

## PLÄDOYER FÜR DIE INSTITUTIONALISIERUNG DER GESCHLECHTERFORSCHUNG BEI DEN STRATEGISCHEN ORIENTIERUNGEN IN FORSCHUNG UND HOCHSCHULAUSBILDUNG

### Beitrag des Nationalen Verbands für Frauenforschung (ANEF) zur Konferenz der Hochschulausbildung und Forschung

Die im Jahre 1989 gegründete ANEF (Association nationale des études féministes, dt. Nationaler Verband für Frauenforschung) hat es sich zum Ziel gesetzt, feministische Lehren und Forschungen in allen Studiengängen zu betreiben. Sie umfasst Lehrende, Forscherinnen, Studentinnen und andere Menschen, die mit feministischen Forschungen und Lehren zu tun haben.

Die ANEF regte die Schaffung von Posten im Bereich Genderlehre, -forschung und -dokumentation an; sie engagiert sich, um die Forschung und Studiengänge für Frauen- und Geschlechterstudien voranzutreiben.

"Frauenforschung", "Geschlechterforschung" oder "Gender Studies" sind drei Begriffe, die sich auf ein- und denselben Forschungsbereich beziehen, der sich mit den Ungleichheiten und dem Machtverhältnis zwischen Frauen und Männern befasst. Der erste Ausdruck wurde zuerst verwendet, doch sei zu bemerken, dass die Forscherinnen, die daran beteiligt waren, den Begriff des Geschlechterkonzepts zu prägen, eben genau solche Forscherinnen sind, die sich als Feministinnen bezeichnen. Feministische Forschungen haben die Geschlechterforschung bzw. Gender Studies geprägt. In diesem Sinne sind diese Begriffe als gleichbedeutend anzusehen.

Auf der Grundlage von zwanzigjähriger Erfahrung schlägt sie folgende strategischen Orientierungen vor:

- Die Geschlechterforschung entwickeln und eine institutionelle Partnerschaft mit der öffentlichen Hand und dem Vereinswesen aufbauen.
- Die Genderlehre entwickeln und konsolidieren.
- Die Verbreitung von Genderwissen unterstützen.
- Im Hochschulwesen und in der Forschung eine echte berufliche Gleichstellung zwischen Frauen und Männern schaffen.
- Sexuelle Belästigung und sexistische Gewalt in allen Hochschul- und Forschungseinrichtungen bekämpfen.

### -1- DIE GESCHLECHTERFORSCHUNG ENTWICKELN UND EINE INSTITUTIONELLE PARTNERSCHAFT MIT DER ÖFFENTLICHEN HAND UND DEM VEREINSWESEN AUFBAUEN

In der akademischen Wissenschaft haben Frauen- oder Geschlechterforschung und -lehre schlechtes Ansehen, sie sind gewissermaßen verbannt. Dieses Wissen wird regelmäßig beschuldigt, militant zu sein, es wird mit Abwertung behandelt oder negativ beurteilt, obwohl die staatlichen Stellen und Vereine sich für eine angewandte Forschung einsetzen, um eine staatliche Politik im Sinne der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern möglich zu machen. Die Arbeiten in diesem Bereich werden fast ausschließlich von Frauen durchgeführt.

### Empfehlungen zur Geschlechterforschung

**1/ Die Geschlechterforschung zum konstanten Schwerpunkt für die zukünftigen Forschungsarbeiten in allen Disziplinen und für alle Instanzen der Forschungsfinanzierung machen (ANR<sup>1</sup>, DREES<sup>2</sup>, Forschungsaufgabe Recht und Justiz usw.)**

<sup>1</sup> Die ANR ist eine Einrichtung zur Förderung der Wissenschaft und Forschung in Frankreich

<sup>2</sup> DREES = Direktion für den Forschungs-, Studien-, Bewertungs- und Statistikbereich

- ⇒ Den geschlechterbezüglichen Analyseblickwinkel zu einem systematischen Beurteilungskriterium erklären als Antwort auf Projektauftrufe, gemäß den europäischen Empfehlungen (Gender Mainstreaming).
- ⇒ Regelmäßig Projektauftrufe veröffentlichen, bei denen spezielle Studien über Gender-Beziehungen (Erziehung, Arbeit, Familie, Altern, Gesundheit, Recht, Gewalt usw.) im Mittelpunkt stehen.
- ⇒ Eine nationale Geschlechterforschungsagentur (nach dem Vorbild der französischen nationalen Aidsforschungsagentur) gründen und dieser Frage mindestens ebenso hohe Budgets zuteilen, die einer derartigen Agentur gewährt werden.
- ⇒ Die Gründung von Forschungslabors für geschlechterbezügliche Themen wie z.B. Gewalt gegen Frauen unterstützen, die in Frankreich kaum entwickelt sind.
- ⇒ Die EPST (große öffentlichen Wissenschafts- und Technologiezentren) anregen, um Stellen für den Bereich Geschlechterforschung auszuschreiben.

