an die efas-Geschäftsstelle an efas-netzwerk@htw-berlin.de. Wenn Sie Fragen haben, dann wenden Sie sich bitte ebenso dorthin.

Weitere Informationen:

<https://efas.htw-berlin.de/index.php/call-efas-nachwuchsfoerderpreis-2021/>

Neues Stipendienprogramm des DAAD: Students at Risk – Hilde Domin-Programm

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) bietet aus Mitteln des Auswärtigen Amtes (AA) das Stipendienprogramm „Hilde Domin-Programm“ an. Das Programm soll weltweit gefährdete Studierende sowie Doktorandinnen und Doktoranden, denen in ihrem Herkunftsland formal oder de facto das Recht auf Bildung verweigert wird, darin unterstützen, ein Studium in Deutschland aufzunehmen oder fortzusetzen, um einen Studien- oder Promotionsabschluss an einer deutschen Hochschule zu erlangen.

Die im Rahmen des Programms nominierten und ausgewählten Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden werden in Studiengängen ihrer persönlichen Wahl und individuellen Qualifikationen entsprechend eingeschrieben und erhalten ein Stipendium, das die notwendigen Kosten des Studiums- bzw. Forschungsaufenthalts deckt.

Langfristiges Ziel des Stipendienprogramms ist es, den Studierenden sowie Doktorandinnen und Doktoranden ein Hochschulstudium bzw. einen Forschungsaufenthalt in sicherer Umgebung zu ermöglichen, damit sie nach Abschluss des Studiums bzw. Forschungsvorhabens einen wichtigen Beitrag zur politischen, wirtschaftlichen sowie gesellschaftlichen Entwicklung in ihren Herkunftsländern (bzw. in Deutschland oder Drittländern) leisten können.

Alle Geförderten des Stipendienprogramms werden in einem gesellschaftswissenschaftlichen Begleitprogramm überfachlich weiterqualifiziert, um die Aussichten auf eine freie Entfaltung der Persönlichkeit und einen gesellschaftlichen Beitrag zu erhöhen.

Zielgruppe des Programms sind Studierende sowie Doktorandinnen und Doktoranden weltweit* bzw. mit einem zuerkannten Flüchtlingsstatus und/oder einer Asylberechtigung, die nachweislich der Gefährdung unterliegen, dass ihnen in ihrem Herkunftsland aufgrund ihrer *ethnischen, sexuellen, geschlechtlichen oder religiösen Identität* bzw. *ihrer politischen oder bürgerschaftlichen Engagements* formal oder de facto das Recht auf Bildung verweigert wird.

Das Bewerbungsportal ist für erfolgreich nominierte Kandidatinnen und Kandidaten ganzjährig mit folgenden Bewerbungsfristen geöffnet:

31. Juli 2021

31. Januar 2022

Quelle, Nominierungsvoraussetzungen und weitere Informationen:

<https://www.daad.de/de/der-daad/was-wir-tun/entwicklungszusammenarbeit/foerderprogramme-fuer-studierende-von-a-z/hilde-domin-programm/>

11 WEITERBILDUNG, KARRIEREFÖRDERUNG

„Karriereweg Fachhochschul- professorin“

Professorinnen und Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschulen/Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Schleswig-Holstein laden Berufspraktikerinnen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen sowie weitere Interessentinnen herzlich zu einem offenen Austausch über Berufsbild, Einstellungs Voraussetzungen und Wege zu einer Professur ein.

„An deutschen Fachhochschulen stellen Frauen knapp ein Viertel der Professuren und sind damit ähnlich wie ihre Kolleginnen an den Universitäten immer noch stark unterrepräsentiert. Vielen Akademikerinnen ist der Karriereweg einer Fachhochschulprofessur, unter anderem in Bezug auf die Berufungsvoraussetzungen und den vielfältigen Berufsalltag, wenig bekannt. Gemeinsam möchten Professorinnen und Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschulen in Schleswig-Holstein in dieser Veranstaltung über das Berufsbild „Professorin an der Fachhochschule“ informieren. Berufspraktikerinnen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen aller Fächer sowie weitere Interessentinnen sind herzlich willkommen.“

Die Veranstaltung findet am **18. Juni 2021** 17–19 Uhr online statt. Anmeldungen sind bis zum 10. Juni erwünscht.

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Veranstaltungsflyer:

https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/professorin_werden_18._juni.pdf

12 TERMINE · CALL FOR PAPERS

*Bitte beachten Sie: Aufgrund der derzeitigen Lage sind viele der hier aufgeführten Termine vorläufig und können sich täglich ändern. Bitte besuchen Sie die Websites der Veranstalter*innen!*

21.04. – 24.07.2021

Ringvorlesung: Religion* Macht Sex*. Geschlechterbilder in den Religionen

Ort: online

<https://gender-in-den-theologien.hu-berlin.de/de/rv-plakat-12-04-1.pdf>

28.04. – 07.07.2021

Cornelia Goethe Colloquien im Sommersemester 2021: Whose Gender? Whose Sex?

Ort: mittwochs, 18–20 Uhr c.t. (synchron) bzw. (asynchron)

<https://www.cgc.uni-frankfurt.de/cornelia-goethe-colloquien/>

29.04. – 15.07.2021

EKfG-Vortragsreihe: Forschungsforum Gender Sommersemester 2021

Interdisziplinäre Ringvorlesung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG)

Ort: online

https://www.uni-due.de/ekfg/ekfg-vortragsreihe_sommersemester-2021.php

07.06. – 31.07.2021

Intercontinental Cross-Currents "Transatlantic Women at Work: Service in the Long Nineteenth Century"

Ort: online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94963>

Postponed: 07.06. – 18.06.2021

20th Gender Summit – LAC

Please monitor the website for further information.

<https://www.gender-summit.com/g20-2021-lac>

09.06. – 10.06.2021

7th EWORA Conference, „Leadership in Higher Education and Research in Times of Dynamic Global Change“

Ort: ETH Zurich, Zurich, Switzerland

<https://www.ewora.org/7thconference-theme>

11.06. – 13.06.2021

Systemrelevant? Feministische Perspektiven

Ort: online

<https://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/systemrelevant-feministisches-zukunftslabor/>

12.06.2021

Konferenz: Geschlecht – Geschichte – Politik

Ort: online

https://akhfg.de/wp-content/uploads/2021_Barcamp_Region-Nord.pdf

14.06. – 18.06.2021

Diversity-Woche an der Universität zu Köln

Ort: online

<https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/diversity-woche-du-machst-den-unterschied>

15.06.2021

„ABC der Antragstellung“

Online-Seminar zur Antragstellung in Horizont Europa anbieten mit Fokus auf Gender-Fragen.

<https://www.eubueno.de/fif-veranstaltungen.htm>

15.06. – 16.06.2021

Herkunft macht Karrieren

Ort: online

<https://www.herkunft-macht-karrieren.de/>

16.06.2021

Explaining the Gender Gap in Scientific Productivity and Impact: The role of collaboration and publication strategies

Ort: online

<https://hdhf.zhb.tu-dortmund.de/forschung/forschungskolloquium/>

17.06.2021

Tagung „MeToo in Science“: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen – Wege zu innovativer Prävention (1. Tag)

Erster Tagungsteil: (17.06.2021, 16:00-19:30 Uhr)

Zweiter Tagungsteil: (01.07.2021, 16:00-19:30 Uhr)

Ort: online

<https://mariejahodacenter.rub.de/veranstaltung/tagung-metoo-in-science-sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt-an-hochschulen-wege-zu-innovativer-praevention-1-tag/>

17.06.2021

Geschlecht: behindert. Gendergerechte Inklusion.

