

STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

NEWSLETTER 04/2023 (10.10.2023)

Uni Mainz

- Re-Audit „Vielfalt gestalten“
- Podcastreihe „Hinschauen!“ – Unterstützung von Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind
- Einzelcoaching - Programm Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs
- Vorlesungsverzeichnis Diversitäts- und Geschlechterforschung WiSe 2023/24
- Q+ Studienprogramm
- Veranstaltungen der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

Veranstaltungen

Zusammenstellung von Veranstaltungen des Themenspektrums Gleichstellung und Diversität im Kontext Hochschule und Gesellschaft

Förderungen

- Deutscher Studienpreis 2023 verliehen
- Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung: Förderung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern

(Neu-)Veröffentlichungen

- Bücher und Sammelbände
- Studien

- Zeitschriftenartikel
- Zeitschriften, Broschüren & Handreichungen
- Sonstiges

Sonstiges

- Mehr Habilitationen von Frauen 2022
- Fortschritte in Deutschlands Gleichstellungspolitik durch Vereinte Nationen bezeugt
- Jahresbericht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung - Rekordwerte bei Diskriminierung
- Erklärungsansätze für den Gender Award Gap
- Wissenschaftsrat: Geschlechterforschung breiter verankern
- Bildungskluft in Deutschland
- Frauenquote an Hochschulen und Universitäten in Deutschland

Redaktion und Haftungsausschluss

Uni Mainz

Re-Audit „Vielfalt gestalten“

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz hat an dem Re-Audit „Vielfalt gestalten“ erfolgreich teilgenommen. Das Audit begleitet und fördert Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Diversitätsstrategien zu entwickeln, um den Hochschulalltag für alle Personengruppen zu ermöglichen.

Bereits 2014 hat die JGU den Prozess erfolgreich durchlaufen und 2017 das Zertifikat des Stifterverbandes erhalten. Auf Basis eines Selbstreports vom Juli 2022 und einem Peer Review vom 02. Juni 2023 wurde die JGU in einer Re-Auditierung neu bewertet.

Der Stifterverband lobt das Engagement zur Integration von Diversität in die Strukturen und Angebote der JGU. Es werden besonders die Entwicklungen der Diversitätsstrukturen, die Offenheit für die verschiedenen Statusgruppen der Hochschule, Hilfs- und Beratungsstellen und die verschiedenen Projekte zur Diversitätsförderung betont. Auch werden Impulse zur weiteren Verbesserung gegeben.

Somit erhält die Johannes Gutenberg-Universität Mainz vom Stifterverband das neue Zertifikat „Vielfalt gestalten“.

Podcastreihe „Hinschauen!“ – Unterstützung von Personen, die von sexueller Belästigung betroffen sind

Diese Podcastreihe richtet sich an alle Mitglieder unserer Universität, die in ihrem Führungs- oder Betreuungshandeln mit der Frage konfrontiert sind, wie sie von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffene Personen bestmöglich unterstützen können. Es kann vorkommen, dass Führungskräfte wenig Erfahrung und Routine im Umgang mit solchen Situationen haben, deshalb möchten wir Sie mit dieser Reihe unterstützen und erste Impulse geben. Die Podcastreihe versteht sich dabei als ein reines Sensibilisierungsangebot, das zu einer - in jedem Fall - auf die individuelle Situation angepassten Vorgehensweise entlang der geltenden Richtlinien anregen möchte.

Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen als Ansprechpartner:innen zur Verfügung. Vor allen Dingen freuen wir uns, wenn Sie uns Ihre Fragestellungen oder Herausforderung nennen, so dass wir diese ggf. in einer der späteren Folgen anonymisiert aufgreifen können. In unserer Podcastreihe sprechen wir mit Anette Diehl und Sabine Wollstädter vom Frauennotruf Mainz e.V.

Den Podcast finden Sie [hier](#).

Einzelcoaching – Programm Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs

Um Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Weg zu unterstützen, werden in dem Zeitraum unmittelbar vor Abschluss der Promotion, während der Postdoc- bzw. Habilitationsphase und zur weiteren Förderung der Karrieren von Juniorprofessorinnen, Einzelcoachings angeboten. Diese sollen bei der besseren Planung und Durchführung der weiteren akademischen Laufbahn beitragen.

Bewerbungsschluss ist der 19. November 2023. Weitere Informationen finden Sie auf unserer [Homepage](#).

Vorlesungsverzeichnis Diversitäts- und Geschlechterforschung WiSe 2023/24

Verschiedene Fachbereiche der Johannes Gutenberg-Universität Mainz bieten im Wintersemester 2023/24 Veranstaltungen zu Themen der Diversitäts- und Geschlechterforschung an. Das aktuelle Verzeichnis finden Sie [hier](#).