## **2/ Die Geschlechterforschung zu einem Instrument machen, das dazu dienen soll, die staatliche Politik aufzuklären:**

- ⇒ Eine Art "Hoher Rat"-Struktur einrichten, um den Bedarf an Gender-Kenntnissen zu definieren, bei der die öffentlichen Instanzen (Ministerium für Frauenrechte -Dienststelle für die Rechte und Gleichstellung der Frauen- und andere Ministerien), die Zivilgesellschaft (Vereine) und die Forschungsinstanzen (Universitäten und EPST, einschließlich der Genderforschungs-Vereine von Forscherinnen und Forschungsnetzwerke) einbezogen werden.
- ⇒ In diesem interministeriellen Zusammenhang sollte der Zugang von "Frauenrecht"-ReferentInnen aus den verschiedenen Ministerien zu den Organismen für die Forschungsfinanzierung gefördert werden.

## **-2- DIE GENDERLEHRE ENTWICKELN UND KONSOLIDIEREN**

Die Genderlehre zu entwickeln wirft viele Fragen auf, insbesondere die der Ausbildung der künftigen Fachleute, die ihre Tätigkeit unter Beachtung der Gleichstellung der Geschlechter ausüben werden; dies gilt für ÄrztInnen, MagistratInnen, JuristInnen, SozialarbeiterInnen, Lehrende, Verwaltungspersonal von Unternehmen oder Behörden usw. Daraus ergeben sich zwei Prioritäten, nämlich das Ausbildungsangebot erstens zu identifizieren und zweitens zu entwickeln.

### **Empfehlungen zur Genderlehre**

#### **1/ Das Sammeln von Informationen zur Genderlehre in Frankreich zuverlässig machen und nachhaltig sichern:**

Von der ANEF wurden mehrere Erhebungen durchgeführt, auch wurde von ihr eine Methode zur Datenerfassung ausgearbeitet.

- ⇒ Es sollte eine landesweite Erfassung der Genderlehre mit alljährlicher Aktualisierung zur gleichen Zeit wie die Erfassung der Forschung durchgeführt werden. Die Erfassung des Bildungswesens, die mit der Erfassung der Forschung zusammengelegt werden muss, sollte einem großen Organismus anvertraut werden, der über die erforderlichen menschlichen und materiellen Ressourcen für diese jährliche Aktualisierung verfügt.

#### **2/ Die Genderlehre entwickeln:**

- ⇒ Ein Studienangebot oder auch Studiengänge zur Genderlehre fördern, welche in das Zertifizierungsverfahren einbezogen werden.
- ⇒ Die Genderfrage in die Programme und Wettbewerbe aufnehmen.
- ⇒ Die bereits vorhandenen diesbezüglichen Posten nachhaltig sichern und die RektorInnen der Universitäten anregen, noch weitere zu schaffen.
- ⇒ Eine Diskussion über die Schaffung eines CNU<sup>3</sup>-Ausschusses zur Geschlechterfrage in Ergänzung zu den anderen Disziplinarausschüssen eröffnen.

## **-3- DIE VERBREITUNG VON GENDERWISSEN UNTERSTÜTZEN**

Die Verbreitung von Wissen erfolgt über Veröffentlichungen sowie durch Lehrende auf allen Ebenen des Bildungs- und Ausbildungssystems.

---

<sup>3</sup> CNU = etwa *nationaler Universitätenrat*

## Empfehlungen

### 1/ Die Veröffentlichungen und ihre Übertragungswege entwickeln und diversifizieren:

- ⇒ Neue einschlägige genderrelevante Zeitschriften herausgeben. In Frankreich gibt es keine Zeitschrift über Gewalt wie die berühmte Zeitschrift Violence Against Women.
- ⇒ Ein nachhaltiges gemeinsames Übersetzungszentrum für die verschiedenen Veröffentlichungen (Zeitschriften und Buchreihen) zur Geschlechterfrage schaffen.
- ⇒ Das Einführen, Erhalten und den Betrieb der Verbreitungswege und -mittel einfacher gestalten.
- ⇒ Die Mittel und Posten von Dokumentalisten in den bereits bestehenden Dokumentationszentren und Portalen wie dem Gender-Portal der Universität Toulouse Le Mirail nachhaltig sichern.