Ort: online

<https://www.berlin.de/politische-bildung/veranstaltungen/veranstaltungen-der-berliner-landeszentrale/geschlecht-behindert-gendergerechte-inklusion-1084408.php>

18.06.2021

Karriereweg Fachhochschulprofessorin

Ort: online

https://www.fh-kiel.de/fileadmin/data/gleichstellung/professorin_werden_18._juni.pdf

20.06. – 27.06.2021

Summer school "Digital health innovation: intersections between design, technology and gender"

Ort: Karlstad University or online

<https://www.kau.se/en/centre-gender-studies/date/digital-health-and-innovation-intersections-between-design-technology>

22.06.2021

Online-Workshop „Same, but different? The role of sex and gender in health research“

Für weitere Infos beachten Sie bitte S. journal

<https://www.euburo.de/fif-ERA-gender-dimension.htm>

23.06.2021

Hochschulprofessorin werden: Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für Naturwissenschaftlerinnen

Ort: online

https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/mnf/wisskar/wins/networking/webinar_hochschulprofessur_2021.pdf

23.06.2021

Online Lecture Gendering the European Parliament: Structures, Policies, and Practices

Lecture by Prof. Dr. Petra Ahrens

https://www.ma-gip.polsoz.fu-berlin.de/en/_media/2021-Vortrag.pdf

23.06. – 24.06.2021

European Research and Innovation Days

Ort: online

<https://research-innovation-days.ec.europa.eu/>

24.06. – 25.06.2021

Digitales Symposium zum Thema „Queere KI. Zum Coming-out smarterer Maschinen“

Ort: online

<https://tu-dresden.de/gsw/schauflerlab/einfuehrung/news-2/news/call-for-papers-digitales-symposium-zum-thema-queere-ki-zum-coming-out-smarterer-maschinen-einsendeschluss-28-februar-2021>

24.06. – 25.06.2021

(In)visibilities in Academia and Higher Education – Exploring Links between (In)visibility and Social Inequality

Ort: online

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/einzelansicht/article/invisibilities-in-academia-and-higher-education-exploring-links-between-invisibility-and-social-inequality>

28.06. – 30.06.2021

Social Justice in times of uncertainty

Ort: Genf

<https://sociocongress2021.ch/>

30.06. – 02.07.2021

Gender, work & Organization: 11th Biennial International Interdisciplinary conference

Ort: online

<http://kenthospitality.kent.ac.uk/Register/DocumentStore/GWO.pdf>

01.07. – 02.07.2021

TOTAL GLOBAL? Strategien für eine geschlechtergerechte Internationalisierung der Wissenschaft – Das virtuelle Barcamp

Ort: online

<http://geschlechtergerechte-personalentwicklung.de/>

05.07. – 06.07.2021

Technosomata. Transhistorical and Intersectional Perspectives

Ort: online

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/gender-kolloquien/technosomata>

07.07.2021

One-day pre-conference: European Conference on Politics and Gender (ECPG)
Postponed to 2022: ECPG 2021 at the University of Ljubljana

Ort: online

https://standinggroups.ecpr.eu/gender/?page_id=668
<https://ecpr.eu/Events/157>

08.07. – 10.07.2021

Sub-theme 69: Tackling Climate Change, Enhancing Inclusivity

at 37th EGOS Colloquium virtually organized by Vrije Universiteit Amsterdam (VU) on July 8–10, 2021.

<https://www.egosnet.org/home>

13.07.2021

Gendersensible Wissenschafts- und Hochschulforschung – ein Forschungsprogramm

International Centre for Higher Education Research Kassel, INCHER, online

<http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/de/incher/veranstaltungen/vortraege-im-sommersemester-2021.html>

13.07. – 16.07.2021

'UNKNOWING' INSTITUTIONS: DECOLONISATION AND CRITICAL INTERSECTIONAL PRACTICE

Ort: This will be an on-line and/or face-to face conference

<https://www.flinders.edu.au/engage/culture/whats-on/awgsa-conference>

15.07. – 17.07.2021

„But Some are More Equal than Others“ – Interdisciplinary Perspectives on Growing Inequality and the Need for Solidarity

Ort: online

<https://www.boeckler.de/de/aktuelle-veranstaltungen-2718-international-conference-but-some-are-more-equal-than-others-31739.htm>

18.07. – 20.07.2021

#GenderChallenge – Exploring Gender Identities Online

Ort: online

<https://easychair.org/cfp/GenderChallenge21>

23.07. – 25.07.2021

Partizipationsräume von Frauen in Geschichte und Gegenwart

Ort: online

https://www.akademie-rs.de/vakt_24374

27.07. – 31.07.2021

informatica femminile Baden-Württemberg 2021

Ort: online

<https://scientificade/index.php?id=informatica-feminale>

29.07.2021

Workshop "Gendering Fascism"

Ort: online

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-95373>

23.08. – 25.08.2021

Die Post-Corona-Gesellschaft? Pandemie, Krise und ihre Folgen – Gemeinsamer Kongress der DGS und der ÖGS

Ort: Wirtschaftsuniversität Wien (WU) oder digital

<https://kongress2021.sozioogie.de/aktuelles>

30.08. – 03.09.2021

ECPR: Virtual General Conference

European Consortium for Political Research (ECPR)

Ort: online

<https://ecpr.eu/GeneralConference>

06.09. – 10.09.2021

HERSS Summer School 2020: How to Make Theory Work in Higher Education Research and Science Studies

Ort: Hannover, Germany

<https://www.herss-summer.eu/>

13./15./17.09.2021

25th International Conference on Science, Technology and Innovation Indicators, STI 2020

Ort: online

<http://sti2020.org/>

13.09. – 25.09.2021

Informatica Feminale 2021

Ort: Juli bis September 2021 online oder vor Ort in Bremen

<https://www.informatica-feminale.de/>

15.09. – 17.09.2021

(urspr. 16.09.20 – 18.09.20)

XI European Conferences on Gender Equality in Higher Education 2021

Ort: online

<http://upm.genderequalityconference2020.com/>

16.09. – 17.09.2021

Modern Marriages. European Perspectives on Policies, Discourses, Economies and Emotions in the long 20th century

Ort: Planned in a hybrid format due to the pandemical situation

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-94729>

20.09. – 21.09.2021

„Alltagsväter?“ Männliche Sorgebeziehungen in historischer Perspektive seit 1950

Ort: online

<https://www.uni-heidelberg.de/md/zegk/histsem/mitglieder/patzel-mattern/workshopprogrammankundigung05.05.pdf>

20.09. – 22.09.2021

Save the Date: bukof-Jahrestagung 2021 im Online-Format

Infos folgen.

<https://bukof.de/veranstaltungen/save-the-date-bukof-jahrestagung-2021/>

20.09. – 22.09.2021

8. Jahrestagung der ÖGGF Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung „Ambivalente Un_Sichtbarkeiten“

Ort: online

<https://oeggf2021.univie.ac.at/>

23.09. – 25.09.2021

Medien und Ungleichheiten (Trans-)nationale Perspektiven auf Geschlecht, Diversität und Identität

Ort: Hochschule Magdeburg-Stendal oder online

<https://www.dgpuk.de/de/termine/medien-und-ungleichheiten-trans-nationale-perspektiven-auf-geschlecht-diversit%C3%A4t-und>

24.09. – 25.09.2021

Queer Feminist Perspectives on Political Homophobia and Anti-Feminism in the Middle East and Europe

Ort: online

<https://watson.brown.edu/cmcs/news/2021/queer-feminist-perspectives-call-papers-conference>

27.09. – 28.09.2021

Die nicht-binäre Erhebung von Geschlecht: Möglichkeiten, Herausforderungen, Perspektiven

Ort: online

https://www.uni-bielefeld.de/soz/aktuelles/pdf/CFP_WS_Geschlecht.pdf

27.09. – 01.10.2021

Virtual Grace Hopper Celebration EMEA!

Virtual Grace Hopper Celebration (vGHC) is the world's largest gathering of women technologists.

<https://ghc.anitab.org/>

30.09. – 01.10.2021

Idealismus, Pragmatismus und Futurismus? Arbeit und Leben in der Frauen- und Geschlechterforschung

Call for Papers zur Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Hybridformat.

https://www.sociologie.uni-jena.de/sozmedia/arbeitsbereiche/ab+qualitative+methoden+und+mikrosociologie/aktuelles/sektion/cfp_jahrestagung+der+sektion+fug_2021_jena.pdf

01.10. – 03.10.2021

Arbeit, Wissen und Expert*innentum in der archäologischen Geschlechterforschung

Ort: Linz, Österreich

<https://femarc.de/organisatorisches/veranstaltungen/271-geschlecht-macht-arbeit.html>

07.10. – 08.10.2021

Vielfältige Familien: Elternschaft und Familie/n jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit

Ort: Humboldt-Universität zu Berlin oder hybrid

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/vielfaeltige-familien>

08.10. – 10.10.2021

4. Tagung des Inter_Trans_Wissenschaftsnetzwerks

Ort: online

https://intertranswissenschaft.net/2021/02/18/cfp_itw-tagung_2021/

14.10. – 15.10.2021

tifs-Fachtagung „Verständigung und Konflikt. Solidarische Debattenkultur in feministischen Politiken“

Ort: Bad Urach oder hybrid

<https://www.tifs.de/news-stellungnahmen>

25.10. – 26.10.2021

“Histories of Sexualities, Gender Diversity, and Queer in the Nordic and Baltic Region”

Ort: University of Helsinki (online, hybrid)

<https://www2.helsinki.fi/en/conferences/histories-of-sexualities-gender-diversity-and-queer-in-the-nordic-and-baltic-region>

.....
25.10. – 27.10.2021

Conducting history of sexuality, gender diversity and queer – concepts, theory and methods

The course consists of participating in the conference "Histories of Sexualities, Gender Diversity, and Queer in the Nordic and Baltic Region" (25-26 October) s.o.