Q+ Studienprogramm

Im Wintersemester 2023/24 werden auch wieder verschiedene Veranstaltungen des Studienprogrammes Q+ bereitgestellt. Es handelt sich hierbei um ein flexibles Zusatzprogramm zum Studium an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, welches einen fächerübergreifenden Austausch und einen Blick über den Tellerrand ermöglicht. Weitere Informationen zum Programm und zur Bewerbung finden Sie [hier](#).

Ausgewählte Veranstaltungen:

[-00.Q+.010 JG|ender|U - Intersektionale Perspektiven auf Gender und Körper](#)

[-00.Q+.020 Das ‚Andere‘ als Feindbild? Psychoanalytische und soziokulturelle Dimensionen von Othering](#)

[-00.Q+.410 Gender und Ethik - Vertiefende Vorlesung Moralthologie](#)

[-00.Q+.440 Mensch Frau* forscht!](#)

Veranstaltungen der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität

Datum	Veranstaltung	Zielgruppe
09.10.2023 13:00 - 14:30 Uhr	Führungsforum II: Umgang mit Alltagsdiskriminierung	Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung
23.11.2023 12:00 - 13:30 Uhr	Führungsforum III: Teams diversitätsbewusst und diskriminierungskritisch führen	Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung
17.01.2024 15:00 - 16:30 Uhr	Führungsforum IV: Diversitätsbewusstes und diskriminierungskritisches Führungshandeln verstetigen	Führungskräfte mit disziplinarischer Führungsverantwortung

Veranstaltungen

Zusammenstellung von Veranstaltungen im Themenspektrum Gleichstellung und Diversität im Kontext Hochschule und Gesellschaft.

Datum	Veranstaltungstitel	Veranstalter:innen
06.09., 20.09., 06.-08.10.2023	Seminar „Coming-Out-Wochenende für trans & nicht-binäre Menschen“	#lila_bunt
25.09., 09.10., 16.10.2023	Workshop „Wissen, was ich kann. Entdecken, wohin ich will.“	KOBRA Berufsberatung für Frauen in Berlin
25.09., 17.10., 06.11.2023	Informationsabende Weiterbildung „Mehr Frauen in die öffentliche Verantwortung – Qualifikation für soziale, politische und kulturelle Leitungsaufgaben“	Berliner Frauenbund 1945 e.V.

03.10., 22.10., 12.11.2023	„Widerstandsgeschichte lokal“: 12 Bezirke – 12 Stadtführungen	Frauen im Widerstand
05.10.2023	Ausstellungseröffnung „Aufarbeiten: Sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche im Zeichen von Emanzipation“	Schwules Museum Berlin
05.10, 09.10., 25.11.2023	Aktionstage „Gewalt stoppen. Gesundheit stärken“	Runder Tisch Berlin
06.-07.10.2023	Öffentlicher Workshop „Anyone Anywhere All the Time – Simultaneity, Disconnect, and the Queer Diasporic Ordinary“	Tales of the Diasporic Ordinary. Aesthetics, Affects, Archives, Humboldt-Universität zu Berlin
09.-11.10.2023	Konferenz „Solidarität in der Migrationsgesellschaft“	Transforming Solidarities
10.10., 14.11., 12.12.2023, 16., 30.01.2024	Vortragsreihe „Perspektiven auf Unconscious Bias“	Ruhr-Universität Bochum
11.10.2023	Welt-Mädchentag (Terminhinweis)	
11.10.2023	Coming Out Day (Terminhinweis)	
12.10.2023	Veranstaltungsreihe über das Menschenrecht von Mädchen und Frauen auf Bildung in Afghanistan: Let her learn!	TERRE DES FEMMES - Menschenrechte für die Frau e. V.
12.-13.10.2023	herCAREER Expo: Karriere- und Netzwerk-event	herCAREER
13.10.2023	Konferenz „Frauen leben länger, aber wovon? Ein Ländervergleich“	Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen e.V.
13.10., 03.11.2023	Lesung „Intersektionalität und Gewalt“	Katja von Auer, Christiane Micus-Loos, Stella Schäfer, Kathrin Schrader
16.10.2023	Hybride Fachtagung „Macht & Geschlecht“	meinTestgelände
16.-20.10.2023	Bildungsurlaub „In Motion - eine bewegte Auseinandersetzung zu Geschlechtllichkeiten“	#lila_bunt
17.10., 07.11., 05.12.2023, 16.01.2024	Vortragsreihe „Exzellent und trotzdem unsichtbar?! – Wege zu mehr Sichtbarkeit für Frauen in Wissenschaft und Innovation“	IFiF – Innovative Frauen im Fokus
17.10., 23.11., 11.12.2023, 15.01., 19.02.2024	Ringvorlesung „Do it yourself! Was bedeuten Degrowth-Strategien für die Geschlechterverhältnisse im privaten Care-Alltag?“	gFFZ – Gender- und Frauenforschungszentrum der hessischen Hochschulen für angewandte Wissenschaften
18.-20.10.2023	Jahrestagung „Gender, Climate, Movement: Feminist research and activism meet climate change and mobility“	RINGS - The International Research Association of Institutions of Advanced Gender Studies
18.,25.10., 22., 29.11.2023, 20.01., 17.02.2024	Vortragsreihe „Es ist nichts zwischen uns. Über die Produktivität des Konflikts im feministischen Widerstreit“	Zwischen Institution und Utopie
19.10.2023	Event „Womxn (& allies) in Climate Tech & Innovation“	British Embassy Berlin