### 2/ Eine transparente, nicht diskriminierende Evaluationspolitik der Zeitschriften einführen:

- ⇒ Die Stereotypen bekämpfen, die in akademischen Kreisen "feministische" Forschung, "Geschlechter"- oder "Frauen"-Forschung mit mangelnder Wissenschaftlichkeit assoziieren.
- ⇒ In den Instanzen zur Evaluation der Zeitschriften die Ausgewogenheit der Geschlechter berücksichtigen.
- ⇒ In die französischen Klassifizierungen der verschiedenen Disziplinen alle auf internationaler Ebene eingestuft "feministischen Zeitschriften" sowie Zeitschriften zur "Gender"- und zur "Frauenfrage" übernehmen.
- ⇒ Darauf achten, dass die französischsprachigen "feministischen Zeitschriften" sowie Zeitschriften zur "Gender"- und zur "Frauenfrage" in den internationalen Klassifizierungen angeführt werden. Die AERES (Agentur zur Evaluierung von Forschung und Bildung) muss im internationalen Raum auf wissenschaftlichem Gebiet für die Förderung der französischsprachigen Arbeiten eintreten. Es ist von großer Bedeutung, diese Veröffentlichungen in der Evaluation der Forscherinnen und Lehrenden zu revalorisieren, um die indirekten Diskriminierungen zu bekämpfen, denn sie belasten die beruflichen Karrieren dieser Frauen, die hauptsächlich das Genderwissen erarbeitet haben.

### 3/ Die Genderfragen mittels der Ausbildung der Lehrenden und AusbilderInnen verbreiten.

- ⇒ Die Genderfrage in die Aus- und Fortbildung der Lehrenden und in die praxisorientierten Masterstudiengänge der Erziehungsberufe einbeziehen.
- ⇒ Das interministerielle Abkommen von 2000 und 2006 mit den Mitteln und Evaluationskriterien erneuern.
- ⇒ Plätze schaffen, um die pädagogischen Hilfsmittel und Ressourcen zentral und gemeinsam nutzen zu können.
- ⇒ Koordinierungsstellen für Geschlechterforschung schaffen als Schnittstelle zwischen den Universitäten und den anderen Bildungs- und Erziehungsbereichen.

## -4- DIE BERUFLICHEN UNGLEICHHEITEN ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN IM HOCHSCHULWESEN UND IN DER FORSCHUNG BEKÄMPFEN

Die Frage sexistischer Diskriminierungen in den beruflichen Karrieren und den Arbeitsbedingungen in der akademischen Welt ist nicht sichtbar aufgrund des Vorurteils, dementsprechend dieses Milieu eine größere Gleichstellung wegen der universellen, leistungsorientierten Einstellungskriterien gewährleiste. Diese Diskriminierungen tragen ihren Teil zur Abwertung des Wissens bei, das durch die Frauen erarbeitet wurde.

## Empfehlungen zur beruflichen Gleichheit

### 1/ Gesetze für das Hochschulwesen unter Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse zwischen den Geschlechtern erlassen:

- ⇒ Gleichberechtigungsgesetze für Frauen und Männer auf die öffentlichen Einrichtungen und den öffentlichen Dienst ausweiten und deren Umsetzung durchsetzen (insbesondere das Gesetz Génisson, 2001; das Gesetz Zimmerman-Copé, 2011).
  - Eine ausgewogene Vertretung der Frauen und Männer bei den Einstellungs- und Beförderungsverfahren, in den Jurys und Ausschüssen, vor allem die Anwendung des Erlasses vom 19. Mai 2002 einheitlich durchführen.
  - Den Frauenanteil auf den Führungsebenen auf mindestens 40% erhöhen.
- ⇒ Die Universitäten und öffentlichen Wissenschafts- und Technologiezentren (EPST) dazu bewegen, Sozialbilanzen regelmäßig zu veröffentlichen.
  - Auf die Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Einstellungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten achten.
  - Den diskriminierenden Praktiken in Verbindung mit dem Mutterschaftsurlaub ein Ende setzen.

- Auskunft über die Personalressourcen erteilen und regelmäßig geschlechtlich differenzierte Statistiken zum gesamten Personal und dessen Laufbahnentwicklung veröffentlichen.
  - Die finanziellen Ungleichheiten transparent machen, dazu die Lohnunterschiede (Gehälter, Prämien usw.) des sämtlichen Personals, die Ausbildungsbeihilfen und Stipendien an die Öffentlichkeit bringen.
- ⇒ Auf die Umsetzung der Motion zugunsten der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frau und Mann, beschlossen anlässlich der Konferenz der Universitätsrektoren am 23. Juni 2011, achten.