Ort: online or hybrid format

<https://www2.helsinki.fi/en/conferences/histories-of-sexualities-gender-diversity-and-queer-in-the-nordic-and-baltic-region/call-for-papers>

.....
29.10.2021

Erster Equality Slam der Universität Bremen

Ort: online

<https://www.uni-bremen.de/chancengleichheit/hochschul-und-geschlechterpolitik/equality-slam>

.....
04.11. – 05.11.2021

Die Schwarze Botin. Frauenhefte

Interdisziplinäre Tagung

Ort: Goethe-Universität Frankfurt a.M.

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-97729>

.....
05.11.2021

Krise und Utopie. Geschlechterperspektiven auf ein „gutes Leben“ (nicht nur) in der Pandemie

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

Ort: Universität Duisburg-Essen (Campus Essen)

<https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/anmeldung>

.....
29.11.2021

Safe the Date: Abschlussworkshop des BMBF-Verbunds INGER

Abschlussveranstaltung des Projektes INGER – „Integration von Geschlecht in die Forschung zu umweltbezogener Gesundheit“

Ort: online

<https://www.uni-bremen.de/inger>

.....
01.12. – 03.12.2021

A p a r t – Together – Becoming With! Gesellschaftskritische Geschlechterforschung als Beitrag zu einer Allianz für die Zukunft

Arbeitstagung: 20 Jahre Universitätszentrum für Frauen*- und Geschlechterstudien an der Universität Klagenfurt

<https://www.aau.at/blog/call-for-papers-a-p-a-r-t-together-becoming-with/>

.....
02.12.2021 – 03.12.2021

Feminist and Queer Perspectives on Food. 2nd Vienna Workshop on STEM Museums, Gender and Sexuality

Ort: Technisches Museum Wien

<https://www.hsozkult.de/event/id/event-97770>

Finden sie diese und weitere Termine/CFP ausführlich auf dem CEWS-Portal:

<https://www.gesis.org/cews/news-events/veranstaltungskalender/>

13 NEUERSCHINUNGEN

Gleichstellungspolitik

.....
Lambertsson, Björk, Eva; Eschenbach, Jutta; Wagner, Johanna M. (Hg.):

Women and Fairness. Navigating an Unfair World

Waxmann, 07.05.2021
ISBN: 978-3-8309-4365-5

„This collection brings together scholars from various disciplines to ask fundamental questions concerning how women handle the manifold impediments placed before them as they simply attempt to live full human lives. The collection explores narratives of women – real and fictional – who fight against these barriers, who succumb to them, who remain unaware of them, or choose to ignore them. It explores the ways we read women in cultural Production, and how women are read in society. We assert the obstacles constructed into the very fabric of societies against fifty percent of the population are unfair, be they hindrances for women to attain their goals, encumbrances that limit women's speech and societal participation – communal and artistic – or hindrances that prohibit specific behaviors and images of women.“

.....
Plett, Konstanze:
Geschlechterrecht. Aufsätze zu Recht und Geschlecht – vom Tabu der Intersexualität zur Dritten Option

Transcript, Mai 2021
ISBN: 978-3-8376-5539-1

„Aus menschenrechtlicher Perspektive wird seit langem um die Wahrnehmung und Anerkennung von inter- und transgeschlechtlichen Menschen gerungen: In welchem Verhältnis stehen Recht und Geschlecht? Warum soll Geschlecht überhaupt geregelt werden? Welche Änderungen gab es im deutschen Recht? Konstanze Plett macht die Entwicklung und Veränderung des staatlichen Rechts hinsichtlich der Wahrnehmung intergeschlechtlich geborener Menschen deutlich. Sie ist eine der drei Juristinnen,

die die sogenannte »Dritte Option« für Geschlecht beim Bundesverfassungsgericht durchgesetzt haben. Der Band, herausgegeben und eingeleitet von Marion Hulverscheidt, ist mit einem Geleitwort von Friederike Wapler und mit einer von Daniela Heller illustrierten Zeitleiste versehen.“

.....
Sagmeister, Maria:
Geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern zwischen Zwang und Autonomie

Verlag Österreich, 27.05.2021
ISBN: 978-3-7046-8660-2

„Ein wesentlicher Bestandteil der Organisation bezahlter sowie unbezahlter Arbeit ist die Regelung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Während für Mütter in Österreich zwingende Schutzfristen vorgesehen sind, gibt es für Väter und zweite Elternteile nur den freiwilligen „Papa-Monat“. Diese ungleiche Behandlung rechtfertigt sich aus den körperlichen Umständen von Geburt und Schwangerschaft sowie zur Bekämpfung der Doppelbelastung von Frauen. Sie schränkt zugleich aber auch die Möglichkeiten von Eltern bei der Gestaltung der Kinderbetreuung ein. Dieses Buch wirft grundlegende Fragen zum rechtlichen Umgang mit Differenz auf: Zum einen müssen bestehende Ungleichheiten abgefedert werden. Zum anderen zementieren gruppenspezifische Rechte wie der Mutterschutz Differenzen, indem etwa Müttern die primäre Verantwortung für Kinderbetreuung zugeschrieben wird. Da der arbeitsrechtliche Schutz von (werdenden) Eltern aber unverzichtbar ist, wird in diesem Werk vorgeschlagen, den Mutterschutz zum Ausgangspunkt für allgemeine Rechte zu machen und Väter sowie soziale Eltern stärker zu berechtigen und zu verpflichten. Das Buch hinterfragt die derzeit geltende österreichische Rechtslage und zeigt, wie intersektionelle Geschlechterforschung auf ein alltagsrelevantes Rechtsgebiet angewandt und gesellschaftspolitisch wirksam werden kann.“

Verlan, Sascha; Schnerring, Almut:
Equal Care. Über Fürsorge und Gesellschaft

Verbrecher Verlag, 2021
 ISBN: 9783957324276

„Am Anfang und am Ende des Lebens sind wir darauf angewiesen, dass andere Menschen sich um uns kümmern, bedingungslos fürsorglich sind. Aber auch in den Jahren dazwischen: Wer kocht, räumt auf und putzt? Wer erzieht, betreut und pflegt? Wer hört zu und gibt Rückhalt? Wer ist bereit, die eigenen Wünsche zurückzustellen und sich hier und jetzt um andere zu kümmern? All diese Care-Aufgaben sind in unserer Gesellschaft sehr ungleich verteilt. Im professionellen Bereich sowie im Privaten. Die Grundthese ist: Nur wenn Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerecht aufgeteilt wird, haben alle Menschen gleichermaßen die Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe, politisch und wirtschaftlich, in Kultur und Wissenschaft, beruflich und privat, auf allen Ebenen und Hierarchiestufen.“

Barigozi, Francesca; Cremer, Helmuth; Lozachmeur, Jean-Marie:

Gender Wage and Longevity Gaps and the Design of Retirement Systems

IZA DP No. 14394 (May 2021)

<http://ftp.iza.org/dp14394.pdf>

“We study the design of pension benefits for male and female workers. Women live longer than men but have a lower wage. Individuals can be single or live in couples who pool their incomes. Social welfare is utilitarian but an increasing concave transformation of individuals' lifetime utilities introduces the concern for redistribution between individuals with different life-spans. We derive the optimal direction of redistribution and show how it is affected by a gender neutrality rule. With singles only, a simple utilitarian solution implies redistribution from males to females. When the transformation is sufficiently concave redistribution may or may not be reversed. With couples only, the ranking of gender retirement ages is always reversed when the transformation is sufficiently concave. Under gender neutrality pension schemes must be self-selecting. With singles only this implies distortions of retirement decision and restricts redistribution across genders. With couples, a first best that implies a lower retirement age for females can be implemented by a gender-neutral system. Otherwise, gender neutrality implies equal retirement ages and restricts the possibility to compensate the shorter-lived individuals. Calibrated simulations show that when singles and couples coexist, gender neutrality substantially limits redistribution in favor of single women and fully prevents redistribution in favor of male spouses.“

Arredondo, Patricia et al.:
Women and the Challenge of STEM Professions. Thriving in a Chilly Climate

Springer International Publishing, 23.07.2021
 ISBN: 978-3-030-62201-5

“This eye-opening book identifies factors that impede the success of women in STEM professions and demonstrates the negative impact of sexual harassment on women's physical health, mental health, and job performance. Focusing specifically on the narratives of women in higher education, the authors illuminate the structural and systemic barriers facing women working as graduate students, faculty, and administrators.“