19.-20.10.2023	Abschlusskonferenz „Analysing Gender bias in research funding - Learnings from GRANTeD“	GRANTeD
25.10.2023	Fachtag „Konversionsbehandlungen in Deutschland: empirische Analysen und gesellschaftliche Herausforderungen“	Mosaik Deutschland
26.10.2023	Intersex Awareness Day (Terminhinweis)	
26.-28.10.2023	Fachtagung „Arbeit macht Geschlecht. Geschlecht macht Arbeit“	Arbeitskreis Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit
27.10.2023	Digitales Diskussionsforum „Schwangerschaftsabbruch in der DDR und BRD in historischer Perspektive“	Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung e. V.
27.-29.10.2023	Seminar „Coming-Out- und Empowerment-Wochenende für Frauen*“	#lila_bunt
28.10., 10.11.2023	Workshop „Forum Diversität“	Friedrich-Ebert-Stiftung
03.-04.11.2023	Seminar „Trans*, Inter*, queere Identitäten“	Friedrich-Ebert-Stiftung
06.-07.11.2023	International Conference on Gender, Sexuality and Diversity Studies	World Academy of Science, Engineering and Technology
06.-08.11.2023	DIVERSITY Konferenz 2023	charta der vielfalt. Für Diversität in der Arbeitswelt
06.-10.11.2023	Bildungsurlaub „Queerfeministische Geschichte(n) - Aktivismus & Widerstände“	#lila_bunt
08.11.2023	Kolloquium „Mehrfachbarrieren auf dem Weg zu wissenschaftlicher Exzellenz - Empirische Lösungsansätze“	CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
15.11.2023	Fachtagung „Qualifiziert, engagiert und ausgebremst – Berufliche Integration qualifizierter Frauen mit Flucht- und Migrationserfahrung“	Dortmunder PerMenti-Projekte
21.-22.11.2023	Fortbildung „Grundlagen der Gleichstellungsarbeit – Basisseminar für kommunale Gleichstellungsbeauftragte“	Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
24.-25.11.2023	Konferenz „Gender, Disability, and Social Change“	milieu - women disability and inclusion
25.11.2023	Internationaler Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen (Terminhinweis)	
25.11.2023	Fahnenaktion „#StellDichNichtSoAn - steh auf gegen sexualisierte Gewalt an Frauen!“	TERRE DES FEMMES - Menschenrechte für die Frau e. V.
25.11.2023	Seminar „FrauenWebseminar: Guerilla Marketing – Kreative Ideen für die Öffentlichkeitsarbeit“	Friedrich-Ebert-Stiftung

30.11.2023	Tagung: Landesweiter Tag der Genderforschung Sachsen-Anhalt „Sichtbarkeit und Wirken von Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Gestalterinnen aus historischer und gegenwärtiger Perspektive“	gender*bildet Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg , Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, FrauenOrte Sachsen-Anhalt & Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
30.11.-01.12.2023	Konferenz „Practicing Intersectionality in Research, Activism and Politics“	Freie Universität Berlin
01.12.2023	Tagung „Forschen zu und mit Gender. Genderforschung in Abschluss- und Qualifikationsphasen“	gender*bildet Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg , Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, FrauenOrte Sachsen-Anhalt & Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
01.12.2023	efas Jahrestagung 2023	efas – economy, feminism and science
10.12.2023	Tag der Menschenrechte (Terminhinweis)	
15.12.2023	Workshop „Müttern den Rücken stärken – gegen den patriarchalen Backlash“	Friedrich-Ebert-Stiftung
18.12.2023	Internationaler Tag der Migrant:innen (Terminhinweis)	
19.-20.04.2024	Fünfte Jahrestagung des AKSG „The straight past of a queer present? Nicht-heterosexuelles Begehren und Verhalten in Kulturgeschichte und Kulturvergleich“ (Bewerbungsschluss: 10.11.2023)	Arbeitskreis Sexualitäten in der Geschichte