## **2/ Eine Strategie für Chancengleichheit in die Wege leiten, auf die Praktiken und die Repräsentanz einwirken und die Geschlechterstereotypen bekämpfen:**

- ⇒ Beauftragte ausbilden (CPED<sup>4</sup>), deren Entlastungen durchgehend gewährleisten und ihre Funktion aufwerten, die Funktion dem Universitätsrektorat angliedern. Eine(n) Beobachter(in) bei der Konferenz der Universitätsrektoren einsetzen, um die Einhaltung von all dem zu gewährleisten.
- ⇒ Die Funktion auf alle EPST ausweiten.
- ⇒ Eine Fachstelle einrichten und ihr die Mittel in jeder Institution und Universität zuteilen.

## **-5- SEXUELLE BELÄSTIGUNG und SEXISTISCHE SOWIE SEXUELLE GEWALT BEKÄMPFEN**

Die Hochschul- und Forschungseinrichtungen meinen oft, vor den verschiedenen Formen der Gewalt prinzipiell geschützt zu sein, was meist zum Negieren derartiger Situationen führt. Trotzdem können an dem Arbeitsplatz Hochschule besonders ungleiche Machtverhältnisse und Machtstrukturen zwischen Lehrenden und StudentInnen entstehen. Die pädagogische Beziehung, die in der Sekundarstufe durch das Bildungsgesetz streng reglementiert ist, ist es jedoch in der Hochschule überhaupt nicht mehr.

### **Empfehlungen hinsichtlich geschlechtsbezogener Gewalt**

#### **1 / Den Umfang, die Dimension und Konsequenzen sexistischer Gewalt und sexueller Belästigung ermitteln:**

- ⇒ Die Erscheinung in der Studierendenpopulation und dem gesamten Personal mit einer wissenschaftlichen Opferbefragung durch die nationale Beobachtungsstelle des Studentenlebens (OVE) und das Studien- und Forschungszentrum für Beschäftigung und Qualifikationen (CEREQ) in Zusammenarbeit mit der nationalen Beobachtungsstelle der Gewalt gegen Frauen ermitteln.
- ⇒ Durch den CNESER (Nationalrat für Hochschulwesen und Forschung) Statistiken über Entscheidungen der Disziplinarkommissionen zu sexueller Gewalt erstellen lassen und sie an die Öffentlichkeit bringen.

#### **2/ Die Verfahren bezüglich sexueller Belästigung im öffentlichen Dienst ändern, dazu die Vorgehensweise der Disziplinarausschüsse reformieren und dabei die aktuelle Rechtsentwicklung berücksichtigen:**

- ⇒ Die Einhaltung der Gesetze überwachen, dafür sorgen, dass sexuelle Belästigung tatsächlich als Berufsfehler beurteilt wird.
- ⇒ Die Rechtsmittelformen der Opfer reformieren (das Opfer muss den Disziplinarausschüsse direkt, d.h. ohne das Schutzschild der Rektors anrufen können; die Beschwerdeprüfung und -bearbeitung ändern; die Zusammensetzung der Ausschüsse ändern und sie außerhalb der Institution verlegen; für die Opfer während des Verfahrens Schutz und Betreuung gewährleisten).
- ⇒ Betreuungsinstanzen für die Opfer nach der Art des CEVIHS (Betreuungs- und Informationszentrum für sexuelle Belästigung) in Lille 3 entwickeln, das aus Professionellen für Fragen der sexuellen und sexistischen Gewalt zusammengesetzt ist.
- ⇒ Die von den Disziplinarräten getroffenen Entscheidungen an die Öffentlichkeit bringen.

#### **3/ Politik der Prävention und der Bekämpfung in die Wege leiten:**

- ⇒ Null Toleranz versichern und eine öffentliche Stellungnahme auf ministerieller Ebene und seitens jeder Institution gewährleisten.
- ⇒ Einen Aktionsplan mit einer Präventions- und Beschwerdepolitik aufstellen.
- ⇒ Schulungs-, Präventions- und Sensibilisierungsveranstaltungen auf allen Ebenen über Geschlechterstereotypen, sexistische Vorurteile und geschlechterbezogene Gewalt organisieren. Diese Schulung für die Menschen, die in den Ausschüssen Einsitz nehmen, zur Pflicht machen.

<sup>4</sup> etwa Ständige Konferenz der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt

- ⇒ Die Information verbreiten, d.h. sie muss systematisch in den Antragsformularen, im Testatbuch und in den Begrüßungsbroschüren der StudentInnen angegeben werden. In der Charta der Doktorarbeiten die zu diesem Thema existierenden Texte erwähnen.
- ⇒ Alle Beamten auf ihre Pflicht hinweisen, Tathandlungen melden zu müssen, die sich an ihrem Arbeitsplatz ereignen.

[contact@anef.org](mailto:contact@anef.org) 34, rue du professeur-Martin 31500 Toulouse