Najemnik, Nicole:
Frauen im Feld kommunaler Politik

Springer VS, 28.06.2021
 ISBN: 978-3-658-34041-4

„Im Mittelpunkt der Arbeit steht die leitende Forschungsfrage nach Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an kommunalen Online-Partizipationsverfahren. Diese werden mithilfe der Bourdieuschen Analysewerkzeuge technologischer Habitus, digitales Kapital, Feld kommunaler Politik und männliche Herrschaft untersucht. Als empirische Fallstudie wird das Online-Partizipationsverfahren zum Wuppertaler Bürgerbudget 2019 herangezogen. Die Arbeit liefert sowohl auf theoretischer als auch auf praktischer Ebene wichtige Erkenntnisse: Erstens werden analytische Hinweise dafür geliefert, dass sich Bourdieus Theorie der Praxis für eine Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Beteiligung von Frauen an kommunalen Online-Partizipationsverfahren eignet und dass politische Partizipation nicht losgelöst von dem Feld, in dem sie stattfindet, erklärt werden kann. Zweitens werden konkrete Handlungsempfehlungen für die kommunale Bürgerbeteiligungspraxis formuliert. Dabei werden sowohl mögliche Ansatzpunkte zur Reduzierung von geschlechtsspezifischen Beteiligungsbarrieren bei kommunalen Online-Partizipationsverfahren aufgezeigt als auch Ansätze zur Überwindung geschlechterübergreifender Beteiligungsbarrieren diskutiert.“

11 Irrtümer über Parität

Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes (djb) vom 27.04.2021

<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st21-10>

„Auch 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts gab es noch nie ein paritätisch besetztes deutsches Parlament. Im Bundestag ist der Frauenanteil auf 30,9 Prozent, den Stand der 90er Jahre, zurückgefallen. Auf Kommunebene sieht es noch verheerender aus: In den Parlamenten sitzen nur 25 Prozent Frauen und nur jedes zehnte Rathaus wird von weiblicher Hand regiert. Eine Antwort auf dieses Ungleichgewicht können Paritätsgesetze geben. Über diese halten sich allerdings einige hartnäckige Irrtümer, die jedoch leicht zu widerlegen sind.“

Lührig, Holger H.:

Gender*sternchen, Doppelpunkt oder Binnen-I – wahlentscheidend?

http://www.zwd.info/gender*sternchen,-doppelpunkt-oder-binnen-i-%E2%80%93-wahlentscheidend.html

„Der Kampf um die geschlechtergerechte Sprache wird von den Gegner:innen der Schreibweise mit Sternchen, Doppelpunkt oder sogenanntem Binnen-„I“ immer härter geführt. Bis auf Weiteres will der Deutsche Rat für Rechtschreibung dem Asterisk nicht in das Regelwerk der deutschen Sprache aufnehmen. Der Abwehrkampf der Reformgegner zielt auf die Bundestagswahl am 26. September, von der sie hoffen, dass die künftigen Mehrheiten im Parlament eine gegenläufige Entwicklung einleiten könnten. Das ist kaum zu erwarten. Gewinnen wird die geschlechtergerechte Schreibweise auf jeden Fall, schreibt zwd-Herausgeber Holger H. Lührig in seiner Kolumne im zwd-POLITIKMAGAZIN 384.“

Gendern. Macht Feminismus sichtbar

<https://www.genderleicht.de/gendern-muss-feminismus-sichtbar-machen/>

„Die Genderdebatte dreht sich um die Schönheit der Sprache und um Fragen der Diversität. Was aber wenig diskutiert wird, wenn es um das richtige Gendern geht, ist das Geschlechterverhältnis.“ Ein Beitrag von Koschka Linkerhand auf genderleicht.de

Umfrage: 16 der 30 Dax-Konzerne sind für Gendersprache

<https://www.welt.de/wirtschaft/article229139071/Gendern-16-der-30-Dax-Konzerne-sind-fuer-Gendersprache.html>

DAB Online Event: Veranstaltung „Frauen aus aller Frauen Länder gestalten die Zukunft Deutschlands“

Stream (30.04.2021):

<https://www.youtube.com/watch?v=OWAhKsZgPEw>

„Diskussion und Preisverleihung mit Manuela Queitsch, Auma Obama, Jutta Allmendinger u.a. Im Rahmen der Veranstaltung wird die Präsidentin des Deutschen Akademikerinnenbundes, Manuela Queitsch, den Sophie La Roche-Preis an Elke Büdenbender verleihen, um ihren Einsatz für Frauen anzuerkennen.“

Film: Yes She Can – Frauen verändern die Welt

Gleichberechtigung heißt nicht automatisch Chancengleichheit – das gilt für berufstätige Frauen in Deutschland auch mehr als 40 Jahre nach der gesetzlichen Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz... Die Dokumentation YES SHE CAN – FRAUEN VERÄNDERN DIE WELT zeigt Frauen, die mit diesem Status Quo nicht einverstanden sind. Frauen, die jeden Tag versuchen, die Welt diverser zu machen. Die ihren Erfolg nicht von Vorurteilen beeinflussen lassen. Vorbilder, die Mut machen und inspirieren. Wissenschaftlerinnen und Expertinnen, die Ursachen und Strategien aufzeigen.“ Der Film ist seit Mai 2021 bei Amazon Prime Video verfügbar.

Hochschulen/Hochschulforschung

Kortendiek, Beate et al.:

Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen

Springer VS, 25.05.2021

ISBN: 978-3-658-32859-7

„Im „Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung“ werden regelmäßig Forschungsergebnisse zur Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen veröffentlicht. Diese basieren auf detaillierten Analysen hochschulstatistischer bundes- und landesweiter Daten im Quer- und Längsschnitt. Zudem wird erforscht, welche Gleichstellungspraktiken an den

Hochschulen mit jeweils aktuellen Schwerpunktsetzungen ein- und umgesetzt werden. In diesem Band steht der Gender Pay Gap in Hochschule und Wissenschaft im Fokus. In der Wissenschaft wird davon ausgegangen, dass sich Leistung an sachlichen Kriterien messen lässt und dass das Geschlecht der Forschenden und Lehrenden keinen Einfluss auf Leistung und Exzellenz hat. Die Ergebnisse zum Gender Pay Gap auf Professorebene berühren daher gleich zwei empfindliche Tabus. Der erste Tabubruch besteht darin, dass die Geschlechtsneutralität der Wissenschaft hinterfragt wird. Der zweite Tabubruch wird mit dem Sprechen über Geld begangen."

.....
Michalczyk, Stephanie:

The [M]OTHER. Geschlecht im Hochschulreformdiskurs

Beltz Juventa, 21.07.2021
ISBN: 978-3-7799-6657-9

„Der Hochschulreformprozess der 2000er-Jahre hat zur Implementierung neuer Governanceformen sowie zur Stärkung neoliberaler Positionen an Hochschulen geführt. Parallel wurden das Anliegen der Chancengleichheit erweitert und die hochschulische Gleichstellungspolitik ausgebaut. Auf Grundlage einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse werden die Verhandlungen von Geschlechterungleichheit im öffentlichen Hochschulreformdiskurs untersucht und die Kontinuität vergeschlechtlichter Deutungsmuster aufgezeigt, die auch zu einer kritischen Diskussion des Verhältnisses von Gleichstellungspolitik und neoliberaler Hochschulpolitik führen.“

.....
Lipton, Briony:

Academic Women in Neoliberal Times

Palgrave Macmillan, 09.07.2021
ISBN: 978-3-030-45064-9

“This book investigates the gendered dimensions of academic life in the contemporary Australian university. It examines key discourses – most notably academic performativity and identity – through a feminist lens, and scrutinises how discourses of neoliberalism and feminism are entangled in the structure, systems, operations and cultures of the university. Drawing on in-depth qualitative interviews with academic women in Australia, the author uses a mix of experimental methods to emphasise the performative and discursive decisions women make with regard to their academic careers. In doing so, this book reveals how women themselves generate neoliberal and feminist shifts, how they manage the contradictions they produce, and how they carve spaces of influence and authority. Moving towards a re-evaluation of existing discourses, this book offers new insights into gender inequality in the Australian university in neoliberal times.”

.....
Thomas, Dave S. P.; Arday, Jason (Hg.):

Doing Equity and Diversity for Success in Higher Education. Redressing Structural Inequalities in the Academy

Palgrave Macmillan, 29.06.2021
ISBN: 978-3-030-65667-6

“This book provides a forensic and collective examination of pre-existing understandings of structural inequalities in Higher Education Institutions. Going beyond the current understandings of causal factors that promote inequality, the editors and contributors illuminate the dynamic interplay between historical events and discourse and more sophisticated and racialized acts of violence. In doing so, the book crystallises myriad contemporary manifestations of structural racism in higher education. Amidst an upsurge in racialized violence, civil unrest, and barriers to attainment, progression and success for students and staff of colour, doing equity and diversity for success in higher education has become both politically urgent and morally imperative. This book calls for a redistribution of power across intersectional and racial lines as a means of decentering whiteness and redressing structural inequalities in the academy. It is essential reading for scholars of sociology and education, as well as those interested in equality and social justice.”

.....
Ginther, Donna K.; Kahn, Shulamit:

Women in Academic Economics: Have We Made Progress?