Förderungen

Deutscher Studienpreis 2023 verliehen

Die Körber Stiftung hat den diesjährigen Deutschen Studienpreis an die besten Promovierten verliehen. In diesem Kontext hervorzuheben ist unter anderem die Zweitplatzierte in der Sektion Geistes- und Kulturwissenschaften Laura Anna Klein von der Johannes Gutenberg-Universität, die mit ihrer Arbeit „Reproduktive Freiheiten. Verfassungsrechtliche Vorgaben zur Regulierung von Zeugung, Schwangerschaft und Geburt“ überzeugt. Julia Habermann von der Ruhr-Universität Bochum erlangt mit ihrer Arbeit „Die Sanktionierung von Partnerinnentötungen – Eine vergleichende Urteilsanalyse zu Partnerinnentötungen als Form des Femizids“ den ersten Platz in der Sektion Sozialwissenschaften. Die Körber Stiftung legt einen besonderen Fokus auf die gesellschaftliche Bedeutung der Arbeiten. Sie wollen junge Wissenschaftler:innen dazu motivieren, ihre wissenschaftlichen Leistungen öffentlich zu präsentieren und den Wert dieser herauszuheben.

(Quelle: <https://koerber-stiftung.de/projekte/deutscher-studienpreis/preistraeger-innen-2023/>)

Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung: Förderung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern

Die Förderung der Nüsslein-Volhard-Stiftung richtet sich an Wissenschaftlerinnen mit Kindern, um ih-

nen mehr Zeit und Flexibilität für ihre wissenschaftlichen Arbeiten zu ermöglichen. Die Zielgruppe sind Wissenschaftlerinnen in den Fächern der experimentellen Naturwissenschaften und der medizinischen Grundlagenforschung. Bewerbungsfrist ist der 30.11.2023. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

(Neu-)Veröffentlichungen

Bücher und Sammelbände

- Asbrink, E. (2023). [Ich verzeihe nicht: Eine jüdische Familiengeschichte](#). btb Verlag.
- Asumang, M. (02/2016). [Mo und die Arier. Allein unter Rassisten und Neonazis](#). Fischer Verlag.
- Baig, S. (07/2023). [Mutterschaft und Feminismus. Eine Studie zu Konzepten feministischen Mutterseins](#). Verlag Barbara Budrich.
- Bauer, E. (06/2023). [Drei alte Häuser und vielerlei Leben](#). Konkursbuch Verlag.
- Borst, J., Neu-Wendel, S. & Tauchnitz, J. (2023). [Women's Perspectives on \(Post\)Migration](#). Nomos Verlag.
- Chollet, M. (04/2023). [Wir müssen die Liebe neu erfinden: Wie das Patriarchat heterosexuelle Beziehungen sabotiert](#). Dumont Verlag.
- Cloeters, G. (2023). [Patriarchale Gewalt in der Türkei - Eine Analyse feministischer medialer Gegenöffentlichkeit](#). Alma Marta.
- Duval, E. (04/2023). [Nach Trans](#). Verlag Klaus Wagenbach.
- Esmailzadeh, A. (08/2023). [Von Quotenfrauen und alten weißen Männern. Schluss mit Vorurteilen in der Arbeitswelt](#). Campus Verlag.
- Herr, A., Herr, V. E., McInerney, W., Peter, R. & Speer, M. & Steckl, M. (02/2023). [Das Buch, das jeder Mann lesen sollte: In 4 Schritten zum Feministen](#). Beltz Verlag.
- Heuschkel, A. & Rahnfeld, C. (07/2023). [Gewollte Kinderlosigkeit: Theoretische Einordnung und empirische Erkenntnisse zur Entscheidung von Frauen für ein Leben ohne Kinder](#). Springer VS Wiesbaden.
- Hobrack, M. (03/2023). [Schrödingers Grrrl - zeitgenössischer Entwicklungsroman](#). Verbrecher Verlag.
- Kilubi, I. (10/2024). [Joint Generations: Gen Z-Allüren vs. Boomer-Arroganz: Wie wir Vorurteile durchbrechen und Altersdiversität leben](#). EMV Verlag.
- Koopmann, U. & Schriever, C. (2023). [Intersektionale Perspektiven auf Flucht und Anerkennung](#). Nomos Verlag.
- Lotter, W. (09/2020). [Zusammenhänge – Wie wir lernen, die Welt wieder zu verstehen](#). Edition Körber Verlag.
- Lorde, A. (2023). [Sister Outsider - Nicht Unterschiede lähmen uns, sondern Schweigen](#). btb Verlag.
- Meier, B. (03/2023). [EQUAL PAY NOW!: Endlich gleiches Gehalt für Frauen und Männer - Was wir jetzt tun können](#). Goldmann Verlag.
- Miller, A. (02/2023). [Verbunden. Wie du in digitalen Zeiten wieder Platz schaffst für Dinge, die dir wirklich wichtig sind](#). Verlag Ullstein.

- Minkus, L. (2023). [Disentangling the Components of the Gender Wage Gap](#). Nomos Verlag.
- Oxford University Press & United States Holocaust Memorial Museum. (2023). [Holocaust and Genocide Studies](#). 37(1).
- Pantelmann, H. & Blackmore, S. (05/2023). [Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext](#). Springer-Verlag.
- Rottmann, A. (2023). [Queer Lives across the Wall: Desire and Danger in Divided Berlin, 1945–1970](#). University of Toronto Press.
- Runge, S. & Wenzel, K. (09/2022). Glückwunsch zum Baby, Sie sind gefeuert! Eden Books Verlag.
- Sahebi, G. (2023). [»Unser Schwert ist Liebe« Die feministische Revolte im Iran](#). S.Fischer Verlag.
- Scott, L. (09/2020). [Das weibliche Kapital](#). Hanser Literaturverlag.
- Strauch, V. (10/2022). [Unbequem: Eine Aufforderung zum Anecken](#). Atlantik Verlag.
- Tamboukou, M. (2024). [Epistolary Narratives of Love, Gender and Agonistic Politics](#). Routledge.
- Thimm, V. (09/2023). [Shopping with Allah. Muslim pilgrimage, gender and consumption in a globalised world](#). Economic Exposures in Asia.
- Tind, E. (03/2023). [Die Frau, die die Welt zusammenfügte](#). Rowohlt Verlag.
- Trunk, M. (03/2023). [Dinge, die ich am Anfang meiner Karriere gerne gewusst hätte](#). Penguin Verlag.
- Uwagba, O. (03/2022). [Wir müssen über Geld sprechen: Frauen, Finanzen und Freiheit](#). Atlantik Verlag.
- Von der Oelsnitz, D. (2022). [DeMUT. Leise Führung für eine laute Zeit](#). Vahlen Verlag.
- Von Kempis, F. (09/2019). [Anleitung zum Widerspruch – Klare Antworten auf populistische Parolen, Vorurteile und Verschwörungstheorien](#). Mosaik Verlag.
- Wahl, C. (04/2023). [22 Bahnen - Die Selbstermächtigung zweier Schwestern: ein fesselndes, leuchtendes Debüt](#). Dumont Buchverlag Gruppe.
- Wassjakina, O. (2023). [Die Wunde](#). Aufbau Verlag.

Studien

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. (2023). [COVID-19 impact on gender equality in research & innovation: policy report](#). Publications Office of the European Union.
- Erdmann, M., Helbig, M. & Jacob, M. (07/2023). [Lost Female Talent: Gender Differences in College Aspirations and Expectations in Germany](#). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Joecks, J., Pull, K. & Scharfenkamp, K. (03/2023). [Women directors, board attendance, and corporate financial performance](#). Universität Tübingen.
- Löther, A. (2023). [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023](#). cews.publik (28). GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- VSVBB. (08/2023). [Bundesweite Analyse: Die Frauenquote an deutschen Hochschulen und Universitäten](#).

Zeitschriftenartikel

- Schreiber, G., Goertz, S., Bormann, F.-J. & Cornwall, S. (2023). [INTER* UND TRANS*: Geschöpfe und ihre Geschlechter](#). *Zur Debatte – Zeitschrift der Katholischen Akademie in Bayern*, 53(2), 97-116.

Zeitschriften, Broschüren & Handreichungen

- Bolz, M., Winterhalter, C. K., Hardt, K., Kaiser K. & Mallon, S. (12/2022). [Nr. 15 \(2022\): Anthropology of Sex, Gender and Bodies. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Alltägliches](#). Hamburger Journal.
- Frauenbüro Landeshauptstadt Mainz. (2022). [Frauen zählen: Statistische Daten zum Geschlechterverhältnis in Mainz 2022](#).