NBER WORKING PAPER SERIES; Working Paper 28743
DOI 10.3386/w28743, April 2021

<https://www.nber.org/papers/w28743#fromrss>

„This study uses data from Academic Analytics to examine gender differences in promotion to associate professor in economics. We found that women in economics were 15% less likely to be promoted to associate professor after controlling for cumulative publications, citations, grants and grant dollars. In contrast, we found no significant gender differences in promotion in other fields including biomedical science, physical science, political science, mathematics and statistics, and engineering. We separated the sample by the research intensity of institutions and found suggestive evidence that these results were being driven by less research-intensive institutions.“

Henderson, Lina; Black, Alison L.; Garvis, Susanne (Hg.):

(Re)birthing the Feminine in Academe. Creating Spaces of Motherhood in Patriarchal Contexts

Palgrave Macmillan, 14.05.2021
ISBN: 978-3-030-38213-1

"This book engages expansively with the concept of motherhood in academia, to offer insights into re-imagining a more responsive higher education. Written collaboratively as international, interdisciplinary and intergenerational collectives, the editors and contributors use various ways of understanding 'motherhood' to draw attention to – and disrupt – the masculine structures currently defining women's lives and work in the academy. Shifting the focus from patriarchal understandings of academe, the narratives embrace and champion feminist and feminine scholarship. The book invites the reader to question what can be conceived when motherhood is imagined more expansively, through lenses traditionally silenced or made invisible. This pioneering volume will be of interest and value to feminist scholars, as well as those interested in disrupting patriarchal academic structures."

Cannon, Edmund; Cipriani, Giam Pietro:
Gender Differences in Student Evaluations of Teaching: Identification and Consequences

IZA DP No. 14387 (May 2021)

<http://ftp.iza.org/dp14387.pdf>

"Student Evaluations of Teaching (SETs) have been suggested as one possible cause for low representation of women among academic economists. While econometric analyses using control variables certainly report that SETs can be influenced by the gender of both teacher and student, such studies may still be biased if there is non-random allocation of teachers to teaching. Even if causal estimates of gender effects are unbiased, the inference that SETs contribute to gender discrimination is hazardous, since hiring or promotion committees would not have access to these controls when evaluating SETs. We use data from an Italian university to quantify the effect of controls on gender effects and conclude that there is insufficient evidence to blame SETs for a gender imbalance in Economics."

Kirkeboen, Lars; Leuven, Edwin; Mogstad, Magne:
College as a Marriage Market

IZA DP No. 14264

<http://ftp.iza.org/dp14264.pdf>

Abstract: „Recent descriptive work suggests the type of college education (field or institution) is an important but neglected pathway through which individuals sort into homogeneous marriages. These descriptive studies raise the question of why college graduates are so likely to marry someone within their own institution or field of study. One possible explanation is that individuals match on traits correlated with the choice of education, such as innate ability, tastes or family environment. Another possible explanation is that the choice of college education causally impacts whether and whom one marries, either because of search frictions or preferences for spousal education. The goal of this paper is to sort out these explanations and, by doing so, examine the role of colleges as marriage markets. Using data from Norway to address key identification and measurement challenges, we find that colleges are local marriage markets, mattering greatly for whom one marries, not because of the pre-determined traits of the admitted students but as a direct result of attending a particular institution at a given time."

Europa und Internationales

EIGE (Hrsg.):
Gender Equality Index 2020 country factsheets

„To give everyone the possibility to discover where their country stands on gender equality, EIGE has translated all national findings from the Gender Equality Index 2020. You can download factsheets presenting the situation in each country in its national language here“:

<https://eige.europa.eu/areas/gender-equality-index-2020-country-factsheets>

The Gender Gap in the EU's Public Employment and Leadership. Mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27

The European Parliament's Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM) 2021

Download:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL_STU\(2021\)689276_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL_STU(2021)689276_EN.pdf)

"This Study has been commissioned by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs at the request of the FEMM Committee. It provides a situational analysis of the gender gap in EU and Member States' public sector, administration and sphere and identifies promising policy measures for reducing it."

.....
 Melanie K. Jones, Ezgi Kaya:
The Gender Pay Gap in UK Medicine
 IZA DP No. 14177

<http://ftp.iza.org/dp14177.pdf>

Abstract: „In this study we quantify the size and drivers of the contemporary gender pay gap among medical doctors employed in the UK public sector. In using nationally representative data from the Annual Survey of Hours and Earnings, we make comparisons to doctors employed in the private sector, as well as to other public sector medical professionals. We find that the substantial 20 per cent hourly gender pay gap among public sector doctors is far larger than in either of these comparator occupations. Decomposing the mean gender pay gap for public sector doctors, we find that it is largely unexplained by personal and work-related characteristics, consistent with evidence of potential substantial gender inequality in rewards. It is at the top end of the wage distribution where this is most pronounced indicating the presence of a ‚glass ceiling‘ in UK medicine.“

.....
 René Böheim, Sarah Gust:
The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap

IZA DP No. 14206

<http://ftp.iza.org/dp14206.pdf>

Abstract: „In Austria, a gender pay transparency law was introduced in 2011, requiring companies with more than 1,000 employees to publish a pay report every other year. Firms with 500, 250, and 150 employees were subject to this requirement at later years. We estimate the impact of the law on men’s wages, women’s wages, and the gender pay gap using administrative data. The results from a regression discontinuity design suggest that the wage transparency law did not change wages or the gender wage gap. In larger firms, the wage of newly hired women increased more due to the reform than of newly hired men, suggesting that the gender wage gap decreased among newly hired workers. Our estimates of the effect of the law on employment growth or turnover are small, and statistically insignificant. For larger firms, we estimate that the transparency law led to a lower share of women in treated firms. These results are robust to several additional specifications.“

.....
 Castrén, Anna-Maija et al. (Hg.):
The Palgrave Handbook of Family Sociology in Europe

Palgrave Macmillan, 01.07.2021

ISBN: 978-3-030-73306-3

“This handbook provides a meaningful overview of topical themes within family sociology as an academic field as well as empirical realities in various societal contexts across Europe. More than sixty prominent European scholars’ original texts present the field’s main theoretical and methodological approaches in addition to issues such as families as relationships, parental arrangements, parenting practices and child well-being, family policies in welfare state regimes, family lives in migration, and family trajectories. Presenting cutting-edge research on findings, theoretical interpretations, and solutions to methodological challenges, it is a timely tool for researchers, teachers, students, and family practitioners who wish to familiarise themselves with the state of family sociology in Europe.“

.....
 Tarkhanova, Oleksandra:
Compulsory Motherhood, Paternalistic State? Ukrainian Gender Politics and the Subject of Woman

Palgrave Macmillan, 16.06.2021

ISBN: 978-3-030-73355-1

“This book examines Ukrainian state gender politics and investigates how gendered subject positions and policy discourses are constructed within and through social policies. Set against the backdrop of the post-Soviet transformations, nation-building, neoliberalization, and post-Maidan political transformations, policy and discursive changes reflect and reproduce the gender norms that not only derive from these ideological processes but also actively legitimize and enable them. This book considers how the relations between the state and woman-citizen are changing: from socialist paternalism to nationalist affective bond and neoliberal sacrificial citizenship, which conceals women within families but also deeply relies on their unpaid work. The book brings the Ukrainian case into the European debate on conservative neoliberal transformations and anti-gender political sentiment, and by doing that, advances the feminist theorization on neoliberalism. This book will be of particular interest to scholars in gender politics, sociology of policy, and post-socialist or Eastern European studies.“

Onditi, Francis; Odera, Josephine:
Understanding Violence Against Women in Africa

Springer International Publishing, 05.06.2021
 ISBN: 978-3-030-71095-8

„This textbook provides students across Social Sciences, Humanities, Politics, and International Studies with an in-depth understanding of the issues, policies, and strategies for addressing the symptoms and root causes of violence against women (VAW) in sub-Saharan Africa. This text uses the United Nations Security Council's Resolution 1325 (UNSCR 1325) on Women, Peace and Security in Eastern and Southern Africa as a framework to present the causes and impacts of VAW and to trace the journey of sub-Saharan African countries toward gender equality. It also provides an overview of the policy and legislative frameworks that underpin the progress, challenges, and achievements of addressing VAW based on four key pillars: prevention, protection, participation, and relief and recovery. Chapters provide a wealth of knowledge, as the book draws on academic literature; national, regional, and international legislations; and data collected from field research, and makes use of end-of-chapter discussion questions and quick study guides.

Students will come away equipped with the tools, resources, and knowledge necessary to address and fix VAW in sub-Saharan Africa and beyond.“

Frauen- und Geschlechterforschung

Kleinert, Ann-Christin et al. (Hg.):
Interdisziplinäre Beiträge zur Geschlechterforschung: Repräsentationen, Positionen, Perspektiven

Verlag Barbara Budrich, 07.06.2021
 ISBN: 978-3-8474-2472-7

„Wie kann Geschlecht als eine zentrale Kategorie der Analyse gegenwärtiger gesellschaftlicher Entwicklungen fachübergreifend, theoretisch, methodisch sowie mit Praxisbezug verhandelt werden? In diesem Band werden Selbst- und Fremdpositionierungen, Repräsentationen, praktische Impulse und Vielfältigkeiten von Geschlechtlichkeiten verhandelt. Die Auswahl der Beiträge versteht sich – wie die Geschlechterforschung selbst – als interdisziplinär.“

Grabow, Jördis:
Kritik – Intervention – Transformation. Feministische Widerständigkeit im hegemonialen Geschlechterdispositiv

Springer VS, 09.07.2021
 ISBN: 978-3-658-34205-0

*„Feministische Bewegungen und ihre diversen widerständigen Praktiken haben in den vergangenen Jahren wieder an Sichtbarkeit gewonnen. Neben Protest- und Aktionsformen lassen sich auch zahlreiche Praktiken finden, die das Alltagsleben feministischer Akteur*innen prägen. Charakteristisch vereinen die heterogenen feministischen Widerstände Kritik-, Interventions- und Transformationspraktiken, die das hegemoniale Geschlechterdispositiv sowie realwirksame Hervorbringungen hinterfragen, angreifen und verändern. Die Autorin untersucht in ihrer explorativen Studie verschiedene Widerstandspraktiken und analysiert deren Bedeutung für gesellschaftliche Wandlungsprozesse. Bildet Geschlecht weiterhin die zentrale Bezugsdimension innerhalb feministischer Bewegungen? Wie definieren Feminist*innen die Kategorie Geschlecht und in welchem Verhältnis stehen ein theoretisches Geschlechterwissen, die feministische Praxis und das feministische Subjekt zueinander?“*

Sigl, Johanna; Kapitza, Katharina; Fischer, Karin (Hg.):
Facetten des Antifeminismus. Angriffe und Eingriffe in Wissenschaft und Gesellschaft

Alma Marta, 16.05.2021
 ISBN: 978-3-948731-02-1

„Als „Facetten des Antifeminismus“ analysieren die in diesem Sammelband vertretenen Beiträge aktuelle Angriffe und Eingriffe in Bezug auf Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie institutionelle Gleichstellungsarbeit. Die Beiträge beschränken sich dabei nicht auf den Wissenschaftsbereich, sondern thematisieren Antifeminismus auch in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven: der Sozialpädagogik, den Kulturwissenschaften, der Sozialpsychologie, der Philosophie, den Umweltwissenschaften, der Soziologie, der Sozialen Ökologie sowie den Politik- und Erziehungswissenschaften. Vor dem Hintergrund dieser vielfältigen theoretischen Zugänge wird sich dem Themenfeld über zwei Schwerpunkte genähert: Zunächst werden aktuelle Debatten um Antifeminismus, Rechtsextrémismus und Antigenderismus in den Blick genommen. Die Beiträge zeigen auf, in welcher Form sich Angriffe und Anfeindungen gegen Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie Gleichstellungsarbeit äußern. Im zweiten Schwerpunkt verdeutlichen die Beiträge beispielhaft, wie antifeministisches Gedankengut sowie Vereinnahmungen von rechts in Bezugnahme auf Natur und Kultur in gesellschaftliche Handlungsfelder eindringen.“

Sawer, Marian; Jenkins, Fiona; Downing, Karen (Hg.):

How Gender Can Transform the Social Sciences

Palgrave Macmillan, 22.05.2021

ISBN: 978-3-030-43238-6

"This collection turns a spotlight on gender innovation in the social sciences. Eighteen short and accessibly written case studies show how feminist and gender perspectives bring new concepts, theories and policy solutions. Scholars across five disciplines– economics, history, philosophy, political science and sociology – demonstrate how paying attention to gender can sharpen the focus of the social sciences, improve the public policy they inform, and change the way we measure things. Gender innovation provokes rethinking at both the core and the margins of established disciplines, sometimes developing alternative fields of research that chart new territory. These case studies celebrate the contribution of feminist and gender scholars and span topics ranging from budgeting, electoral systems and security studies to the ethics of care, emotional labor and climate change."

Weber, Ulla (Hg.):

Fundamental Questions. Gender Dimensions in Max Planck Research Projects

Nomos, 19.05.2021

ISBN: 978-3-8487-7096-0

"Mit "Fundamental Questions" legt die Max-Planck-Gesellschaft zum ersten Mal einen Sammelband zur Geschlechterforschung vor. Dank des breiten Spektrums der in der Forschungsgesellschaft vertretenen Fachrichtungen und Fachkulturen präsentieren die aus verschiedenen Instituten stammenden AutorInnen Erkenntnisse aus zahlreichen Forschungsfeldern: Recht, Kunstgeschichte, Wissenschaftsgeschichte, Neurowissenschaften, Informatik und Wirtschaftswissenschaften. Ebenso vielgestaltig sind die Ansätze, Themen, Fragestellungen und Methodik der versammelten Beiträge. Diese Vielfalt zeigt in bester Art und Weise, dass die Integration der Geschlechterperspektive nicht nur für angewandte Wissenschaft und Entwicklung, sondern ebenso für die Grundlagenforschung gewinnbringend ist."

De Paola, Maria et al.:

Do Women Shy Away from Public Speaking? A Field Experiment

In: Labour Economics, Vol. 70, June 2021

DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102001>

"Public speaking is an important skill for career prospects and for leadership positions, but many people tend to avoid it. We run a field experiment to analyze whether in an incentivized setting men and women show differences in their willingness to speak in public. The experiment involved more than 500 undergraduates who could gain two points to add to the final grade of their exam by presenting solutions to a set problem orally. Students were randomly assigned to give a presentation to the instructor only or in front of a large audience (a class of 100 or more). We find that while women are more willing to do a face-to-face presentation, they are considerably less likely to give a public presentation. We show that female aversion to public speaking does not depend on differences in ability or other psychological attitudes. Such an aversion seems considerably less marked for daughters of working women. The aversion to public speaking cannot be interpreted as strategic avoidance deriving from women anticipating their poor performance in this specific task. From survey data we also show that neither increasing the gains deriving from public speaking nor allowing participants more time to prepare lessens the gender gap."

Schabert, Ina:

Die Gleichheit der Geschlechter

J.B. Metzler, 22.05.2021

ISBN: 978-3-662-62981-9

„Amazonen der Feder, Bürgerinnen in der Republik des Geistes, weibliche Intellektuelle: die Literatur des 17. und 18. Jahrhunderts war der Ort, an dem Schriftstellerinnen ihre Befähigung zur kulturellen Teilhabe beredt unter Beweis stellten und mal in Auseinandersetzung mit, mal mit Unterstützung von männlichen Kollegen einforderten. Sie entwickelten spezifische Strategien der Autorisierung einer weiblichen Perspektive – Strategien, die über intellektuelle Netzwerke im Europa der Aufklärung zirkulierten. Dabei spielte nicht nur die geistige Emanzipation der Frau aus der patriarchal geforderten Unmündigkeit eine Rolle, sondern auch die sexuelle Selbstbestimmtheit. Dieser Sammelband stellt die weiblichen Beiträge vor allem zur englischen und französischen Literatur des Zeitraums in die sozio-politischen und ideengeschichtlichen Zusammenhänge der Geschlechtergeschichte, und stellt so selbst ein wichtiges Stück feministischer Literaturgeschichtsschreibung dar. Er versammelt erstmals die feministischen Forschungen von Ina Schabert zur Literatur des 17. und 18. Jahrhunderts und macht damit die Schriften einer der einflussreichsten Gender-Forscherinnen in Deutschland in einer neu edierten, kritischen Ausgabe verfügbar."

Saric, Emina:

Am Rande der Erinnerung

Passagen, 17.05.2021

ISBN: 978-3-7092-0450-4

„Anhand von Begriffen wie Scham, Schande und Ehre beleuchtet Emina Saric, wie geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen durch Erziehung und Tradition aus der Vergangenheit in die Gegenwart übertragen werden. Gewaltformen wie Zwangsheirat, Verhaltens- und Kleidervorschriften, Einschüchterungen, Drohungen und Ehrenmorde, die unter dem Deckmantel von Traditionen, Religionen und Kulturen stattfinden, sind längst ein Teil unseres Alltags geworden. Die Träger und Trägerinnen solcher nicht auf Anhieb erkennbaren Gewaltstrukturen und Traditionsformen können alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten sein. Dabei sind sich die Betroffenen der Dimension des traditionsbedingten Denkens und Verhaltens oft nicht bewusst. Um die Gewaltspirale zu unterbrechen, bedarf es sowohl der theoretischen Analyse als auch der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen.“

Mayer, Christine; Arredondo, Adelina (Hg.):