Sonstiges

- Achleitner, S. & Mader, K. (06/2023). [Feministische Finanzpolitik – auch in Krisenzeiten ein blinder Fleck](#). Friedrich-Ebert-Stiftung.
- [Antifeminismus begegnen-Mediathek](#). Heinrich-Böll-Stiftung.
- Beauvoir de, S., Kirkpatrick, K. & Bengert, M. (07/2023). [Transcendence, Time, and Feminism \(Episode 7\)](#) [Podcast]. In #nachgefragt: Das Podcastformat des Genderblogs. Humboldt-Universität zu Berlin.
- Bressan, S. & Schiffers, S. (06/2023). [Feministische Außenpolitik im Praxistest](#) [Podcast]. In Heinrich Böll Stiftung Interview.
- Brinker, F., Mazur, M. & Wollmann, J. [Sone/Solche: Wie Menschen sich unterscheiden – und wie die Kulturwissenschaften dazu forschen](#) [Podcast]. SFB 1482 Humandifferenzierung.
- Deuber-Mankowsky, A. & Vignold, P. (07/2023). [onlinejournal kultur&geschlecht, Ausgabe 31](#). Ruhr-Universität Bochum.
- Diaz, M. (08/2023). [Kita-Alltag ohne Klischees](#) [Podcast]. In Kinderzeit-Podcast.
- [Die Leitlinien zur Feministischen Außenpolitik des Auswärtigen Amts Die Leitlinien zur Feministischen Außenpolitik des Auswärtigen Amts](#). (07/2023). Deutscher Frauenring.
- [Feministische Entwicklungspolitik: Ein Weg zu feministischer globaler Zusammenarbeit](#), Ausgabe 4. (07/2023). *Förderung jenseits von Machtgefällen*. Heinrich-Böll-Stiftung.
- Havryshko, M. (06/2023). [Ukraine: Stille Opfer des Krieges](#). Heinrich-Böll-Stiftung.
- [herCareer Voice Podcast](#) [Podcast]. herCareer.
- Kaufmann, E., Tecklenburg, F., Beulshausen, L. & Rudolf, C. (07/2023). [Wirtschaft neu ausrichten! ALTER-nativen für eine gute Zukunft](#) [Podcast]. cba.
- Klöppel, U., Gammerl, B. & Rottmann, A (06/2023). [Queere Zeitgeschichte. Einleitung](#). In Zeitgeschichte-online.
- Michel, S. (09/2023). [Frauen in Landschaften](#) [Film]. jip film und verleih.
- Möhn, J. (07/2023). [Team F – Feminismus einfach leben](#) [Podcast]. In herCareer Voice Podcast.
- Mückstein, K. (09/2023). [FEMINISM WTF](#) [Film]. mindjazz.

- Samnick, O. & Röhreke, F. (07/2023). [Tatort Uni #MeToo und Machtmissbrauch an Hochschulen](#) [Film]. ZDF.
- Smettan, M. & Vetter, A. [DANKE FÜR NICHTS. Care-Arbeit, ist in der Krise](#) [Podcast]. konzeptwerk.

Sonstiges

Mehr Habilitationen von Frauen 2022

Laut dem Statistischen Bundesamt ist 2022 der Frauenanteil an Habilitationen gestiegen. Mit 37 % ist der Wert um 3 Prozentpunkte vom Vorjahr gewachsen. Der Männeranteil hingegen sank um 9 %. In der Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei nur 29 %, während die Habilitationen in den Geisteswissenschaften mit 44 % von Frauen vertreten sind. Insgesamt wurden 12 % der Habilitationen in Deutschland von ausländischen Wissenschaftler:innen abgeschlossen.

(Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/07/PD23_262_213.html)

Fortschritte in Deutschlands Gleichstellungspolitik durch Vereinte Nationen bezeugt

Das Komitee der Vereinten Nationen zur Beendigung der Diskriminierung von Frauen (CEDAW) bewertet im 9. Staatenbericht die Gleichstellungspolitik der Bundesrepublik Deutschland. Die Bewertung zeigt eine positive Entwicklung. Unter anderem werden folgende Punkte hervorgehoben: das KiTa-Qualitätsgesetz, das Entgelttransparenzgesetz, die Gründung der Bundestiftung Gleichstellung, die Gleichstellungsstrategie des Bundes, das digitale Frauenarchiv, die Einführung einer feministischen Außen- und Entwicklungspolitik sowie die Aufnahme ukrainischer Geflüchteter. Verbesserungen wünscht sich das Komitee in dem Frauenanteil in politischen Ämtern, der Gender Pay Gap und Maßnahmen zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt. Das Übereinkommen CEDAW wurde 1979 verabschiedet und 1985 Teil des deutschen Rechts im Rang eines Bundesgesetzes.

(Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/vereinte-nationen-bescheinigen-deutschland-fortschritte-in-der-gleichstellungspolitik-226748>)

Jahresbericht der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung – Rekordwerte bei Diskriminierung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat den Jahresbericht 2022 herausgebracht. Insgesamt wurden 8.827 Beratungsanfragen zu Diskriminierungsfällen gestellt, das sind 14 % mehr als in dem Jahr davor. Mehr als 6.600 Anfragen wurden zu Diskriminierungsmerkmalen aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemeldet. Diese sind Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion, Weltanschauung, Rassismus und Antisemitismus. Die meisten Fälle waren dabei rassistisch motiviert (43 %). 27 % der Beratungsanfragen beim ADS wurden als Diskriminierung aufgrund von Behinderungen gemeldet und 21 % als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Kontext der Diskriminierung ließ sich meistens auf dem Arbeitsmarkt (27 %) oder in Alltagsgeschäften wie Einkaufen, Bahnfahren oder Wohnungssuche (25 %) vermerken.