Women, Power Relations, and Education in a Transnational World

Palgrave Macmillan, 07.05.2021

ISBN: 978-3-030-44937-7

“This edited collection addresses the nexus of gender, power relations, and education from various angles while covering a broad spectrum of the history of education in both time and geographic space. Taking the position that historians of gender and education find the concept of transnationalism very useful for a deeper understanding of historical change and situations, the editors and their contributors employ a transnational perspective to explore the complex and entangled dimensions of a history of education that transcends regional and national boundaries through a variety of approaches (e.g. through exploring new fields of research, sources, questions, perspectives for interpretation, or methodologies). In doing so, they also undertake to open up a transnational global perspective for the historiography of education.“

Marshall, Daniel (Hg.):

Queer Youth Histories

Palgrave Macmillan, 10.07.2021

ISBN: 978-1-137-56549-5

“This pioneering collection provides, for the first time, an international and transdisciplinary reflection on youth, history and queer sexualities and genders. Since the 1970s there has been an explosion in research focusing on LGBTQ history and on the lives of LGBTQ young people, but these two research areas have seldom been brought together explicitly. Bridging LGBTQ historical scholarship and contemporary queer youth cultural studies, this book marks out pathways for thinking more about youth in LGBTQ history and more about history in contemporary understandings of LGBTQ youth. Examining histories from the nineteenth century through to the recent past, contributors examine queer youth histories in continental Europe, Britain, the United States of America, New Zealand, Australia, Canada, Ireland, India, Malaysia and Hong Kong.“

Gender – Weg vom Schwarz-Weiß-Denken

Die Sendung von „Planet Wissen“ (von WDR, SWR und ARDalpha) mit dem Titel „Gender: Weg vom Schwarz-Weiß-Denken“ ist jetzt auch in der Mediathek verfügbar:

Ankündigungstext des Senders: „Gender bezeichnet das soziale Geschlecht: Was wird in einer Gesellschaft als „männlich“, was als „weiblich“ gesehen und welche Eigenschaften gelten als typisch für Männer oder als typisch für Frauen? Das soziale Geschlecht ist noch viel mehr als das biologische Geschlecht sehr vielfältig und lässt sich wissenschaftlich nicht in nur zwei Kategorien einteilen. Beim Thema Gender, also beim sozialen Geschlecht, machen die „Schubladen“ hier Mann, da Frau nur wenig bzw. gar keinen Sinn. Und trotzdem wird unser Alltag von dieser Zweiteilung sehr stark bestimmt. Planet Wissen fragt deshalb, warum es so schwerfällt, nicht nur von der Zweiteilung „Mann/Frau“ wegzukommen, sondern auch die tatsächlich vorhandene Vielfalt zu akzeptieren. Gäste im Studio: Prof. Dr. Paula-Irene Villa Braslavsky, Ludwig-Maximilians-Universität München; Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß, Hochschule Merseburg.“

<https://www.ardmediathek.de/video/planet-wissen/gender-weg-vom-schwarz-weiss-denken/ard-alpha/Y3JpZDovL2JyLmRIL3ZpZGVvLzBmYWUyM2ZiLWMyNzUtNGNjOC05YjBkLTlY0MzRlZGJmNTcwZg/>

Diversity, Antidiskriminierung, Intersektionalität

Henninger, Annette et al. (Hg.):
**Mobilisierungen gegen Feminismus und ‚Gender‘:
 Erscheinungsformen, Erklärungsversuche und
 Gegenstrategien**

Verlag Barbara Budrich, 07.06.2021
 (GENDER Sonderheft 6)
 ISBN: 978-3-8474-2528-1

„Die Rhetorik gegen eine angebliche ‚Genderideologie‘ richtet sich gegen zweierlei: Herrschaftskritik an der Geschlechterordnung und Forderungen nach sexueller und geschlechtlicher Selbstbestimmung. Das Heft analysiert die diskursiven und politischen Strategien der gegen ‚Gender‘ und den Feminismus gerichteten Mobilisierungen im Kontext des Erstarkens von Rechtspopulismus und Rechtsextremismus und fragt nach emanzipatorischen Gegenstrategien. Es bietet einen Überblick über dieses Phänomen, das in der Forschung teils als Antifeminismus, teils als Anti-‚Genderismus‘ bezeichnet wird. Das Heft leistet demnach einen Beitrag zur Schließung von Forschungslücken in einem boomenden interdisziplinären Forschungsfeld.“

Biele Mefebue, Astrid; Bührmann, Andrea; Grenz, Sabine (Hg.):
Handbuch Intersektionalitätsforschung

Springer VS, 28.06.2021
 ISBN: 978-3-658-26292-1

„Das Thema Intersektionalität wird zunehmend in unterschiedlichen Feldern und mit Blick auf unterschiedliche theoretische wie methodisch-methodologische Ansätze diskutiert. Das Handbuch bietet einen differenzierten Überblick über diese internationalen interdisziplinären Diskussionen und öffnet den Blick für weitere Forschungsperspektiven. Unter Mitarbeit von Boka En und Katharina Jäntschi.“

Mangold, Anna Katharina:
Demokratische Inklusion durch Recht

Mohr Siebeck, Juni 2021
 ISBN: 978-3-16-155278-6

„Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist 2006 erstmals kategorialer Diskriminierungsschutz in das deutsche Privatrecht eingeführt worden – für die einen bedeutet dies einen Frontalangriff auf die Privatautonomie, für die anderen den lang erhofften Rechtsschutz gegen Diskriminierung. Der vermeintlich fundamentale

Widerspruch zwischen Privatautonomie einerseits und verfassungsrechtlichem Gleichheitsversprechen andererseits wirft die Frage nach Voraussetzungen und Implikationen von Antidiskriminierungsrecht auf. Aus verfassungstheoretischer Perspektive untersucht Anna Katharina Mangold dessen Legitimation. Ihre These lautet: Antidiskriminierungsrecht, auch privatrechtlicher Schutz vor Diskriminierung, dient der Sicherung demokratischer Inklusion. Verbote von diskriminierendem Verhalten im Privatrecht sind Ermöglichungsbedingung der demokratischen Begegnung von Freien und Gleichen auf Augenhöhe.“

von Dall'Armi, Julia; Schurt, Verena (Hg.):
Von der Vielheit der Geschlechter. Neue interdisziplinäre Beiträge zur Genderdiskussion

Springer VS, 21.06.2021
 ISBN: 978-3-658-32250-2

„Der Sammelband nähert sich dem Thema auf interdisziplinärer Ebene und vereint aktuelle deutschdidaktische wie erziehungswissenschaftliche Beiträge zu Vermittlungs- und Aneignungsprozessen von Genderkonzeptionen. Enthalten sind theoretische Grundlagenbeiträge und auch konkrete Beispiele, die aktuelle Genderfragen sowohl kritisch als auch konstruktiv beleuchten. Aus der Perspektive der Erziehungswissenschaft steht zunächst die Frage nach der Bedeutsamkeit des Umgangs mit „Geschlecht“ in Schule, Kindergarten und Elternhaus im Fokus des Bandes. Von dieser allgemeinen Grundlegung ausgehend werden exemplarisch weitere, die Sozialisation von Kindern wie Heranwachsenden prägende (Bildungs-)Angebote in den Blick genommen. So wird beispielsweise die Vermittlung literatur- und mediendidaktischer Genderkonzeption gezeigt, etwa die mediale Darstellung von Geschlechterrollen mit Fokus auf ihre Funktionalisierbarkeit im Unterricht. Aber auch der aktuellste Stand sprachbezogener Aspekte, die in die Erziehung zu einem gendersensiblen Sprachgebrauch münden können, hat Eingang in den Sammelband gefunden.“

Ulfat, Fahimah; Ghandour, Ali (Hg.):
Sexualität, Gender und Religion in gegenwärtigen Diskursen. Theologie, Gesellschaft und Bildung

Springer VS, 21.07.2021
 ISBN: 978-3-658-33759-9

„Eines der aktuellsten Themen, die sowohl den öffentlichen als auch den akademischen Diskurs beschäftigen, ist Sexualität und die damit zusammenhängenden Fragen der sexuellen Selbstbestimmung, der Geschlechterordnung sowie der Homophobie. Der Religion kommt in diesem

Diskurs eine bedeutende Rolle zu. Diese Zentralität der Religion zeigt sich nicht nur bei der Frage der Moralvorstellungen, sondern auch bei Fragen des Körper- und Geschlechterverständnisses. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass die Religion – oder genauer gesagt eine bestimmte Auslegung des Religiösen – sich sowohl konfliktfördernd als auch emanzipatorisch auswirken kann. Will man ein zeitgenössisches theologisches Verständnis konzipieren, dann ist es notwendig, die medizinische, psychologische sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung zu rezipieren. Der Sammelband möchte diese Debatten thematisieren und den Blick weiten für die stattfindenden vielschichtigen Wandlungsprozesse der Diskurse.“

Dokumentation der Online-Podiumsdiskussion „(Anti-)Rassismus an Hochschulen“ vom 15.12.20

Im Rahmen des Wissenschaftstags #4GenderStudies

<https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2021/03/16/dokumentation-podium-antirassismus/>

„Welche Rolle spielen Hochschulen im aktuellen Diskurs über Rassismus? Wie wirkt institutioneller Rassismus an Hochschulen? Welche antirassistischen Forderungen und Initiativen gibt es? Die Podiumsdiskussion am 15.12.20, bei der diese Fragen diskutiert wurden, war Teil der Aktivitäten zum Wissenschaftstag #4Gender Studies. Dieser fand 2020 bereits zum vierten Mal deutschlandweit rund um den 18. Dezember statt. Beim Wissenschaftstag #4GenderStudies geht es darum, die Bandbreite der Themen, Forschungsergebnisse und Akteur*innen der Gender Studies/Geschlechterforschung sichtbar zu machen. 2020 beschäftigten sich die Angebote der Berliner Hochschulen mit dem Themenschwerpunkt Rassismus. Die Podiumsdiskussion war außerdem der Auftakt für eine Veranstaltungsreihe zu (Anti-)Rassismus an Hochschulen im Sommersemester 2021. Sie wurde von Melanie Bittner (Toolbox Gender und Diversity in der Lehre) und Dr. Heike Pantelmann (Margherita-von-Brentano-Zentrum) organisiert, um zur dringend notwendigen Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen beizutragen und Räume zu schaffen, in denen Wege zur Stärkung von Antidiskriminierung an der Freien Universität Berlin entwickelt werden können.“

González, Danae Gallo: Trans* Time. Projecting Transness in European (TV) Series

Campus, 19.05.2021
ISBN: 978-3-593-51361-4

„Trans*Sichtbarkeit hat in den letzten Jahren einen Höhepunkt erreicht, so auch in TV- und Streaming-Serien. Sie geht mit Prozessen sozialer Popularisierung und akademischer Legitimierung einher. Inwiefern bildet die fiktionale Darstellung von trans*Personen ihre vielfältige Wirklichkeit ab, die von selbstbestimmten Lebensentwürfen ebenso wie von Diskriminierung und Gewalt geprägt ist? Wenn es stimmt, dass Serien Gesellschaft- und Identifikationsmodelle hervorbringen, welche Chancen und Gefahren sind dann mit ihrer Verbreitung verbunden? Die Autor_innen gehen diesen Frage anhand von ausgewählten europäischen Serien nach.“

Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, April 2021

<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.html>

„Der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung bietet den Leserinnen und Lesern in mittlerweile bewährter Form einen systematischen und ausführlichen Forschungsüberblick über die Entwicklung der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen. Gleichzeitig bildet er die Brücke zu einer Berichterstattung in neuer Datenqualität und Tiefe, denn erstmals fließen in diesen Bericht Ergebnisse einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bundesweit durchgeführten, umfangreichen Teilhabebefragung ein.“

TU Wien: Erklärvideo: Inklusives Design – Warum Sie Intersektionalität beachten sollten

„Sicherheitsgurte, die für Schwangere nicht sicher sind, und Algorithmen, die nur bei Männern mit heller Hautfarbe funktionieren. Warum technische Forschung und Entwicklung Menschen in ihrer Vielfalt miteinbeziehen muss. Dieses Video wurde im Rahmen des H2020-Projekts „Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment“ realisiert (<http://www.geecco-project.eu>).“

German Version: <https://youtu.be/5yUC-G7gcCc>

English Version: <https://youtu.be/U4eRb1NM21A>

Fact Sheet „Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen“ jetzt mit neuen Daten

„Für Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen, darunter insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund, muss der Zugang zu zukunfts-trächtiger, beruflicher (Aus-) Bildung und existenzsichernder Beschäftigung verbessert werden. Einen Kurzüberblick finden Sie im aktualisierten Fact Sheet der Agentur für Querschnittsziele im ESF: Fact Sheet „Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen“

https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/factsheet_beeintraechtigung_270421.pdf

Sonstiges

Seeck, Francis: Care trans_formieren

Transcript, Juni 2021
ISBN: 978-3-8376-5835-4

„Wie wird Care jenseits heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit entworfen? Wie werden Fürsorge und Selbstsorge in nicht-binären und trans Räumen organisiert und gelebt – abseits medizinischer und familiärer Versorgungskontexte? Dazu gibt es bislang kaum Forschung. Francis Seeck wendet sich dieser Leerstelle zu und interviewte und begleitete Personen, die Sorgearbeit für andere trans und nicht-binäre Personen leisten. Die ethnographische Studie vertieft das Verständnis des komplexen Verhältnisses von Gender und Care. Zudem macht sie auf die Bedeutung der Kategorie Klasse in Sorgebeziehungen aufmerksam. Sie zeigt, wie Klassenunterschiede und Klassismus den Zugang zu Für_Sorge erschweren, dass in den Zonen der Prekarität aber auch neue Formen der Fürsorge entstehen. Die hier entwickelte Forschungsstrategie der Sorgenden Ethnographie ermöglicht, Care-Praktiken als zentralen Bestandteil ethnographischer Forschung produktiv zu machen.“

Joel, Daphna; mit Luba Vikhan: Das Gehirn hat kein Geschlecht. Wie die Neurowissenschaft die Genderdebatte revolutioniert

dtv, 21.05.2021
ISBN: 978-3-423-28253-6

„Das Märchen von männlichen und weiblichen Gehirnen: Wissenschaft macht Politik – und formt die Gesellschaft. So hat die männlich dominierte Hirnforschung über Jahrhunderte wirkmächtig die Lüge von den strukturellen Unterschieden zwischen männlichen und weiblichen Gehirnen »bewiesen« – und damit die biologische

Überlegenheit des Mannes manifestiert. Die israelische Neurowissenschaftlerin Daphna Joel deckt auf, warum sich dieser Mythos so hartnäckig hält und wer von ihm profitiert. Sie belegt anhand neuester Studien und ihrer eigenen Grundlagenforschung, dass Männer- und Frauengehirne nicht von Natur aus unterschiedlich ticken, und erklärt, was wirklich unser Denken und unser Handeln beeinflusst. Mit ihrem Manifest stellt Daphna Joel den neuen Feminismus auf wissenschaftliche Füße.“

Heinrich, Hanna; Genings, Karin: Willkommen im Haifischbecken

PapyRossa, Juli 2021
ISBN: 978-3-89438-751-8

„Diese feministische Streitschrift untersucht die strukturellen Zusammenhänge von Patriarchat und Kapitalismus und zeigt, wie wirkmächtig und einschneidend sie das Selbst- und Fremdbild von Frauen weltweit bestimmen. Wie patriarchale Herrschaft auf das Frausein wirkt, warum aktuelle feministische Positionen, die das kapitalistisch-patriarchale System nicht als Ganzes kritisieren, die gesellschaftliche Rolle von Frauen nicht wirksam verändern können und wieso es ein logischer Fehler ist, an den Grenzen von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und Klasse stehenzubleiben, wird ebenso beleuchtet wie der Zusammenhang zwischen feministischer Emanzipation und einem neuen Verständnis von Ökologie und Ökonomie. Das Buch zeigt, weshalb kapitalistischpatriarchale Herrschaft und Gewalt der Kategorie »des Anderen« bedürfen, und ruft dazu auf, für eine neue Gesellschafts- und Weltordnung einzustehen. Hanna Heinrich und Karin Genings plädieren dafür, die Forderung nach Gleichwertigkeit auf alle Menschen auszudehnen, die aus denselben strukturellen Herrschaftsansprüchen heraus Unterdrückung erfahren.“

Kapitänin werden – Ein außergewöhnlicher Berufswunsch

Jadewelt, das Hochschulmagazin, 12.05.2021

<https://jadewelt.jade-hs.de/magazin/kapitaenin-werden-ein-aussergewoehnlicher-berufswunsch>

„Sarah Zimmerer ist Nautikabsolventin und Studentin im Master Maritime Management. Auf einer Berufsinformationsmesse machte eine Schulkameradin die junge Frau auf den außergewöhnlichen Studiengang Nautik aufmerksam. Zimmerer wurde neugierig – sie informierte sich über mögliche Studienorte. Ihre Recherche führte sie nach Elsfleth an die Jade Hochschule.“

Impressum

Redaktion:
Andrea Usadel

Wir freuen uns über LeserInnenbriefe, Kritik und Anregungen zum CEWSjournal; bitte schicken Sie diese an: andrea.usadel@gesis.org

Zitierhinweis:
Textzitate aus unserem CEWSjournal sind uns willkommen.

Bitte nennen Sie dabei unbedingt immer die Quellenangabe (Nummer und Jahreszahl des Journals und die URL unserer Webseite

<http://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Alle Angaben, speziell die URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Über den folgenden Link können Sie den Newsletter wieder abbestellen:

<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/publikationen/cewsjournal/cewsjournal-abmelden/>

Bitte beachten Sie unsere Datenschutzhinweise:

<https://www.gesis.org/institut/datenschutz/>

Vielen Dank!

Die CEWSjournal-Redaktion