Ferda Ataman, die Unabhängige Bundesbeauftragte für Diskriminierung, kündigt konkrete Maßnahmen für die genannten Probleme an. Zum einen sollen Beratungsstellen für Diskriminierungsopfer flächendeckend ausgebaut werden. Außerdem plant sie Informationskampagnen, damit mehr Men-

schen ihre Rechte in Fällen von Diskriminierung kennen. Zudem soll auch Künstliche Intelligenz zum Schutz vor Diskriminierung weiter ausgebaut werden.

(Quelle: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230627_Jahresbericht_2022.html)

Erklärungsansätze für den Gender Award Gap

Der Frauenanteil an anerkannten Wissenschaftspreisen ist noch immer sehr gering. Bei allen bisherigen Nobelpreisträger:innen beträgt dieser zum Beispiel nur 5 %. Historikerin Margaret Rossiter nennt 1933 schon den „Matilda-Effekt“, der das Phänomen beschreibt, dass Männer in der Wissenschaft für dieselbe Arbeit deutlich mehr Anerkennung erfahren als Frauen.

Die Gründe dafür lassen sich in der Geschichte des Nobelpreises finden. Durch gesellschaftliche Strukturen war es Frauen in der Wissenschaft oft nicht möglich, hohe berufliche Positionen zu erlangen, weshalb Ehemänner oder männliche Kollegen die Preise entgegennahmen. Geschlechterspezifische Arbeitsteilung zwangen Frauen zu häuslichen und familiären Pflichten, weshalb sie ihre Karriere nicht verfolgen konnten. Eine Analyse fand heraus, dass mehr weibliche Nobelpreisträger:innen unverheiratet und kinderlos waren als männliche. Die stereotypischen Vorstellungen wirken bis heute. Das Bild des Wissenschaftlers ist männlich und wird als solcher auch ernster genommen als die Wissenschaftlerin. Frauen erhalten Nachteile in der Bewertung ihrer Publikationen, im Zugang zu akademischen Positionen und in Ressourcen und Förderungen ihrer Arbeit. Viele Wissenschaftlerinnen spezialisieren sich deshalb auf weniger umkämpfte Randbereiche, die aber auch weniger populär sind und weniger Anerkennung erhalten. Zusätzlich spielen die Vergabepraktiken auch eine Rolle für den Gender Award Gap. Komitees, die häufig von Männern geführt werden, bevorzugen auch eher Männer als Preisträger. Preisträger:innen werden häufig durch persönliche Empfehlungen vorgeschlagen – das sogenannte „old boys network“ führt dazu, dass in der männerdominierten Branche diese auch bessere Chancen haben.

Zwar könnte sich auch durch den geringeren Teil von Frauen in der Wissenschaft schlussfolgern lassen, dass weniger Frauen Preisträger:innen sind als Männer. Dennoch ist eine große Diskrepanz erkennbar. Die aktuelle weibliche Beschäftigungsquote in der Branche ist nicht ansatzweise so gering wie die der Preisvergaben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass, auch wenn wir hier von einigen weiblichen Preisträgerinnen und Publikationen berichten, diese noch immer unterrepräsentiert sind und das Thema Förderungsbedarf hat.

(Quelle: <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/themen-im-fokus/erklaerungsansaetze-zum-gender-award-gap/>

<https://www.ardalpha.de/wissen/nobelpreis/nobelpreis-frauen-preistraegerinnen-nobel-100.html>)

Wissenschaftsrat: Geschlechterforschung breiter verankern

Der Wissenschaftsrat nimmt Stellung zum aktuellen Stand der Geschlechterforschung und spricht Empfehlungen aus.

Geschlechterforschung umfasst die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit allen Fragen des Geschlechts und der Geschlechterverhältnisse. Ursprünglich in den 1970er Jahren als Forschungsfeld der Frauenforschung gegründet, umfasst es mittlerweile alle Geschlechter und geht über die Frauenforschung hinaus. Relevant sind diese Fragen unter anderem in der Medizin, Familie und Schule. Wolfgang Wick, der Vorsitzende des Wissenschaftsrats, beschreibt Geschlechterforschung als ein gro-

ßes Forschungsfeld, welches im internationalen Vergleich aber besonders in der Technik und Medizin einen Rückstand zeigt. Er betont die Unterscheidung zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik, damit die Forschung ihren eigenen Fokus hat und nicht nur Gleichstellungsziele anstrebt. Der Wissenschaftsrat spricht Pläne und Empfehlungen für die Zukunft aus. Geschlechterperspektiven sollen eine stärkere Integration in Forschung und Lehre bekommen. Das Entwicklungspotential bestünde vor allem in der außerhochschulischen Forschung einschließlich der Ressortforschung. An außerhochschulische Einrichtungen wird empfohlen, Geschlechterforschung strategisch für internationale und nationale Kooperationen und die Weiterentwicklung der eigenen Forschung zu nutzen. Außerdem soll die Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen bestärkt werden. Der Wissenschaftsrat möchte verlässliche institutionelle Strukturen schaffen und Professuren mit einer Denomination in Geschlechterforschung erweitern. Dem Forschungsfeld wird empfohlen, sich intensiver um die Einwerbungen größerer Verbundforschungsprojekte zu bemühen.

Auch kritische Themen werden angesprochen, wie Diffamierungen und Angriffe auf Forschende und Studierende des Forschungsfeldes. Hier wird zu mehr Schutz durch Hochschulen und wissenschaftliche Einrichtungen geraten.

(Quellen: https://www.wissenschaftsrat.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/PM_2023/PM_1723.html)

Bildungskluft in Deutschland

Der neue OECD-Bericht zeigt die aktuell Bildungskluft in Deutschland. Während immer mehr junge Menschen studieren, erwerben immer weniger eine klassische Berufsausbildung. Im vergangenen Jahr haben nur 38 % der 25- bis 34-jährigen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Auf dem Arbeitsmarkt macht sich diese Zahl bemerkbar, im Handwerk zum Beispiel fehlen rund 31.000 Auszubildende. Im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern ist der Rückgang in Deutschland der größte. Insgesamt fehlen 1,7 Millionen Fachkräfte. Als Gegenmaßnahme soll unter anderem ein Förderprogramm für Brennpunktschulen dienen, das nächstes Jahr starten soll.

Das Studium wird bei jungen Menschen immer beliebter. In Deutschland haben 2022 37,5 % einen Hochschul- oder ähnlichen Abschluss. So wird von einer „Bildungspolarisierung“ in Deutschland gesprochen.

Weiterhin hat sich in der jüngeren Gruppe der 18- bis 24-jährigen die Zahl derer, die weder einer Ausbildung noch einer Arbeit nachgehen, verringert. Mit 8,6 % zählt Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Ländern zu den Ländern mit niedrigster Quote.

(Quelle: https://www.tagesschau.de/wirtschaft/weniger-berufsabschluesse-deutschland-100.html?wt_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451_432900996458.nl_ref.)

Frauenquote an Hochschulen und Universitäten in Deutschland

Der VSVBB hat zum zweiten Mal eine bundesweite Analyse zum aktuellen Frauenanteil an deutschen Hochschulen und Universitäten veröffentlicht. Insgesamt ist die Quote sowohl von Studentinnen als auch von weiblichen Professuren vom Vorjahr leicht angestiegen.

Im Durchschnitt sind 28 % der Professuren aller befragten Universitäten und Hochschulen mit Frauen besetzt. Spitzenreiter ist die Universität Potsdam mit einer Frauenquote von 41 %. Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ist mit 27 % im Mittelfeld vertreten. Deutschlandweit sind in der Fakul-

tätsleitung 21 % Frauen beschäftigt, bei der IU Internationale Hochschule auf Platz 1 sogar 56 %. Hier liegt die Johannes Gutenberg-Universität Mainz mit 31 % auf Platz 8. Bei den Studierenden sieht die Verteilung anders aus, hier sind deutschlandweit Studentinnen mit 52 % in Überzahl. Die drei führenden Universitäten und Hochschulen mit je über 62 % Studentinnen sind die Justus-Liebig-Universität Gießen, Universität zu Köln und IU Internationale Hochschule. Die Johannes Gutenberg-Universität mit 60 % Frauenquote unter den Studierenden liegt demnach nur knapp hinter den Spitzenreitern.

Angelika Menze, Erste Vorsitzende des VSVBB, äußert sich zu den Ergebnissen. Sie sagt, deutsche Universitäten und Hochschulen sollten für weibliche Absolventinnen Anreiz für eine akademische Laufbahn schaffen, dafür sind mehr weibliche Vorbilder nötig. „Mit unserer jährlichen Befragung zur Frauenquote an deutschen Universitäten und Hochschulen möchten wir zudem dazu beitragen, dass das Thema Frauenförderung in der Wissenschaft Teil der öffentlichen Diskussion bleibt“, kommentiert die Vorsitzende.

(Quelle: <https://vsvbb.de/uni-frauenquote-2023/>)

Redaktion und Haftungsausschluss

Redaktion: Daniela Fahrnbach, Franziska Fiedler und Katharina Blankenburg

Bei Anregungen, Terminankündigungen u.ä. schreiben Sie gerne eine E-Mail an:

gleichstellungsbuero@uni-mainz.de

Haftungsausschluss: Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich. Die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden.