



Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Posterpräsentation der Projekte

Stand März 2023

Die Poster wurden auf der BMBF-Veranstaltung „Sag mir, wo die Frauen sind
– Was tun für die Sichtbarkeit innovativer Frauen in Deutschland?“ zum
Weltfrauentag am 8. März 2023 vorgestellt.

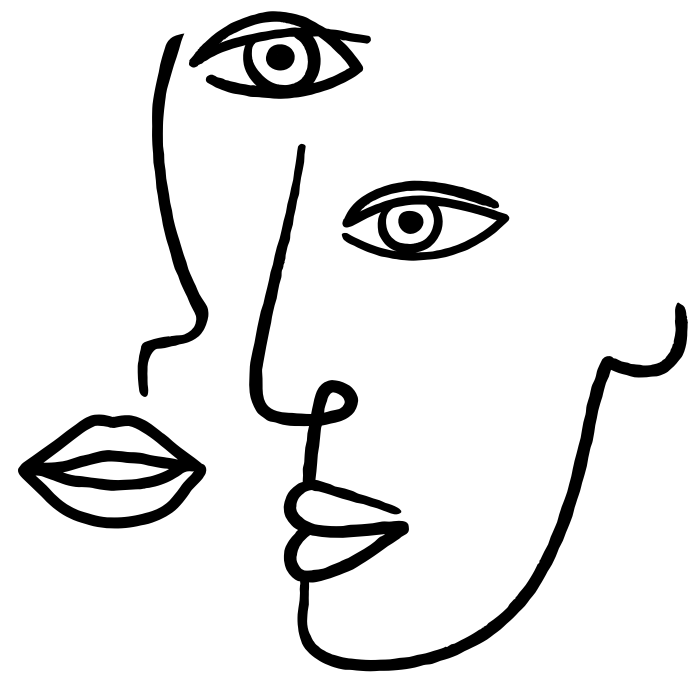
GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

#100TechFrauen – Zukunft sichtbar machen: 100 innovative Frauen in der Tech-Ökonomie.....	3
AktArcha – Akteurinnen archäologischer Forschung zwischen Geistes- und Naturwissenschaften: im Feld, im Labor, am Schreibtisch.....	4
BILDERSTURM – Frauen in der Philosophie sichtbar machen und neue Vorbilder etablieren.....	5
Diversity-X – Gender-Citation Diversity in der Kommunikationswissenschaft.....	6
EXENKO – Exzellenz entdecken und kommunizieren.....	7
GAP – Gender Award Gap? (Un-)Sichtbarkeit von Frauen in den Anerkennungskulturen der Medizin.....	8
GCG – Gender Citation Gap in der Politikwissenschaft.....	9
Hack the Wiki Gap – Innovative Frauen sichtbar machen.....	10
heiCHANGE – Sichtbarkeit durch strukturellen Wandel.....	11
Infect-Net – Verband Deutscher Infektionsforscherinnen. Eine Netzwerkinitiative.....	12
InnoGründerinnen – Gründerinnenfreundliche Hochschulen für Deutschland.....	13
#InnovativeFrauen – Plattform für Frauen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.....	14
Prof:inSicht – Sichtbarkeit von Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften.....	15
SiGi – Sichtbarkeit innovativer Gründerinnen.....	16
SeSiWi – Strukturelle Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Forschungseinrichtungen und in klassischen und digitalen Medien.....	17
SiWaProf – Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Professorinnen in den Disziplinen Sportökonomie, Sportmanagement und Sportsoziologie.....	18
SPARK – Sichtbare Potentialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren.....	19
UN/SEEN – Für die Sichtbarkeit. Innovative Frauen im Grafikdesign 1865 - 1919 und heute.....	20
Vision2028 – Bauingenieurinnen seit 1928 identifizieren, sichtbarmachen, Zukunftspotenziale für 2028 aktivieren.....	21
WE! – Vom Labor in den Mittelstand: Westfälische Erfinderinnen.....	22
WIM – Wissenschaftlerinnen in die Medien. Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation.....	23
WINnovation – Women in Innovation. Erhöhung der Sichtbarkeit von innovativen Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein.....	24
meta-IFiF – Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“.....	25



100TechFrauen

100TechFrauen

Zukunft sichtbar machen:
100 innovative Frauen in der Tech-Ökonomie

Dr. Kira Marrs, ISF München
Dipl.-Pol. Anja Bultemeier, FAU Erlangen-Nürnberg

ISFMÜNCHEN

FAU Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Ausgangspunkt

In der Tech-Ökonomie wird Zukunft gestaltet und geformt. Dort entstehen in „disruptiven“ Innovationen nicht nur neue Produkte und Services, sondern die Grundlagen einer neuen Ökonomie, in der diese Innovationen auf eine neue Art und Weise generiert werden. Wie kann es gelingen, dass Frauen mit ihren innovativen Beiträgen zukünftig stärker in der Gesellschaft wahrgenommen werden? Entsteht mit einer neuen Innovationskultur in der Tech-Ökonomie auch ein neuer Möglichkeitsraum für Frauen? Sind Frauen gar Protagonistinnen dieser neuen Innovationskultur? Erste Indizien wie zum Beispiel ihre Beteiligung an neuen Rollen im Kontext von Agilität, ihr Engagement in Transformationsprozessen sowie ihre Begeisterung und Eignung für interdisziplinäre, crossfunktionale Arbeit mit völlig neuen Kompetenzanforderungen sprechen dafür.

Ziele

Das Ziel des Projektes ist es, die Bedeutung und die Innovationsbeiträge von Frauen in der „Herzkammer“ der digitalen Transformation, der Tech-Ökonomie, sichtbar zu machen. Dabei soll aufgezeigt werden, in welcher Weise Frauen schon heute die Protagonistinnen einer neuen Innovationskultur in Deutschland sind und durch ihre Beiträge Einfluss auf die Gestaltung unserer Zukunft nehmen. Mit den Protagonistinnen zusammen soll zugleich eine neue und gendersensible Betrachtungsperspektive auf die Tech-Ökonomie entwickelt und öffentlich bekannt gemacht werden. Damit soll ein Beitrag geleistet werden zur Erweiterung der Beschäftigungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen in diesem Zukunftsfeld, zur Verbesserung der Innovationskultur in Deutschland und zu einem angemessenen, weil genderinklusivem Verständnis der Tech-Ökonomie selbst.



Projektdesign

Die gezielte Verbindung von Forschung und Sichtbarmachung ist für das Projektvorhaben **#100TechFrauen** konstitutiv. Kern der empirischen Forschungsaktivitäten ist es, die Innovationsbeiträge von Frauen in der Tech-Ökonomie zu verstehen und die Bedingungen und Möglichkeiten der Sichtbarkeit dieser Beiträge im Rahmen von Expertinneninterviews und Fallstudien zu analysieren. Darauf aufbauend ist es das Ziel, Frauen mit ihren innovativen Beiträgen zur Gestaltung unserer Zukunft in der Gesellschaft sichtbar zu machen. Dies erfolgt durch die kontinuierliche Vorstellung auf der projekteigenen Plattform sowie im Rahmen einer Abschlusspublikation sowie einer Abschlusskonferenz.

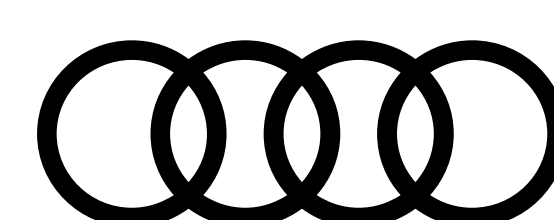
Ausblick

- Innovative Frauen in Unternehmen identifizieren und sichtbar machen
- Bereitstellung eines Instruments für gendersensible Gestaltung von Innovationskulturen
- Neue Innovationskulturen öffentlich sichtbar machen, um die Arbeitgeberattraktivität für Frauen in Zukunftsfeldern zu erhöhen
- Aktiver Erfahrungsaustausch mit beteiligten Unternehmenspartnern zur offenen und diversen Gestaltung von Innovationskulturen
- Input zu aktuellen Forschungsergebnissen
- Umfangreiche und ausstrahlungskräftige Öffentlichkeitsarbeit (Konferenzen, Pressearbeit, Publikationen etc.)

Kontaktdaten

Dr. Kira Marrs, ISF München, Jakob-Klar-Str. 9, 80796 München, +49 (0) 89 272921-0, kira.marrs@isf-muenchen.de
Dipl.-Pol. Anja Bultemeier, FAU Erlangen-Nürnberg, Kochstrasse 4, 91054 Erlangen, anja.bultemeier@fau.de

GEFÖRDERT VOM



B/S/H/

ndg:t



AktArcha

Akteurinnen archäologischer Forschung zwischen Geistes- und Naturwissenschaften:
im Feld, im Labor, am Schreibtisch

PD Dr. Elsbeth Bösl/PD Dr. Doris Gutsmedl-Schumann
Universität der Bundeswehr



Ausgangspunkt

Frauen wirkten seit dem späten 18. Jahrhundert als Altertumskundlerinnen und Archäologinnen. Schon bevor Archäologie als akademisches Fach etabliert war, und lange bevor Frauen an den Universitäten zugelassen wurden, arbeiteten Frauen archäologisch. Heute sind sie in der Öffentlichkeit kaum mehr bekannt. Das öffentliche Bild der Archäologien ist stark mit dem männlich gedachten Bild des Abenteurers und Spatenforschers verbunden. Leicht übersehen wurden und werden die Leistungen von Frauen in Forschung, Bodendenkmalpflege, Museen und Wissenschaftskommunikation. Sie sammelten, zeichneten, gruben aus, fotografierten, übersetzten, katalogisierten, inventarisierten, verfassten wissenschaftliche Werke und entwickelten dabei neue Methoden. Sie schufen damit wichtige Grundlagen der Archäologie in Forschung und Vermittlung.

Wir untersuchen deshalb Biografien archäologischer Akteurinnen und ihre Beiträge zur Fachentwicklung vom späten 18. bis ins 21. Jahrhundert im deutschsprachigen Raum. Dabei nehmen wir die unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder in den Blick.



Gertrud Dorka (1893-1976), an ihrem Schreibtisch in der Ruine des ehem. Staatlichen Museums Berlin, um 1949: Museum für Vor- und Frühgeschichte Berlin, Archiv, MVF_Berlin_Dorka-Album_FS025
Gertrud Dorka war zunächst Lehrerin, promovierte dann aber 1936 in Prähistorischer Archäologie. Sie hielt Abstand zur staatlich geförderten, ideologischen Archäologie der NS-Zeit. Da sie politisch unbelastet war, wurde sie 1947 Museumsdirektorin im geteilten Berlin.

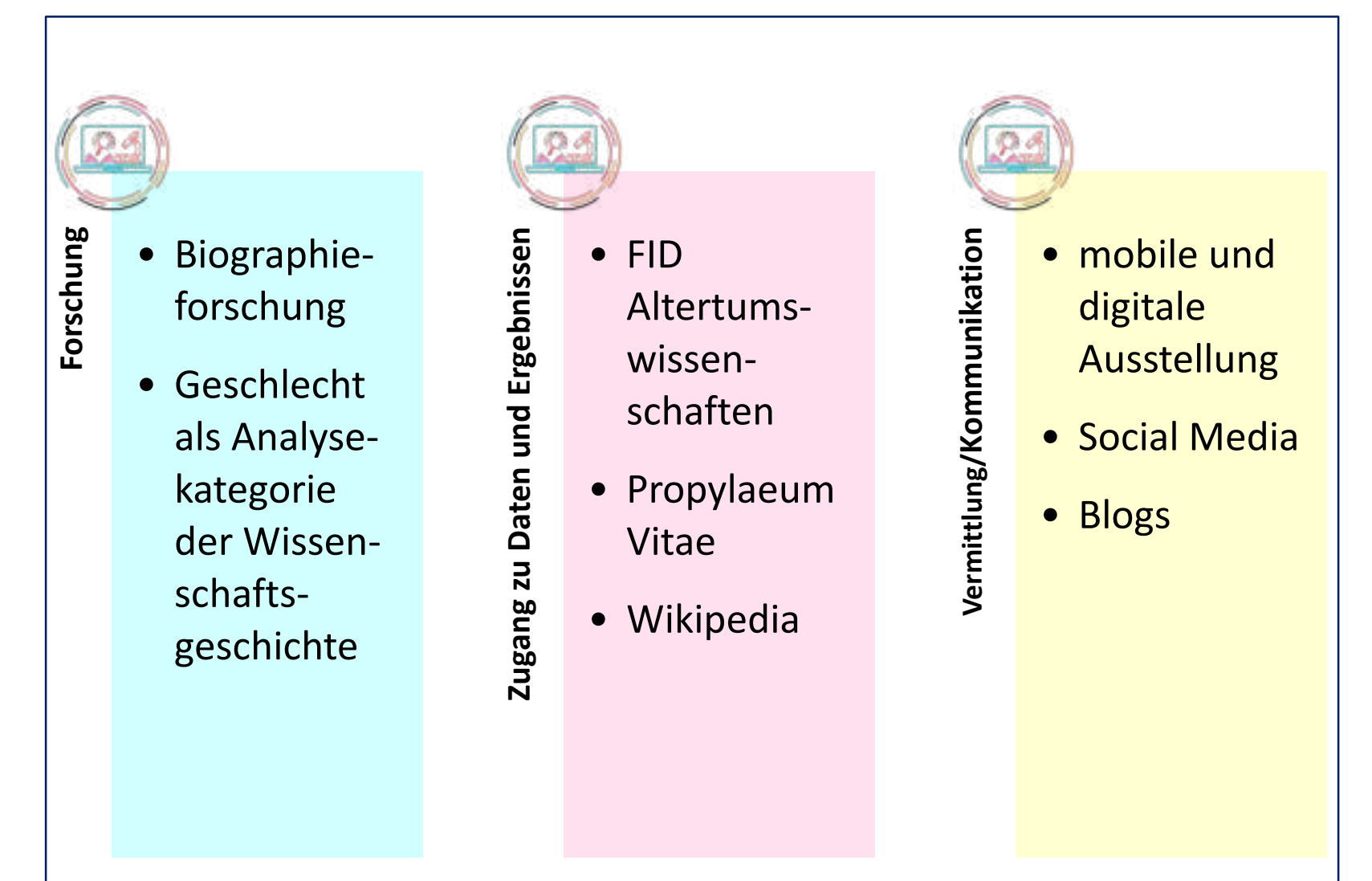
Ziele

- Akteurinnen in den Archäologien sichtbar machen
- Geschlecht als Analysekategorie in der Wissenschaftsgeschichte einsetzen
- Forschungsergebnisse und -daten schnell und nachhaltig zugänglich machen
- jungen Forschenden Inspiration und mögliche Vorbilder anbieten
- historisches Orientierungswissen anbieten für die Entwicklung von Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in der Gegenwart



Ursula Hintze (1918-1989), in ihrem Fotolabor im Suda, 1960er Jahre, Quelle: Sudanarchäologische Sammlung und Archiv, Humboldt-Universität zu Berlin, Foto: Antonia Weiße, <https://t1p.de/edhec>

Die Afrikanistin und Archäologin leitete die ersten Feldforschungen der Humboldt-Universität im Sudan. Das Projekt war für die DDR wissenschaftlich und außenpolitisch sehr wichtig und prestigeträchtig. Ursula Hintze filmte, fotografierte, schrieb und übernahm die Kommunikation vor Ort.



Methodik

- interdisziplinär forschen und Methoden kombinieren:
 - Wissenschaftsgeschichte
 - archäologische Geschlechterforschung
 - historische Biografieforschung
- Leitfragen:
 - Welche Bedeutung hatte Geschlecht für die epistemologische & methodologische Entwicklung der Archäologien?
 - Wie vollzog sich (*un*)*doing difference(s)* bei archäologischer Arbeit? Welche Strategien von Ein- und Ausschluss gab es?
 - Gab es geschlechtsbezogene Tätigkeiten, Wissenssorte, Praktiken?
 - Wie stellte sich Identität in sozialen & kognitiven Interaktionen dar?
 - Welche Bedeutung hatten zeitgenössische Geschlechterbilder & Geschlechterverhältnisse für die Entwicklung archäologischer *ways of knowing* und Wissenspraktiken?

Gudrun Loewe (1916-1994), beim Vermessen von Grab 2 (Tiergrab), Stodra, Kreis Weimar, Quelle: Universität Jena, Institut für Ur- und Frühgeschichte, Sammlungsschriftgut Vor- und Frühgeschichte Grabungsfotos P-S, Stodra, Lkr. Weimar, auf dem Hügel, 1936

Als Doktorandin übernahm Gudrun Loewe 1941 die Leitung des Jenaer Germanischen Museums und organisierte die Professur für Ur- und Frühgeschichte, während die männlichen Mitarbeiter zum Kriegsdienst einberufen waren. 1946 wurde sie als vermeintliche Spionin im sowjetischen Speziallager in Buchenwald interniert. Nach ihrer Freilassung war sie in West- und Norddeutschland in der Bodendenkmalpflege tätig.



Ergebnisse

- mobile Ausstellung „Ein gut Theil Eigenheit. Lebenswege früher Archäologinnen“ eröffnet im November 2022: analog und in Kürze digital
- Projektblog „Akteurinnen archäologischer Forschung und ihre Geschichte(n)“ <https://aktarcha.hypotheses.org/>
- Einträge im biografischen Tool Propylaeum Vitae <https://www.propylaeum.de/themen/propylaeum-vitae>
- nachhaltige Sicherung der Ergebnisse und Forschungsdaten im FID Altertumswissenschaften Propylaeum www.propylaeum.de



Poster der Wanderausstellung vom ersten Zeigeort in Frankfurt a.M.



Kontaktdaten
elsbeth.boesl@unibw.de; doris.gutsmedl-schumann@unibw.de
Website: <https://www.unibw.de/geschichte/prof/wst/forsch/aktarcha>
Blog: <https://aktarcha.hypotheses.org/>
Twitter: @AktArcha Instagram: AktArcha

Blog



Website





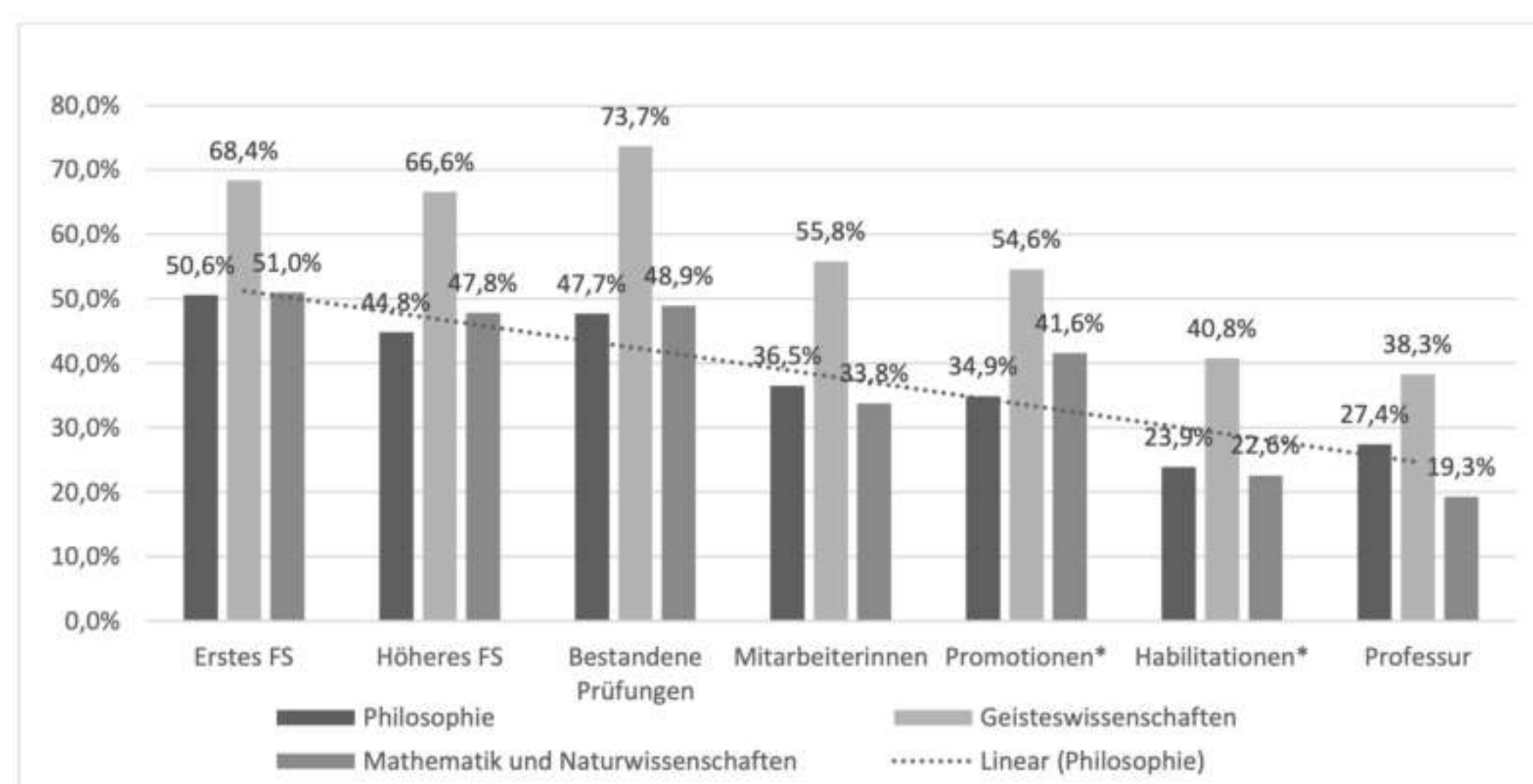
BILDERSTURM

Frauen in der Philosophie sichtbar machen
und neue Vorbilder etablieren



Das Problem Die „Leaky Pipeline“

In der akademischen Philosophie sinkt der Frauenanteil relativ kontinuierlich mit aufsteigender Karrierestufe.



Der Frauenanteil in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn in der Philosophie im Vergleich mit den Fächergruppen Geisteswissenschaften sowie Mathematik und Naturwissenschaften 2018 (Klonschinski (2020) *Zeitschrift für philosophische Forschung*, 74/4).

Dafür gibt es unter anderem diese Gründe:

- Das Rollenbild von Philosophie Treibenden ist männlich geprägt.
- Weibliche Vorbilder fehlen.
- Es herrscht ein konfrontativer Diskussionsstil vor (chilly climate).

(Baron et al (2015) *Ergo* 2/14; Dougherty et al (2015) *Feminist Philosophy Quarterly* 1/1; Thompson (2017), *Philosophy Compass* 12)

Unser Beitrag zur Lösung Frauen sichtbar machen & neue Vorbilder etablieren



Wir wollen

- zeigen, dass Frauen in Geschichte und Gegenwart philosophische Arbeit geleistet haben und leisten,
- das männlich geprägte Rollenbild von Philosophie treibenden Menschen ändern,
- empirisch und normativ begründete Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung vorschlagen,
- zu einer diverseren und damit produktiveren Fach- und Forschungskultur beitragen.

“Wir laufen Sturm für einen frischen Wind!”

Wir arbeiten in Teilprojekten

Philosophie-historische Forschung

- Welche Debattenbeiträge von Philosophinnen hat es gegeben?
- Wie lässt sich der philosophische Kanon nachhaltig erweitern?

Psychologisch-empirische Forschung

- Wie beeinflussen Stereotype das Verhalten von Philosoph:innen?
- Welche Maßnahmen können dieses Verhalten ggf. verändern?

Philosophisch-normative Forschung

- Welche Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind legitim?
- Mit welchen Argumenten lässt sich diesen Maßnahmen mehr Akzeptanz verschaffen?

Öffentlichkeitsarbeit

Unsere Zielgruppen

- Akteur:innen, die mit Philosophie innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu tun haben: an Universitäten und Schulen, in akademischen Fachgesellschaften, in der Aus- und Weiterbildung und der Bildungspolitik.
- Die interessierte Öffentlichkeit, Medienschaffende und Vertreter:innen anderer Fächer (insbesondere der MINT-Fächer).

Unsere Formate



Textsammlungen



Handreichungen



Podcast-Reihe



Tagungen



Video-Clips



Online-Portale



Hauptantragstellerin: Prof. Dr. Christine Bratu • christine.bratu@uni-goettingen.de
Öffentlichkeitsarbeit: Prof. Dr. Eva Weber-Guskar • eva.weber-guskar@ruhr-uni-bochum.de
Öffentlichkeitsarbeit: Johanna M. Müller • johanna.mueller-s7s@ruhr-uni-bochum.de

Diversity-X

Gender-Citation Diversity in der
Kommunikationswissenschaft (04/2022-03/2025)



Prof. Dr. Sabine Trepte, Universität Hohenheim
Prof. Dr. Michael Scharkow, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Ausgangspunkt

Ziel des Projektes:

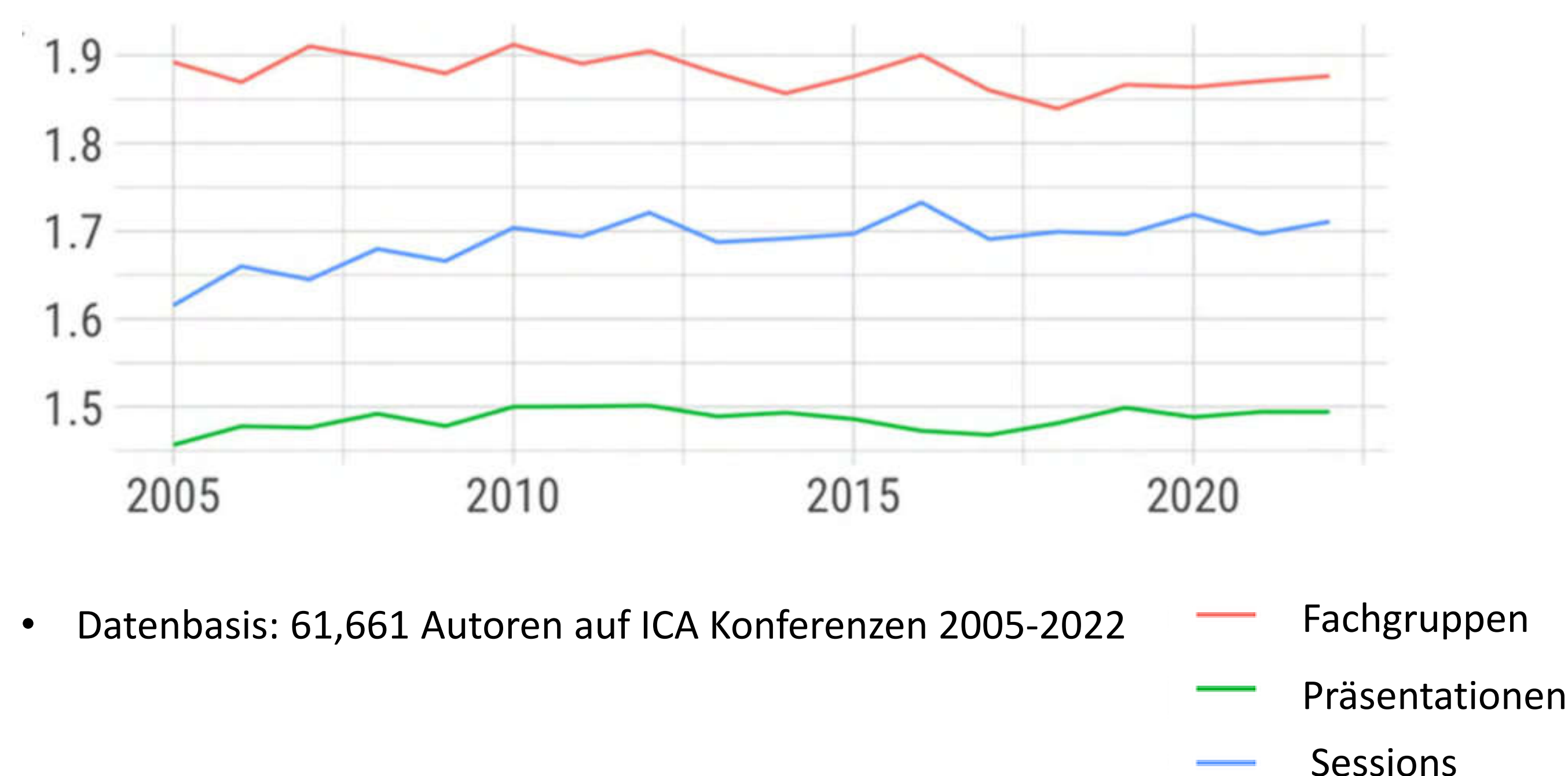
- Diversität bei der Sichtbarkeit und Zitierung in **wissenschaftlichen Fachartikeln**, **Konferenzen** und **sozialen Medien** in der Kommunikationswissenschaft ermitteln.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beeinflussen Forschungsergebnisse durch unterschiedliche Themenwahl, Dateninterpretation und hervorgehobene Ergebnisse. Einseitige Zitierung bewirkt, dass nur Interessen einer bestimmten Gruppe repräsentiert werden.
- Vielfältige Forschergruppen fördern diverse Perspektiven und verbessern Forschungsqualität, diverses Zitieren unterstützt die Integration unterschiedlicher Perspektiven in Forschung und Gesellschaft.

Aktuelle Forschung:

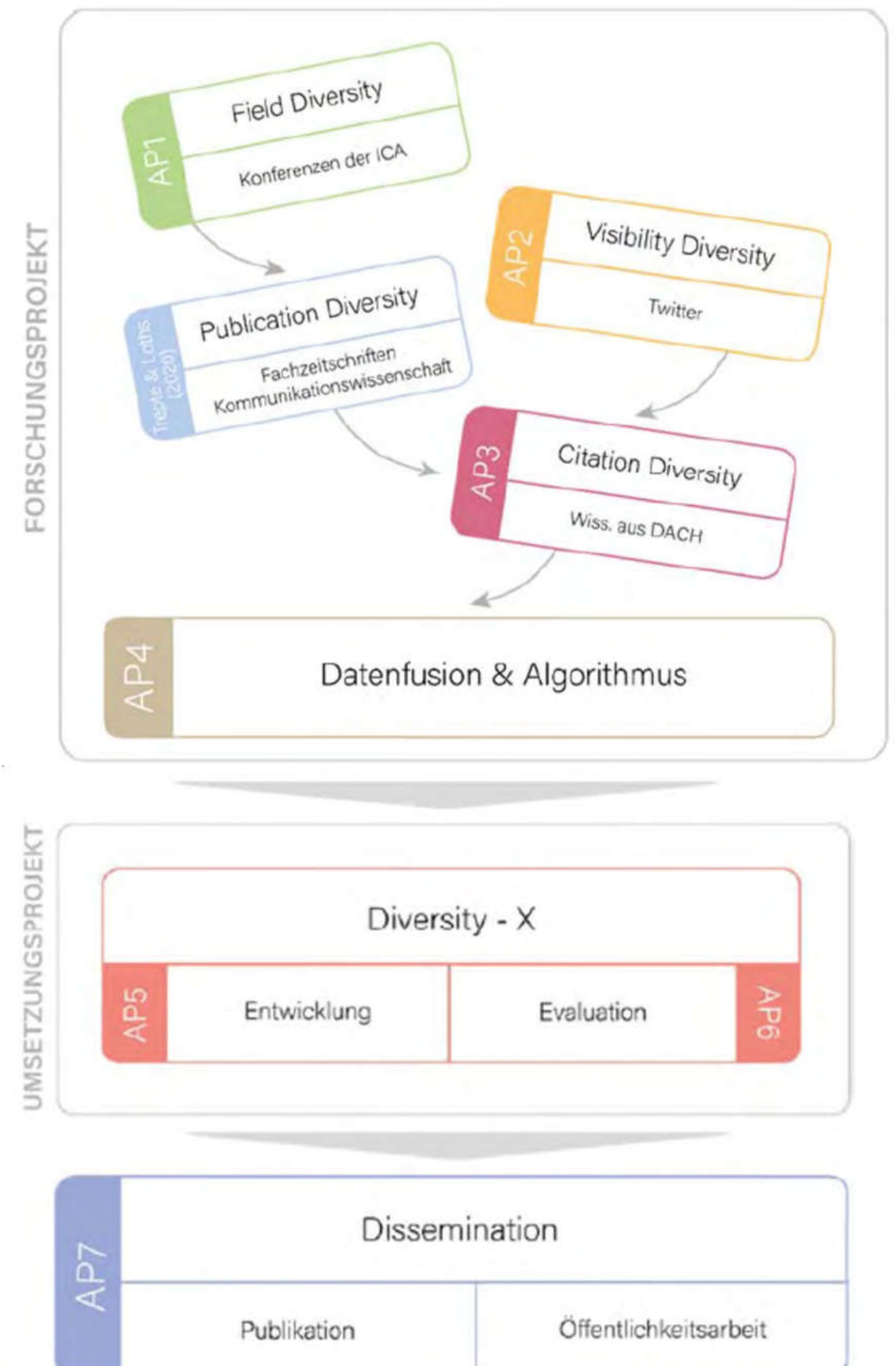
- Publikationen von rein männlichen Teams haben höhere Chance zitiert zu werden (42%) als die Publikationen von gemischten (15%) oder rein weiblichen Teams (26%) (Wang et al., 2020).
- „Matilda Effect“: Über Sichtbarkeit von Männern in der Wissenschaft, bspw. sichtbar durch Zuschreibung höherer wissenschaftlicher Qualität (z.B. Knobloch-Westerwick & Glynn, 2013).

AP1 Gender Field Diversity

Gender Diversity Konferenzen der International Communication Association (ICA)



Arbeitspakete des Projekts



Ausblick und Diskussion



Ermittlung des Geschlechts auf **Twitter**



Entwicklung der App **Diversity-X** (AP 4+ 5)

- Vorhersage Geschlechtsdiversität aus Literaturverzeichnissen
- Datenbasis aus AP1; AP2 und AP3
- Anwendung zeigt Wissenschaftler*innen Diversitätsindex ihrer Publikation
- Liegt eine Gender Citation Gap vor?
- Handlungsvorschläge werden verlinkt



Wang, X.; Dworkin, J. D.; Zhou, D.; Stiso, J.; Falk, E. B.; Bassett, D. S. et al. (2021). Gendered citation practices in the field of communication. In: *Annals of the International Communication Association* 45 (2), S. 134–153. DOI: 10.1080/23808985.2021.1960180.

Knobloch-Westerwick, S. & Glynn, Carroll J. (2013). The Matilda Effect—Role Congruity Effects on Scholarly Communication. In: *Communication Research* 40 (1), S. 3–26. DOI: 10.1177/0093650211418339.



Exzellenz entdecken und kommunizieren

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender
für Postdocs und Akteur*innen der Hochschulkommunikation



Lara Altenstädter, Maren Jochimsen,
Ute Klammer, Anja Mallat, Eva Wegrzyn

Universität Duisburg-Essen: Institut für Soziologie & Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Ausgangspunkt

Erforschung des Gender Bias in der Leistungs- und Exzellenzwahrnehmung

- Unterschiedliche Wahrnehmung der wissenschaftlichen Leistungs- und Innovationsfähigkeit je nach Geschlecht der Forschenden
- Wissenschaftler sind gegenüber weiblichen Kolleginnen im Vorteil, da ihnen tendenziell eine größere Kompetenz und Exzellenznähe zugeschrieben wird
- Dies kann sich nachteilig auf die Sichtbarkeit von Frauen auswirken

Mögliche Folge: Wissenschaftlerinnen verlassen vorzeitig das Hochschulsystem

- Verlust ihres vielfältigen Potenzials für Forschung und Lehre
- ... sowie der qualitativen Weiterentwicklung der Wissenschaftslandschaft

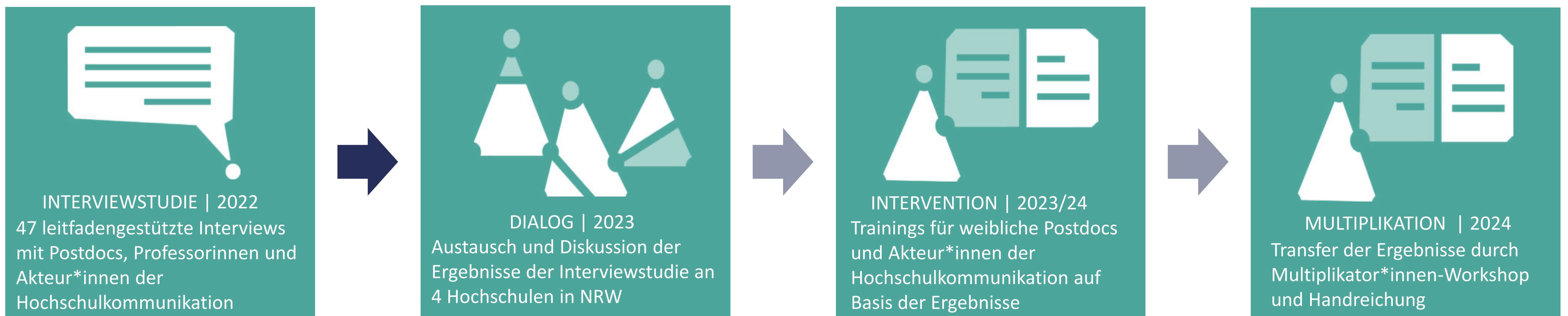
Ziele

Wie lässt sich ein geschlechtergerechtes Leistungs- und Exzellenzverständnis entwickeln?

Wie kann die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen gestärkt werden?

- Generierung von Erkenntnissen darüber, was es heißt, als Wissenschaftlerin mit der eigenen Leistung und Innovationskraft sichtbar zu sein
- ... und welche Hindernisse ggf. zu überwinden sind
- Reflexion des Begriffs der wissenschaftlichen Exzellenz
- Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Wissenschaftssystem
- Stärkung der Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen und Personen aus dem Bereich der Hochschulkommunikation
- Verbesserung der Sichtbarkeit der Leistungen von Wissenschaftlerinnen

Methodik/ Vorgehen



Erste Ergebnisse der Interviewstudie (Stand: März 2023)

- **Exzellenz** ist ein vager, vielschichtiger Begriff und zugleich eine umstrittene Maxime im Wissenschaftsbetrieb. Exzellente Leistung objektiv zu messen, stellt eine Herausforderung dar: In der Wissenschaft zählen Publikationen in prestigeträchtigen Fachzeitschriften, Beiträge auf Konferenzen und die Einwerbung von Fördergeldern als Marker für Exzellenz.
- Gleichzeitig wird dies von den befragten Nachwuchswissenschaftler*innen, Professorinnen aber auch Akteur*innen der Hochschulkommunikation kritisch bewertet: Einige Befragte sehen durch den Fokus auf Zahlenwerte sogar die Gefahr, dass der Blick verengt werde und nun mehr „Quantität statt Qualität“ zähle. Gerade dies kann aus Sicht der befragten Postdocs zu einer „Verwässerung des Tiefgangs in der Wissenschaft“ führen. Zudem sei wissenschaftliche Forschung voraussetzungsreich (es zählten v. a. Netzwerke, Teamarbeit, ein „Quäntchen Glück“). Die Postdocs sehen wissenschaftliche Exzellenz auch darin, dass eine Person bereit ist, innovativ zu sein, andere zu fördern und die Forschung der Gesellschaft verständlich zugänglich zu machen (Wissenschaftstransfer).
- **Sichtbarkeit** innerhalb der Fachcommunity hat eine hohe Bedeutung für die Wissenschaftskarriere. Insbesondere zählt hier die Sichtbarkeit in Form von Veröffentlichungen, die Teilnahme an Konferenzen, aber auch das (informelle) Netzwerken sowie die Außendarstellung und Selbstpräsentation.
- Dadurch, dass Frauen in der Wissenschaft nach der Promotion in vielen Fächern unterrepräsentiert sind, werden sie dort als Minderheit wahrgenommen und im positiven wie auch im negativen Sinne hervorgehoben und kritisch begutachtet („Quotenfrau“).
- Aufgrund der gängigen Exzellenzkriterien und begrenzten Zeitressourcen bei hoher Arbeitsbelastung in der Wissenschaft spielt die Wissenschaftskommunikation eine marginale Rolle für viele Wissenschaftler*innen. Sichtbarkeit von Frauen als Forscherinnen und Innovatorinnen ist ein Ausdruck einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur. Jedoch sollte „Sichtbarkeit“ keinen Imperativ darstellen, der zu neuen Vermessungs- und damit verbundenen Schließungsprozessen führt.

Potentiale einer geschlechtergerechten Hochschulkommunikation:

- Redakteur*innen in den Kommunikationsabteilungen der Hochschulen geben zu bedenken, dass sie die Wirklichkeit der Geschlechterverhältnisse, etwa in der Besetzung von Professuren, nicht „besser darstellen können“, als sie ist. Zugleich sehen sie bei sich große Handlungs- und Gestaltungspotentiale in der Art und Weise wie über Wissenschaft kommuniziert wird und welche Forschungspersönlichkeiten in den Fokus gerückt werden: Hochschulkommunikation bewegt sich damit im Spannungsfeld, Inhalte „zu selektieren“, zu „verstärken“ und zu „unterdrücken“.
- Sie heben hervor, dass sie auf eine geschlechterparitätische und diverse Text- und Bildsprache achten – es sind also Reflexionsprozesse über die Repräsentation von Diversität in Gang gesetzt worden. Gleichzeitig verändert sich die organisationale Praxis, wie etwa die Neubesetzung von Professuren und Leitungspositionen mit Frauen, nur sehr langsam.

Team: Prof. Ute Klammer ute.klammer@uni-due.de | Dr. Maren Jochimsen maren.jochimsen@uni-due.de | Eva Wegrzyn, M.A. eva.wegrzyn@uni-due.de | Anja Mallat, M.A. anja.mallat@uni-due.de
Lena Braunisch, B.A. lena.braunisch@stud.uni-due.de | Silvie Haarmann, B.A. silvie.haarmann@uni-due.de



Gender Award Gap

(Un-)Sichtbarkeit von Frauen in den Anerkennungskulturen der Medizin

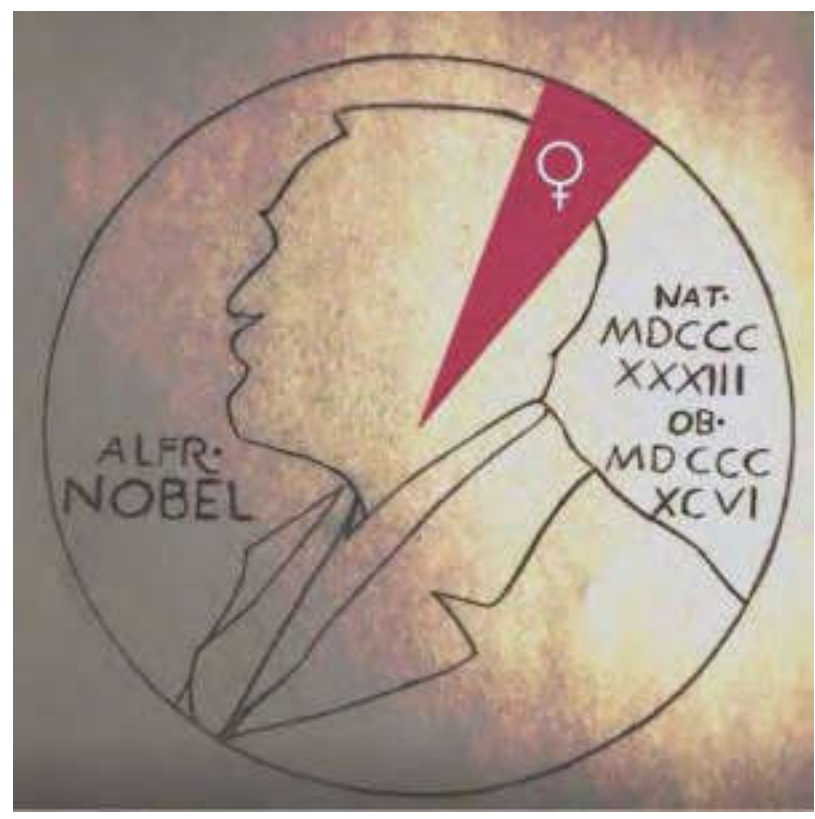


Illustration: Lena Hense

Nils Hansson, Chantal Marazia, Thorsten Halling

Institut für Geschichte, Theorie und Ethik in der Medizin

Annegret Dreher, Adrian Loerbroks, Viola Mambrey

Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin

Ausgangspunkt

Analog dem „Gender Pay Gap“ und dem „Gender Citation Gap“ gibt es erste Hinweise auf einen „Gender Award Gap“ in der Wissenschaft

Internationale Studien zeigen:

- Frauen erhalten **weniger** Preise als Männer
- Frauen erhalten **andere** Preise als Männer

Forschungsfragen:

- Gibt es einen Gender Award Gap auch bei uns?
- Wird das Problem bei Akteur*innen wahrgenommen?
- Was sind Strategien zur Überwindung des Gaps?



Ziele

- Systematische Untersuchung der Preisvergaben medizinischer Fachgesellschaften

Wer bekommt einen Preis (mit welchem Preisprestige/welcher Dotierung)?
Wie wird der Preis vergeben?

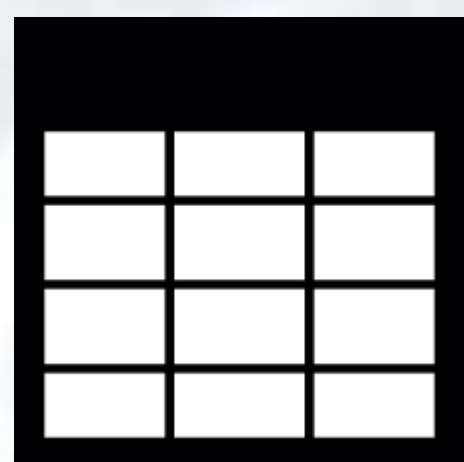
- Analyse der Wahrnehmung von Preisen und Preisvergaben in der Wissenschaft

Welche Rolle spielen Preise in der wissenschaftlichen Karriere?
Welche Faktoren bestimmen, wer einen Preis erhält?

- Sichtbarmachung von Frauen in der Medizin

Öffentlichkeitsarbeit (Website, Twitter, Vorträge, Workshops, Handreichungen)
Strategieentwicklung zur Überwindung des Gender Award Gaps

Methode 1



Kontaktierung aller 182 AWMF-
Fachgesellschaften

Erfassung **aller Preise** samt
Preischarakteristika

Methode 2



Online Umfrage unter Mitgliedern
medizinischer Fachgesellschaften

Interviews mit Expert*innen
(z.B. Jurymitglieder, Preisträger*innen)

Methode 3



Wissenschaftliche Vorträge

Workshops mit Vertreter*innen med.
Fachgesellschaften

Workshops für Wissenschaftlerinnen

Erste Ergebnisse

Erfassung der Preise der med. Fachgesellschaften

- Erfassung von >1.200 Preisen (vergeben von 2000-2022), darunter Preise für Lehre, Forschung, Publikationen, Dissertationen, Habilitationen, Poster, Vorträge und Lebenswerk
- Klarer Trend** zu mehr Gendergerechtigkeit in den letzten 5 Jahren!
- Dennoch: Frauen erhalten weniger Preise für Forschung/Lebenswerk, weniger renommierte Preise, weniger hoch dotierte Preise

Online Umfrage unter Mitgliedern med. Fachgesellschaften (n=674)

- Preise sind ein relevanter Indikator für Anerkennung in den Wissenschaften! (72% Zustimmung)
- Faktoren wichtig für einen Preiserhalt sind vor allem: Forschung passt zum Preisthema, Vernetzung des/der Vorgesetzten in der Community
- Starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen nehmen eine Benachteiligung von Frauen wahr, Männer eher nicht



@genderawardgap



www.genderawardgap.hhu.de



hansson@hhu.de

Gender Citation Gap in der Politikwissenschaft



Prof. Ingo Rohlfing, Universität Passau
Marlene Mußotter, Universität Passau
Esther Song, Universität Passau

Publikationen von Frauen werden weniger zitiert als Veröffentlichungen von Männern

Gender Citation Gap (GCG) benachteiligt Wissenschaftlerinnen:

- Zitationen gelten (immer noch) als Maß für Relevanz und *Impact* der Forschung
- Wissenschaftlerinnen benachteiligt bei Bewerbungen, Einladungen für Vorträge und Drittmittelanträgen
- Themen, die stärker von Wissenschaftlerinnen bearbeitet werden (*Gender, Race*) erhalten weniger Aufmerksamkeit

Top 15 der am meisten zitierten Politikwissenschaftler:innen:
Kim, Hannah June, und Bernard Grofman. 2018.
„The Political Science 400 “.
PS: *Political Science & Politics*, Tabelle 1 =>

Ronald	Inglehart
Robert O.	Keohane
Robert	Axelrod
Nancy	Fraser
Gary	King
Barry R.	Weingast
Jon	Elster
James	Scott
Theda	Skocpol
Adam	Przeworski
Peter A.	Hall
B. Guy	Peters
Paul	Pierson
Jon A.	Krosnick
Larry	Diamond

Ziele

Drei Fragestellungen und Ziele.

- Frage 1: *Wie groß* ist das *Gender Citation Gap* in politikwissenschaftlichen Zeitschriften?
=> Ziel: Schätzen des Ausmaßes des GCG über Zeitschriften und Zeit mit umfassenden Zitationsdaten
- Frage 2: Was beeinflusst die Größe des *Gender Citation Gap*?
=> Ziel: Quantitative Untersuchungen verschiedener Faktoren, die womöglich zur Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen führen
- Frage 3: Wie könnte man das *Gender Citation Gap* verringern?
=> Simulation von Veränderungen im Publikationswesen, die zu mehr Zitationen von Frauen führen

Methodik/ Vorgehen

Kombination von *Computational Social Science* (CSS) mit quantitativen Methoden

Methodik für die drei Ziele:

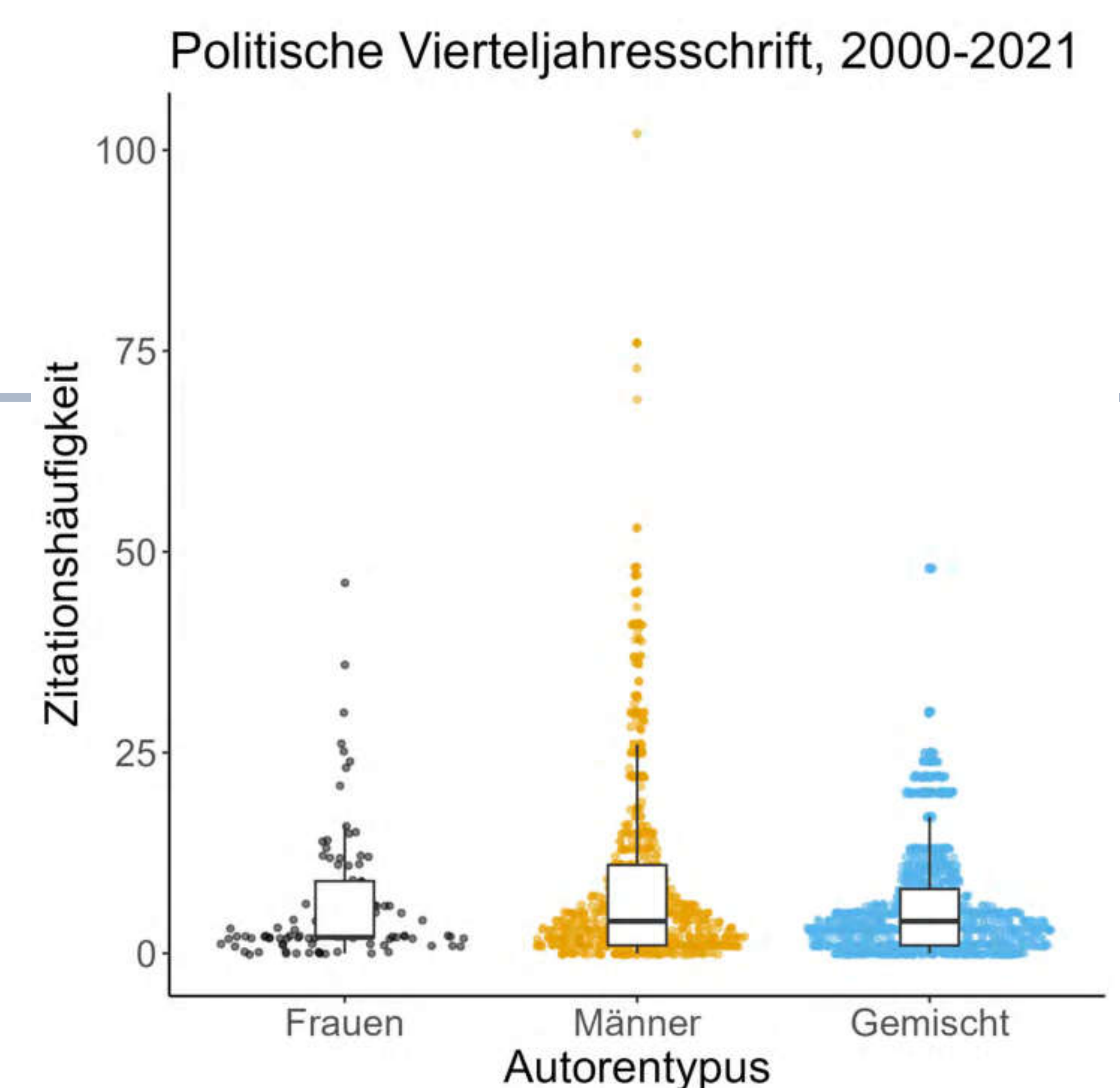
- Ziel 1: *Wie groß* ist das *Gender Citation Gap*?
 - Datensammlung: Auslesen von Zitationsdaten mit *Crossref* und *OpenCitations*
 - Datenaufbereitung: CSS, zum Beispiel Zuweisung des Geschlechts auf Basis des Namens (*gender prediction algorithm*)
 - Datenanalyse: Statistische und visuelle beschreibende Zusammenfassung der Zitationsdaten
- Ziel 2: Was beeinflusst die Größe des *Gender Citation Gap*?
 - Datensammlung: Zitationsdaten und Volltext von Artikeln für ausgewählte Zeitschriften
 - Beispiel: Vergleich der Zitation von Frauen in kurzen (*research notes*) und langen (*regular articles*) Artikeln
 - Datenaufbereitung: CSS zur automatisierten Textbereinigung (*text as data*) für statistische Analyse
 - Datenanalyse: *Text matching* und moderne quantitative Verfahren
- Ziel 3: Wie könnte man das *Gender Citation Gap* verringern?
 - Simulationen (*agent-based models, ABM*), um Auswirkungen von Interventionen im Publikationswesen abzuschätzen

Ergebnisse/ Ausblick/ Diskussion

Deskriptives Ergebnis: Zitationshäufigkeit von Artikeln von Frauen, Männern und gemischten Teams =>

Verwendung und Verwertung der Ergebnisse:

- Präsentation der Ergebnisse auf wissenschaftlichen Fachkonferenzen
- Veröffentlichung von Artikeln in begutachteten Fachzeitschriften
- Diskussion der Ergebnisse mit Entscheidungsträger:innen im Publikationswesen, insbesondere Herausgeber:innen und Mitarbeiter:innen wissenschaftlicher Verlage



Kontaktdaten
(Ingo Rohlfing: ingo.rohlfing@uni-passau.de)



Hack the Wiki Gap

Innovative Frauen sichtbar machen



Torten & Trompeten –
gemeinnützige Gesellschaft für Wissenschaftskommunikation mbH

Ausgangspunkt

Das Projekt setzt an beim doppelten Gender-Gap in der Online-Enzyklopädie Wikipedia:

Der inhaltliche Gender-Gap

Nach aktuellem Forschungsstand sind über alle Sprachversionen hinweg rund 70% der Biografien männlichen Personen gewidmet und nur rund 20% weiblichen (Beytia Reyes & Wagner, 2022). In der deutschsprachigen Wikipedia beträgt der Frauenanteil an den Biografien nur ca. 17% (Wikipedia Portal:Frauen, 2023).

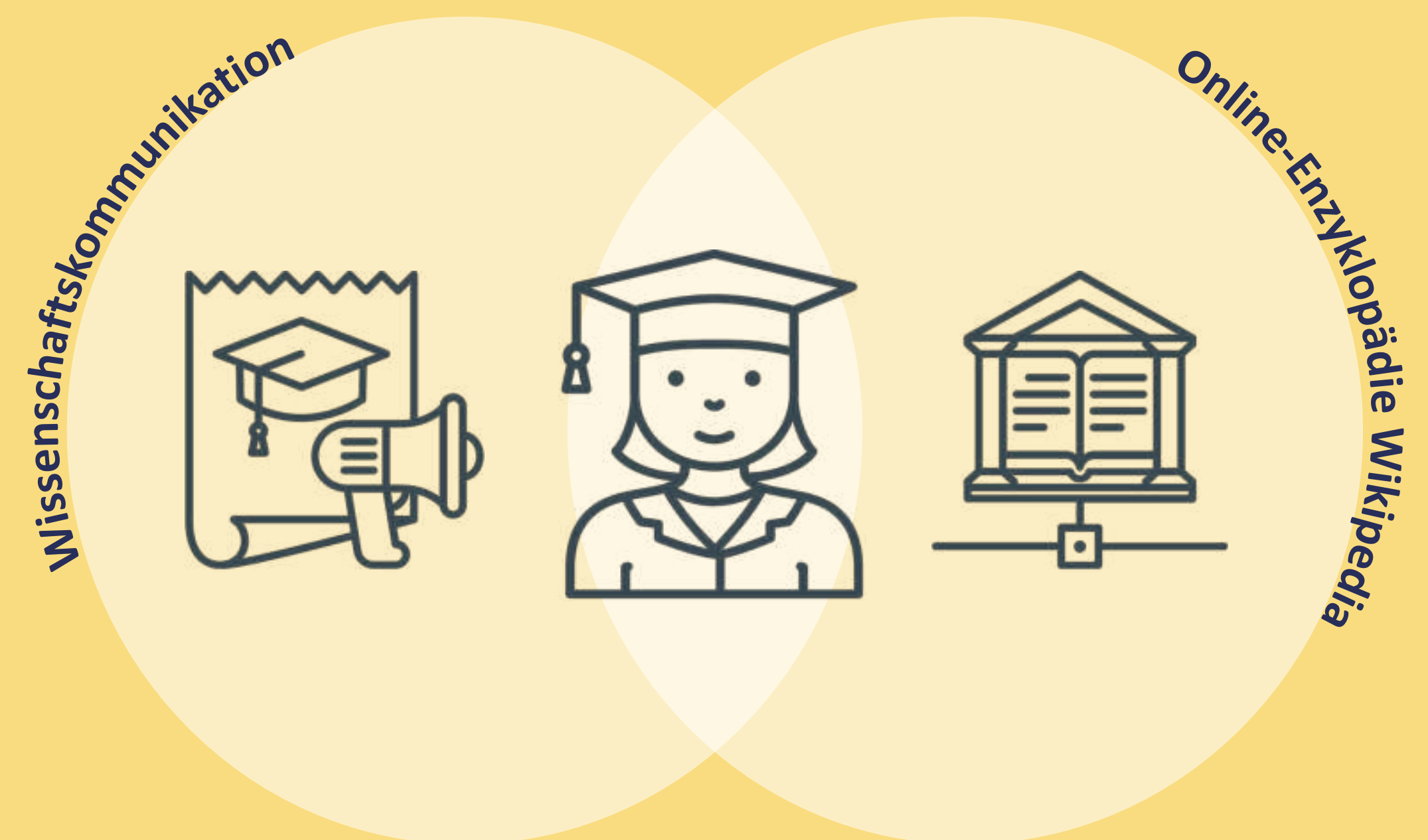
Der Beteiligungs-Gender-Gap

Frauen sind in den Wikipedia-Communities sowie als Autorinnen stark unterrepräsentiert: Über alle Projekte der Wikimedia Foundation hinweg waren 2018 nur rund 9% der Beitragenden weiblich (Galvez/WMF, 2018).

Es ergänzt bereits bestehende Community-Initiativen wie das WikiProjekt „Frauen in Rot“ mit Impulsen aus der Wissenschaftskommunikation – und ergänzt Ansätze in der Wissenschaftskommunikation mit Erfahrungen aus der Wikipedia-Community.

Ziele

Das Projekt zielt darauf ab, innovative Frauen in der Wikipedia sichtbarer zu machen – inhaltlich wie auch strukturell. Dazu sollen junge Wissenschaftler:innen begeistert und befähigt werden, sich in der Wikipedia einzubringen, indem sie darin unterstützt und begleitet werden, Artikel über bislang in der Wikipedia fehlende Frauen zu erarbeiten.



Vorgehen: Durchführung von 7 Hackathons

Die Hackathons bieten über den Zeitraum eines Wochenendes geschützte Lernräume insbesondere für wissenschaftsaffine jungen Frauen. Die Teilnehmer:innen werden während der Hackathons durch das Projektteam sowie durch externe Mentor:innen und ein Social-Media-Team begleitet. Die inhaltlichen Hackathons werden laufend evaluiert, um das Format passgenau und transferfähig weiterzuentwickeln.

1 technischer „Content & Coding“-Hackathon für Schülerinnen

Erstellung einer Website mit einer Datenbank für Frauenbiografien, die in der de-Wikipedia fehlen



www.wikigap.de

Arbeitsgrundlage

6 inhaltliche Hackathons für junge Wissenschaftler:innen

Erarbeitung fehlender Biografien für die Wikipedia zu sechs thematischen Schwerpunkten und Aufbereitung der Biografien für Social Media



Forschung & Wissenschaft



Politik & Aktivismus



Kunst & Kultur



Natur & Technik



Sport & Unterhaltung



Recht & Verwaltung

Ausblick: Wissenstransfer

Für die Wissenschaftscommunity



Online-Konferenz „Vergessene Frauen“ zum Gender-Gap in der Wikipedia und zu Projektergebnissen

Für potenzielle Autor:innen



Webinar „Wikipedianer:innen werden“

Für Multiplikator:innen



Webinar „Wikipedianer:innen unterstützen“

Für wissenschaftliche Einrichtungen



Aufbereitung des Hackathon-Formats als Open Educational Resource

Für Wikipedia-Autor:innen



Erhalt der Internetseite www.wikigap.de mit ihrer Datenbank fehlender Frauenbiografien als Informations- & Inspirationsquelle

Andreas Karsten – Projektleitung – andreas@torten-trompeten.de // Dr. Josiane Meier – Projektkoordination – josiane@torten-trompeten.de

heiCHANGE

Sichtbarkeit durch strukturellen Wandel

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Lehrstuhl für
Organizational Behavior, Universität Heidelberg



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

Ausgangspunkt

Innovative Frauen sind in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert. Der Umgang mit Statuswettbewerben und die Aufgabenwahl haben Auswirkungen auf den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren und das Wohlbefinden von Forscherinnen.

Sichtbarkeit in der Wissenschaft verlangt:

- Selbstvermarktung & Fokus auf Statuswettbewerb (Brandts et al., 2014; Exley & Kessler, 2022)
- Herausstellen Einzelner in Teamkontexten (Jones, 2021; Sarsons, 2017)
- Fokus auf „Vermarktbare“ (Taylor et al., 2006)

Im Durchschnitt neigen Frauen eher dazu:

- kooperativ in Teams zu arbeiten (Kuhn & Villeval, 2015);
- Statuswettbewerb zu scheuen (Schram et al., 2019);
- auch nicht-sichtbare Aufgaben mit hoher Wichtigkeit für die „Community“ zu übernehmen (Babcock et al., 2017).

Ziele

Wie kann Sichtbarkeit anders funktionieren, so dass....

- Innovationen von allen in der Wissenschaft Tätigen sichtbar gemacht werden.
- Rollenvorbilder für verschiedene Menschen mit verschiedenen Präferenzen gefördert werden.
- Menschen – nicht nur Frauen – sich nicht „verbiegen“ müssen durch Trainings, die sie an die Mechanismen anpassen.

→ Struktureller Wandel durch geschlechtsneutrale, inklusive Form der Sichtbarkeit

Methodik/ Vorgehen

Projektlaufzeit: 1.10.2022-30.09.2025

In Umfrage- und (Real-)Laborexperimenten soll die Statuswettbewerbsneigung, Wahl der Aufgabenart, Persönlichkeit und Wohlbefinden, sowie Unterstützung in der Sichtbarmachung von individuellen Leistungen erhoben werden.

In Heidelberg: Plattform heiEXPERT in Kooperation mit hei_Innovation und UNIFY:

- Survey und Survey-Experimente mit Wissenschaftler*innen der Universität
- Darstellung ihrer Expertise auf der Plattform heiEXPERT
- Verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit (RCT)

Über Heidelberg hinaus:

- Kooperation mit dem „Zia-Visible Women in Science“ Programm der ZEIT
- Survey und Survey-Experimente mit Wissenschaftler*innen

Weiterer Schritt (ab Ende Jahr 2):

„Reallabor“ mit Stakeholdern an der Uni Heidelberg zu strukturellen Änderungen, basierend auf ersten Ergebnissen

Ergebnisse/ Ausblick/ Diskussion

Hypothesen und erwartete Ergebnisse:

- Leistung von Frauen in (Status-)Wettbewerben verringert sich im Vergleich zu Männern, die ihre Leistung steigern
- Dies hat negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden und auf den Verlauf wissenschaftlicher Karrieren von Frauen
- Sichtbarmachung anderer Aufgabenarten und das Herausstellen individueller Leistungen in der teambasierten Arbeit steigert die messbare Leistung von Frauen
- Unterstützung in der Selbstvermarktung hat positive Auswirkungen auf messbare Leistung und Wohlbefinden

- Verstetigung der Maßnahmen durch die Transfer-Agentur hei_Innovation und UNIFY (Unit for Family, Diversity & Equality)

Lehrstuhl für Organizational Behavior:

Prof. Dr. Christiane Schwieren, Sara Engeler,
Patricia von Mellenthin

Transfer Agentur hei_INNOVATION:

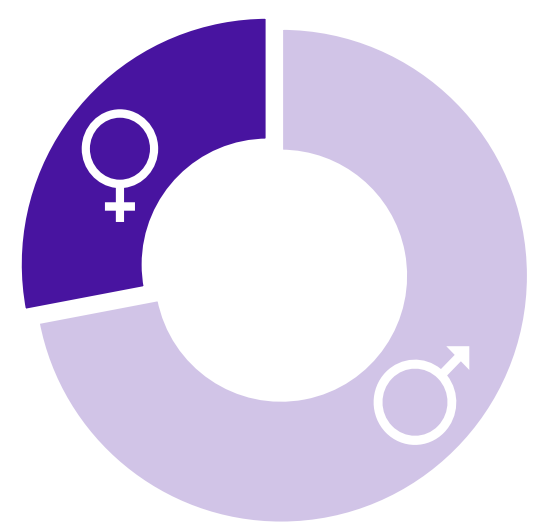
Raoul Haschke, Ursula Stricker-Ellsiepen, Aline Weis

UNIFY – Unit for Family, Diversity & Equality :

Evelyn Kuttikattu, Carmen Waiblinger

Ausgangspunkt

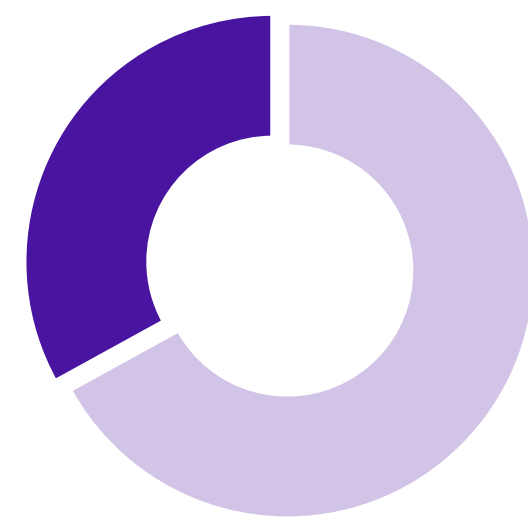
Punkt A: Gender Gap



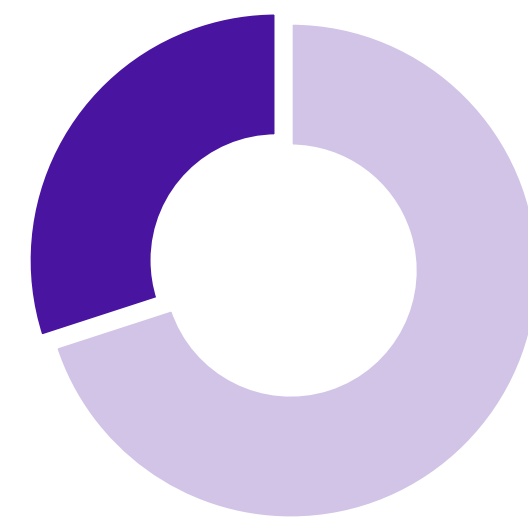
Frauenanteil in der Forschung in Deutschland: 28 %
Quelle: UNESCO, 2019

Punkt B: Medienpräsenz, Beispiel Corona-Berichterstattung

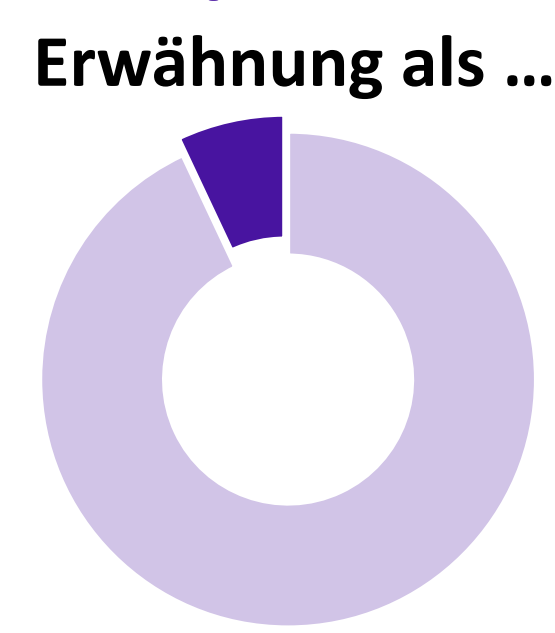
Präsenz in ...



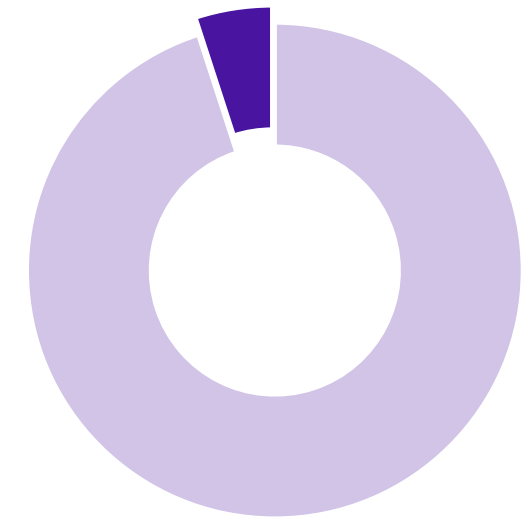
TV



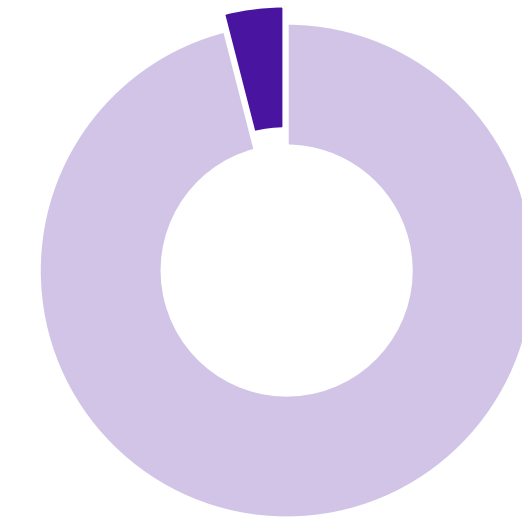
Online-Auftritten von Printmedien



... Expert*in



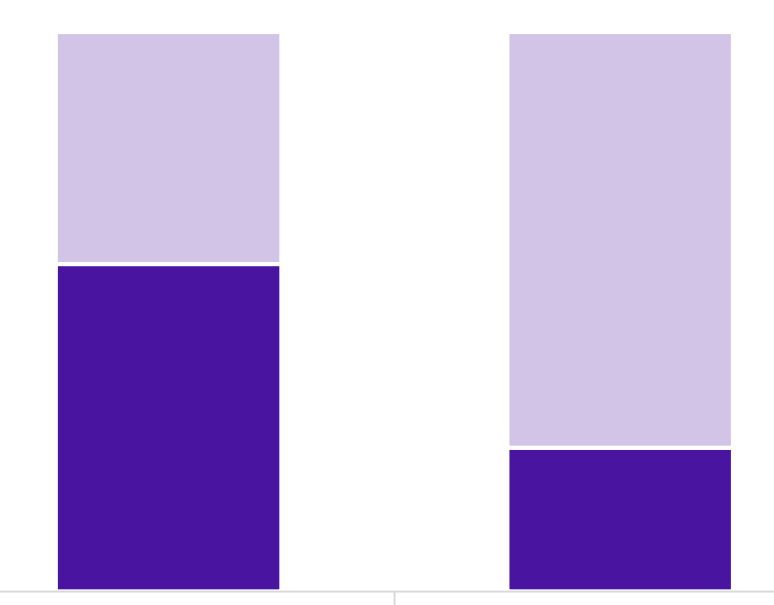
... Forscher*in



... Virolog*in

Quelle: Pommer & Stüwe, Universität Rostock, 2020; Berggren, Prognosis, 2020. © MaLisa Stiftung, 2022

Punkt C: Leaky Pipeline

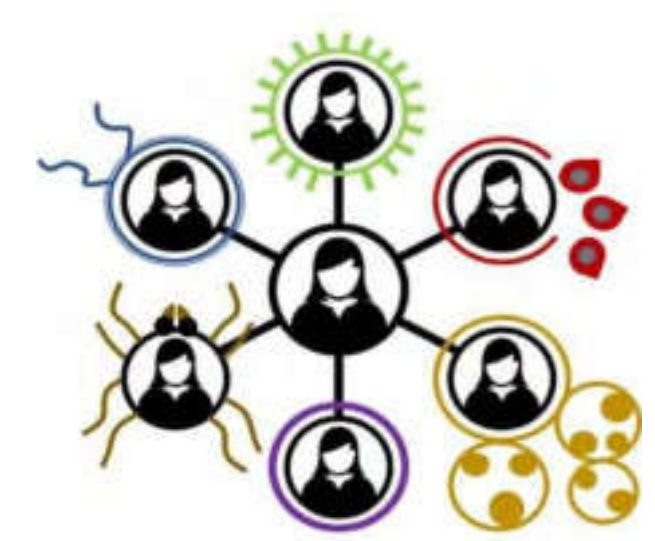


Promotionen Professuren

Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften im Jahr 2020; Quelle: DFG, 2022

Ziele

Frauen in der Infektionsforschung vernetzen



Gegenseitige Unterstützung



Proaktive Infektionsaufklärung Öffentlichkeitsarbeit



Weibliche Präsenz in der Wissenschaftspolitik

Punkt A

Sichtbarkeit in Wissenschaftsgemeinschaft und Gesellschaft verbessern

Punkt B

Vorbilder für den wissenschaftlichen Nachwuchs generieren

Punkt C

Gesellschaftliche Position als Wissenschaftsexpertinnen stärken

Punkt D

Frauenanteil in Gremien, Fachgesellschaften und Kommissionen erhöhen

Punkt E

In einen Dialog mit Gesellschaft, Wirtschaft und Politik treten

Punkt F

Deutsche Wissenschaftspolitik im globalen Gesundheitswesen prägen

Mehr Frauen in Leitungspositionen

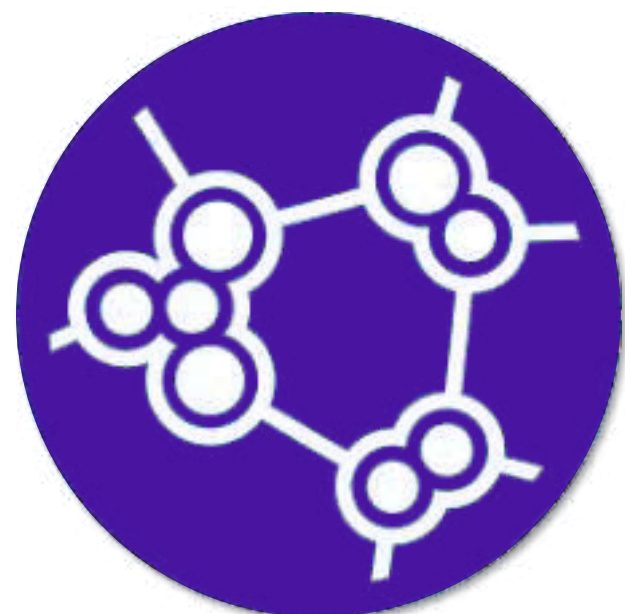
Geschlechtergerechtere Wissenschaftskommunikation

Methodik/ Vorgehen

Punkt A:

Netzwerktreffen

Regelmäßig mit allen Mitgliedern, abwechselnd online und in Präsenz zur Vernetzung, Austausch und Verbandsplanung.



Punkt B:

Workshops

Für Mitglieder zu Netzwerk- und Medientrainings, z.B. Wissenschaftskommunikation, Interviewführung, LinkedIn-Netzwerke.



Punkt C:

Vortragsreihe

Die Mitglieder laden sich gegenseitig und im Wechsel an ihre Heimatinstitutionen ein, um ihre Sichtbarkeit in der Fachgemeinschaft zu erhöhen.



Punkt D:

Homepage & Social Media

Eine Homepage zur Außendarstellung der Netzwerkaktivitäten und Mitglieder. Social Media-Kanäle erhöhen die Reichweite.



Punkt E:

Mentoring-Programm

Innerhalb des Netzwerks zur Förderung und Etablierung junger Infektionsforscherinnen und zur Zukunftssicherung.



Punkt F:

Forum Infection

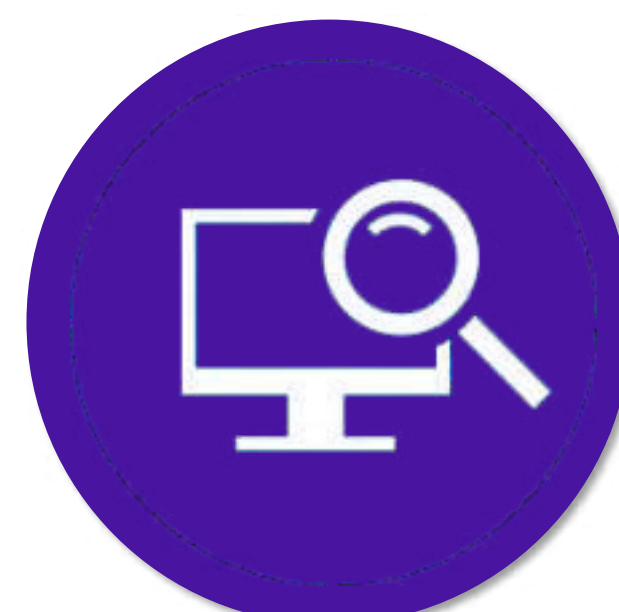
Einrichtung einer interdisziplinären Kommunikationsplattform zum Infektionsmanagement mit Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Medien.



Punkt G:

Expertinnen-Suchmaschine

Datenbank mit Mitgliederprofilen erleichtert Journalist*innen den Zugang zu spezifischer Expertise.



Punkt H:

Medienbeiträge

Podcasts, Blogs, Vlogs und Kurzfilme z.B. zum aktuellen Infektionsgeschehen stellen die Forscherinnen und ihre Arbeit in den Mittelpunkt.



Ausblick

50 → 80
Geplantes Mitgliederwachstum

Launch der Homepage

www.infectnet.org
März 2023
inkl. Blog und Mitgliederporträts

Netzwerktreffen

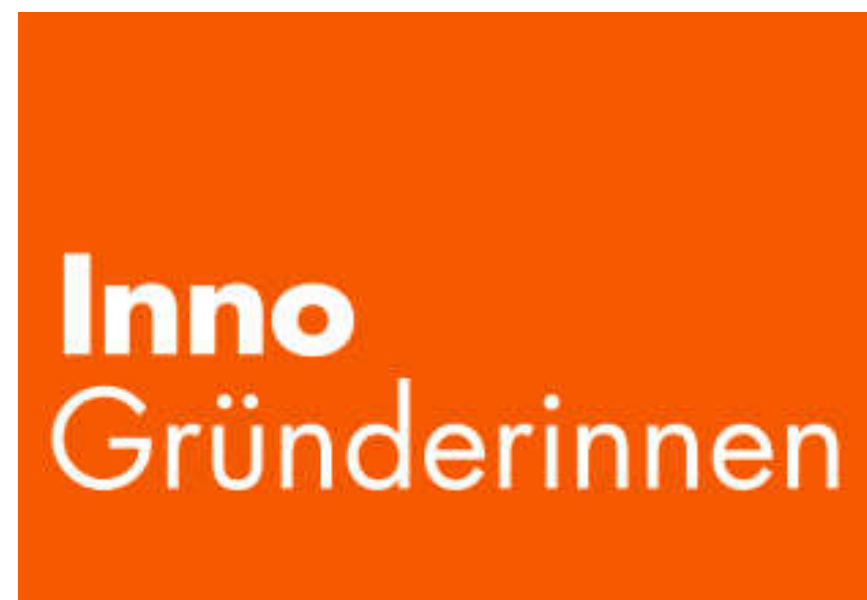
- Mai 2023, Aachen
- Nov. 2023, Hamburg

Verbandsausgründung

- Sicherung der Gleichstellung
- Nachhaltige Prägung des Gesundheitswesens
- Dauerhafter Dialog



Koordination René Lesnik (lesnik@bio2.rwth-aachen.de) • Projektleitung Prof. Dr. Gabriele Pradel (pradel@bio2.rwth-aachen.de)



Gründerinnenfreundliche Hochschulen für Deutschland

InnoGründerinnen



Zuwendungsempfänger: Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.

Projektleitung: Dr. Andrea Schirmacher/ Dr. Katja von der Bey

Ausgangslage

Mittlerweile nehmen ungefähr gleich viele Frauen wie Männer ein Studium auf. Auf dem Weg hin zu der attraktiven und häufig auch lukrativen beruflichen Option als Gründungsperson gehen jedoch überdurchschnittlich viele Frauen „verloren“. Das Gründungsinteresse von Frauen zu wecken, sie adäquat auf diese berufliche Option vorzubereiten und die Angebote zur Gründungsbegleitung gendergerecht aufzusetzen, gelingt bislang nicht ausreichend. Gleichzeitig kann vermutet werden, dass eine bessere und zielgruppengerechtere Unterstützung von Frauen als Gründerinnen an den Hochschulen einer der Schlüsselfaktoren zu einer größeren Beteiligung von Frauen am innovativen Gründungsgeschehen insgesamt ist.

Das Projekt InnoGründerinnen richtet deshalb den Blick auf gründerinnenfreundliche Strukturen an Hochschulen, identifiziert Best-Practice-Ansätze, entwickelt einen Handlungsleitfaden für die universitäre Praxis und macht die Innovationspotenziale von Gründerinnen sichtbar.



An **34 %** der Teamgründungen an Hochschulen waren Frauen beteiligt.



30% der Einzelgründungen an Hochschulen erfolgten durch eine Frau.

Ziele des Projekts

Das Projekt InnoGründerinnen möchte einen Beitrag dazu leisten, das Gründungsinteresse von Frauen mit Hochschulbiografie zu erhöhen.

- Die Hochschulen bekommen einen erprobten Leitfaden mit Best-Practice-Beispielen, um zielgruppenspezifisch Gründerinnen fördern zu können.
- Die Hochschulen werden für die Potenziale von Female Entrepreneurship sensibilisiert.
- Die Hochschulen entwickeln Maßnahmen, um Frauen als Gründerinnen anzusprechen und aufzuschließen.
- Gründerinnen mit Hochschulbiografie werden als Role Models bekannter und inspirieren Studentinnen, diese Karrierechancen zu prüfen.

Methodik/ Vorgehen

- Quantitative und Qualitative Erhebung der Angebote für die berufliche Option einer Unternehmensgründung für Frauen an den Hochschulen und Ermittlung des Status quo durch das Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin)
- Auswertungs- und Evaluationsprozess der Ergebnisse mit Expert*innenhearings und Round Table-Gesprächen an den Hochschulen in unterschiedlichen Bundesländern
- Erstellung und Publikation von Handlungsempfehlungen für die Arbeit mit künftigen Gründerinnen an Hochschulen
- Transfer der Ergebnisse und Best-Practice-Empfehlungen im Rahmen eines Kongresses im Frühjahr 2024
- Imagekampagne mit der Präsentation vorbildhafter und innovativer Gründerinnen mit Hochschulbiografie als Role Models

Erste Ergebnisse der qualitativen Erhebung

Vollerhebung vom Oktober 2021 bis Januar 2022 an allen Hochschulen Deutschlands: Die Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf die Hochschulen mit gültigen Angaben zur betreffenden Frage.

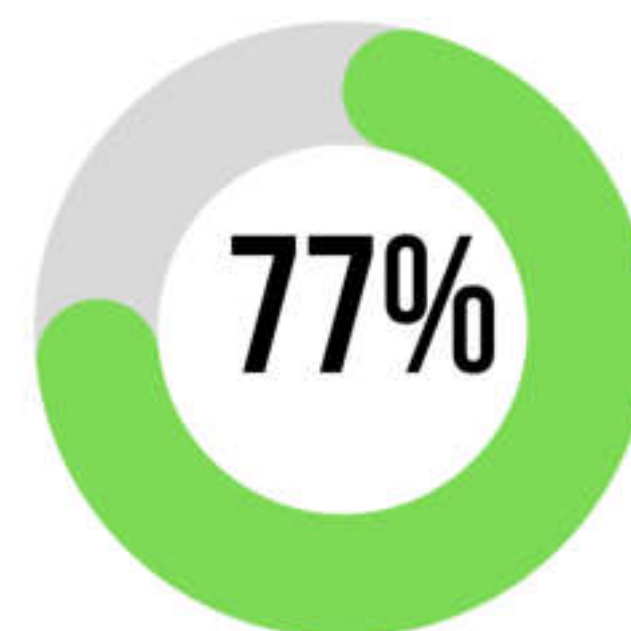
In den nächsten 2 Jahren möchten



... der Hochschulen die Diversität unter den Gründungsinteressierten und Gründungspersönlichkeiten erhöhen.



... der Hochschulen den Fokus auf eine stärkere Verbreitung der Gründungsthematik unter Studentinnen richten.



... der Hochschulen eine Steigerung der tatsächlichen Gründungsaktivitäten erreichen.



... der Hochschulen mehr Anstrengungen zur Sensibilisierung von Studierenden und Hochschulpersonal zum Thema Gründung von Frauen unternehmen.



...der Hochschulen den Fokus auf die Ausweitung der Unterstützungsangebote für Frauen richten.

Dr. Andrea Schirmacher
inno-gruenderinnen@gruenderinnenagentur.de
<https://innogruenderinnen-bga.de>





#InnovativeFrauen

Plattform für Frauen in Wissenschaft,
Forschung und Wirtschaft

kompetenzz 

Projektleitung: Carola Herbst, kompetenzz

exzellent. visionär.

74 % der befragten Expert*innen in TV-Informationsformaten sind männlich. Das gilt auch für Bereiche, in denen annähernd gleich viele oder überwiegend Frauen arbeiten. Auch in anderen Medien und auf Veranstaltungen ist weiblich Expertise unterrepräsentiert.

Das möchten wir ändern!

#InnovativeFrauen ist eine Plattform für exzellente Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Unser Ziel ist es, innovative Frauen mit ihren Leistungen und Potentialen, aber auch mit ihren Ideen und Erfindungen **gleichberechtigt sichtbar** zu machen.

Unsere Vision: Mehr Anerkennung weiblicher Exzellenz.

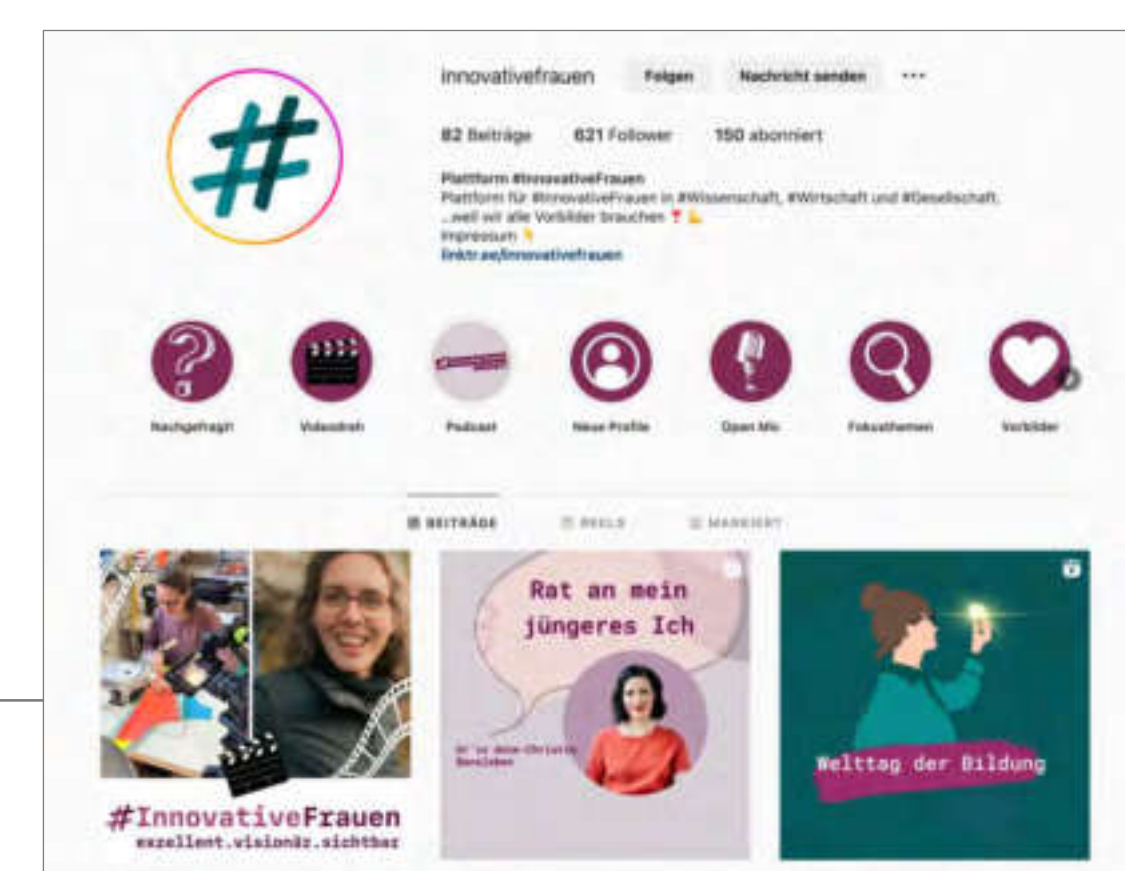
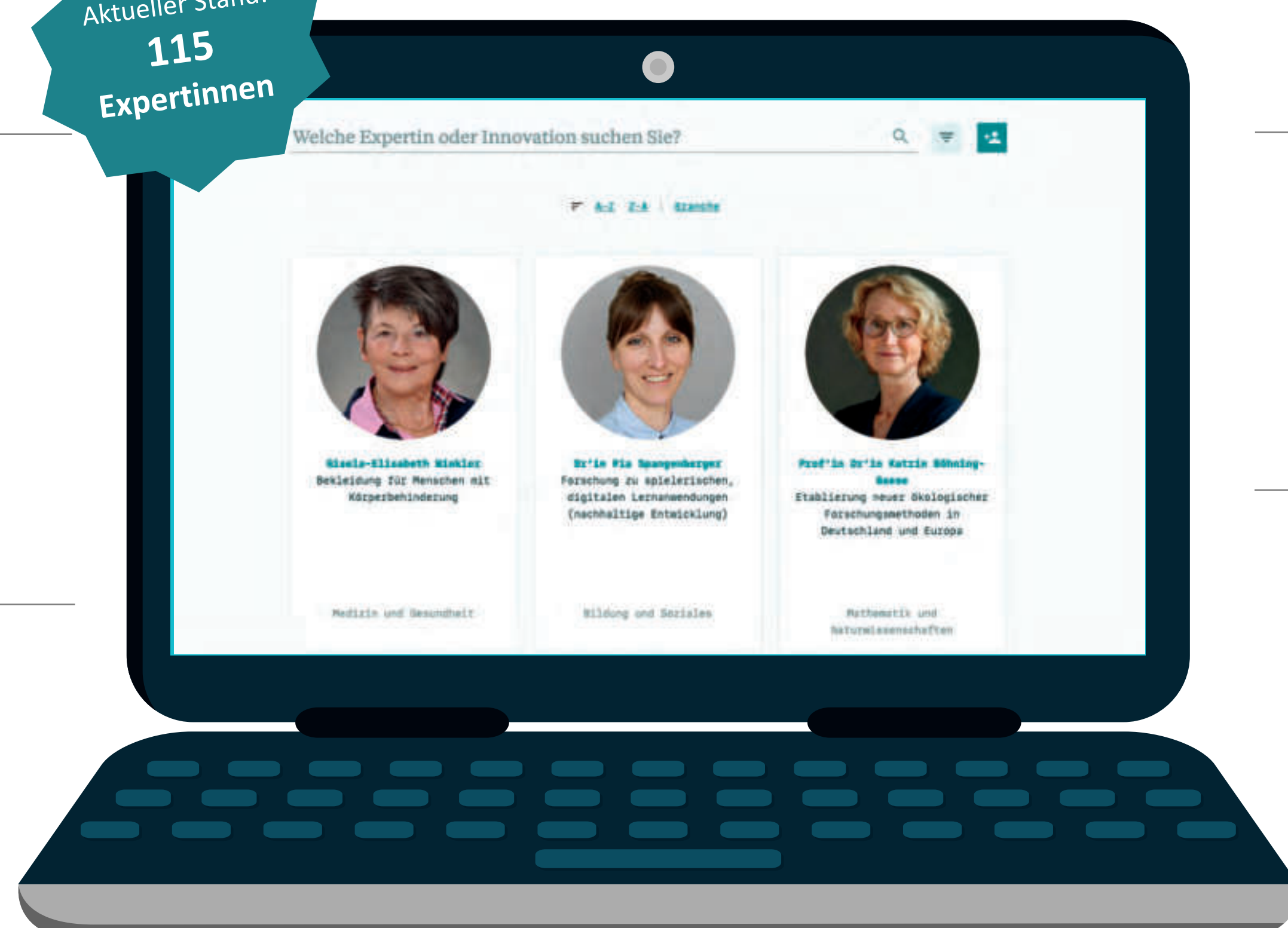
Unsere Mission: Eine digitale Bühne für #InnovativeFrauen.

Wir wollen zeigen, was die innovativen Frauen unserer Zeit antreibt. Wie sie Zukunft mitgestalten und Lösungen für drängende Probleme finden.

Wie wir das machen? Anhand wegweisender Formate, Kooperationen mit Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Unternehmen und Medien und dem Kernstück der Plattform #InnovativeFrauen, der Expertinnen-Datenbank.



Aktueller Stand:
115
Expertinnen



Podcast
Videoporträts
Social Media
Open Mic
Interviews
Webcasts

exzellent. visionär. sichtbar

Wir wollen erreichen, dass Frauen in allen Berufssparten und auf allen Karrierestufen als selbstverständlich wahrgenommen werden. Und wir möchten sie gleichzeitig darin bestärken, ihre Ideen, Forschungsvorhaben und Visionen weiter zu verfolgen.

Unser Ziel: Eine bundesweit bekannte Datenbank mit Expertinnen aller Fachrichtungen. Und zahlreiche Medienschaffende, die die Expertinnen-Datenbank in ihrer täglichen Arbeit nutzen.

Ausblick: Aktuell arbeiten wir an der Entwicklung eines Sichtbarkeitsindexes, mit dem eingetragene Expertinnen ihre Online-Sichtbarkeit prüfen und steigern können.



Plattform #InnovativeFrauen | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. | Am Stadtholz 24 | 33609 Bielefeld | 0521 106-7322 | info@innovative-frauen.de

www.innovative-frauen.de Sie finden uns auch auf Social Media: LinkedIn, Twitter, Instagram und YouTube.

Prof:inSicht

Sichtbarkeit von Professorinnen an
Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Prof. Dr. Gabriele Fischer, Hochschule München

Prof:inSicht

HM

Ausgangspunkt

Professorinnen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) sind mit einem **doppelten Malus** hinsichtlich ihrer Sichtbarkeit behaftet:

- Frauen in der Wissenschaft sind auf vielfältige Weise mit einem **Gender Bias** konfrontiert
- Hochschulen für angewandte Wissenschaften ringen im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Expertise um **Anerkennung gegenüber den Universitäten**

Im Hinblick auf das Thema Sichtbarkeit sind Professorinnen an HAW eine bislang absolut unerforschte Personengruppe:

- Leistungen dieser Frauen liegen nicht ausschließlich in der **Forschung**, sondern auch in der innovativen **Lehre** und dem **Transfer** in Wirtschaft und Gesellschaft.
- Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen muss deshalb mit einer Vielzahl an Indikatoren beschrieben, bewertet und mit neuen Instrumenten befördert werden.

Ziele

Wir wollen die Praktiken und Determinanten der Sichtbarkeit von Professorinnen an HAW analysieren und daraus Handlungsansätze entwickeln, um die Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen systematisch zu erhöhen.

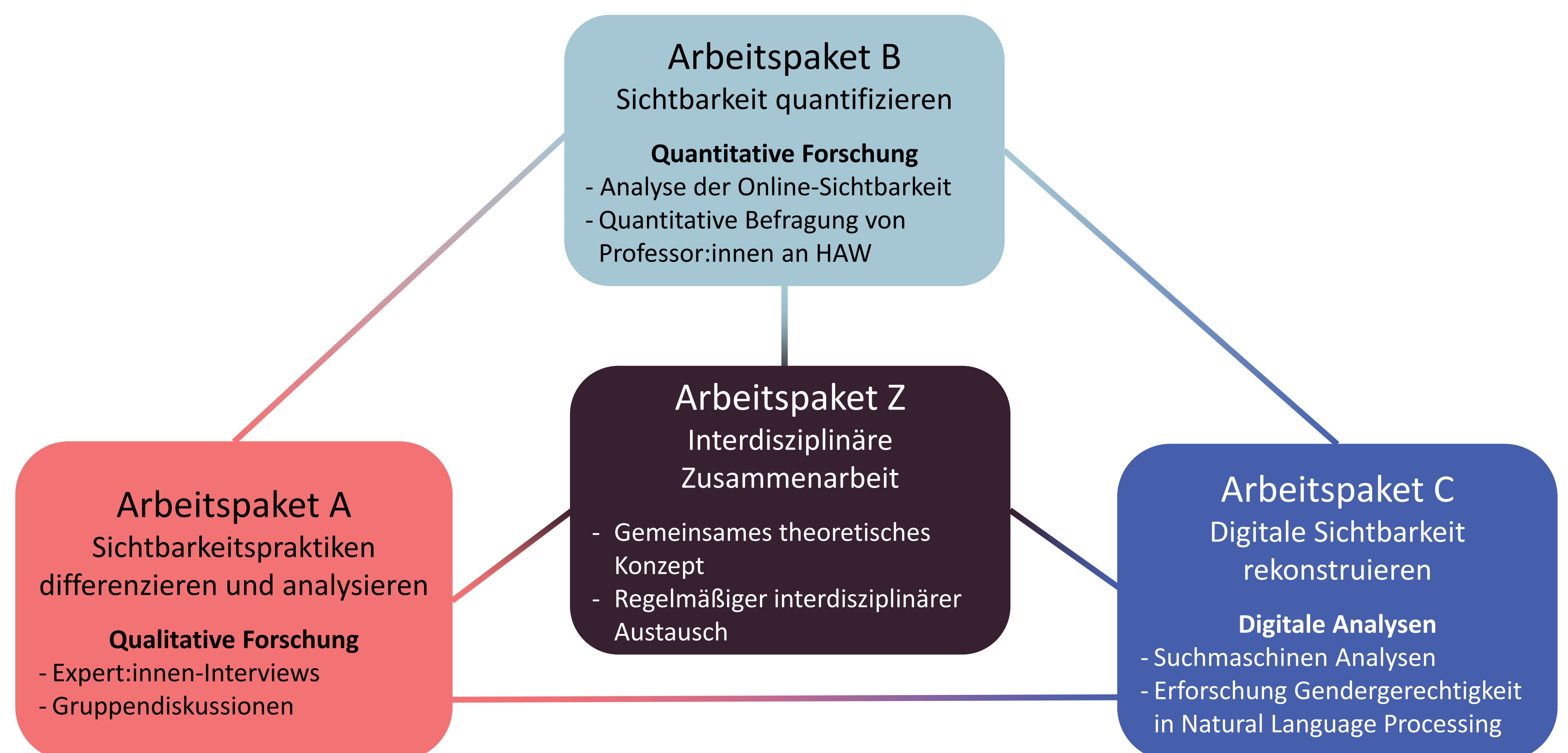
Die Handlungsansätze adressieren sowohl HAW-Professorinnen selbst, als auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften als Institutionen.

Leitfragen:

- Was bedeutet Sichtbarkeit für HAW-Professorinnen?
- Welche Sichtbarkeiten wollen und können erreicht werden?
- Wie sichtbar sind HAW-Professorinnen?
- Wie stellen HAW-Professorinnen Sichtbarkeit her?
- Wie werden HAW-Professorinnen sichtbar bzw. unsichtbar gemacht?

Methodik/Vorgehen

- Interdisziplinäres Vorgehen: soziologische, ökonomische und informatische Perspektiven werden vereint
- Betrachtung von Expert:innen (und deren Handeln) aus zwei sehr unterschiedlichen Disziplinen: Informatik und soziale Arbeit
- Methodenmix: Verwendung von qualitativen und quantitativen Methoden, ergänzt durch Methoden der Informatik



Ergebnisse/Ausblick/Diskussion

Das Projektvorhaben soll dazu beitragen, Frauen an HAW sichtbarer und damit als Rollenvorbilder greifbarer zu machen.

Unsere Vision: Durch die erhöhte Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen sollen junge Frauen für eine Laufbahn in Forschung und Wissenschaft an HAW gewonnen werden!

Handlungsempfehlungen für HAW

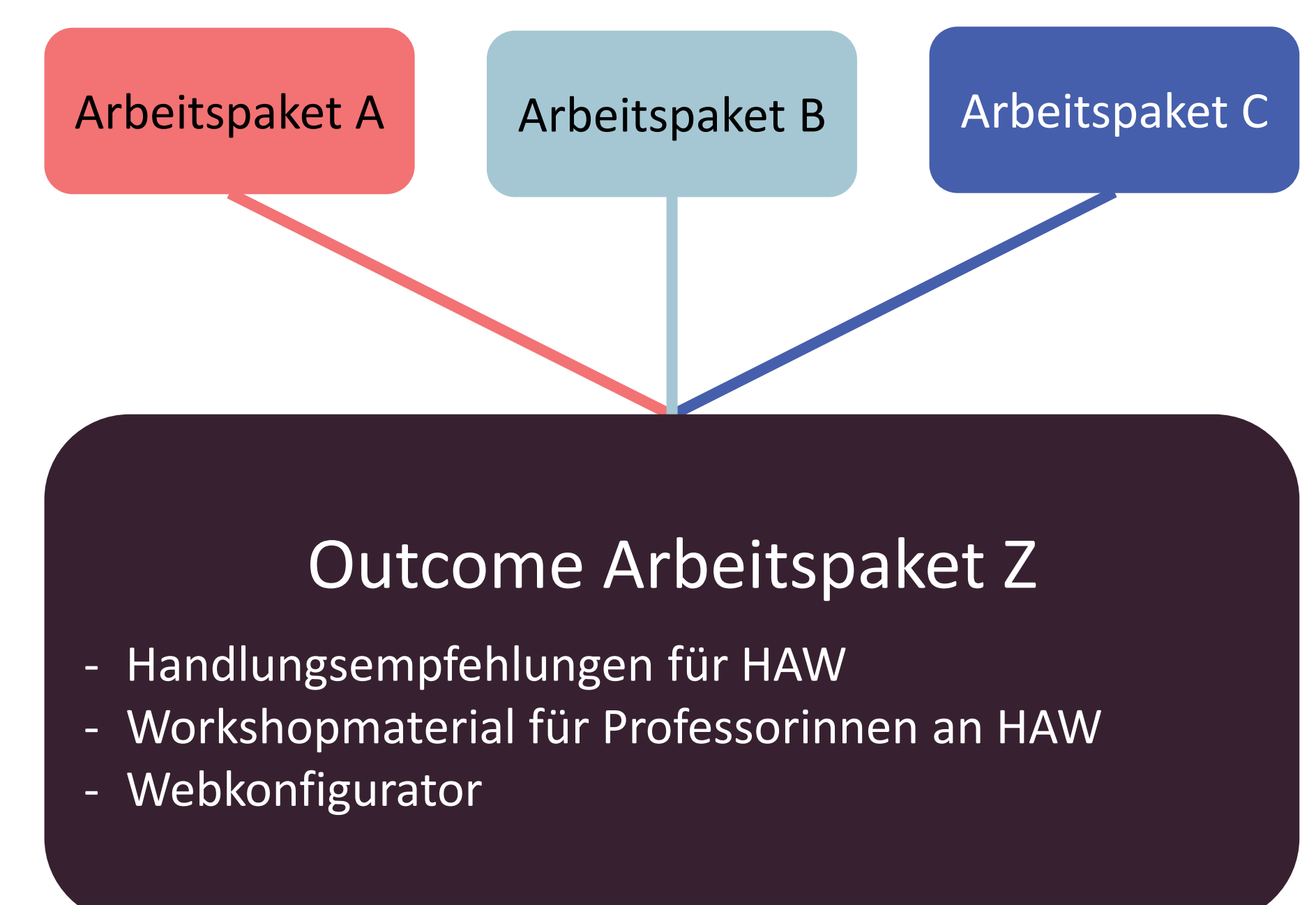
Aus den Ergebnissen der Erhebungen sowie der interdisziplinären Diskussionen der drei Arbeitspakete werden Handlungsempfehlungen für Hochschulen für angewandte Wissenschaften entwickelt.

Workshop für Professorinnen

Ergänzend wird ein Workshop-Konzept mit passenden Trainingsmaterialien für Inhouse-Schulungen erarbeitet und die Workshopmaterialien anschließend anderen Institutionen bereitgestellt.

Webkonfigurator

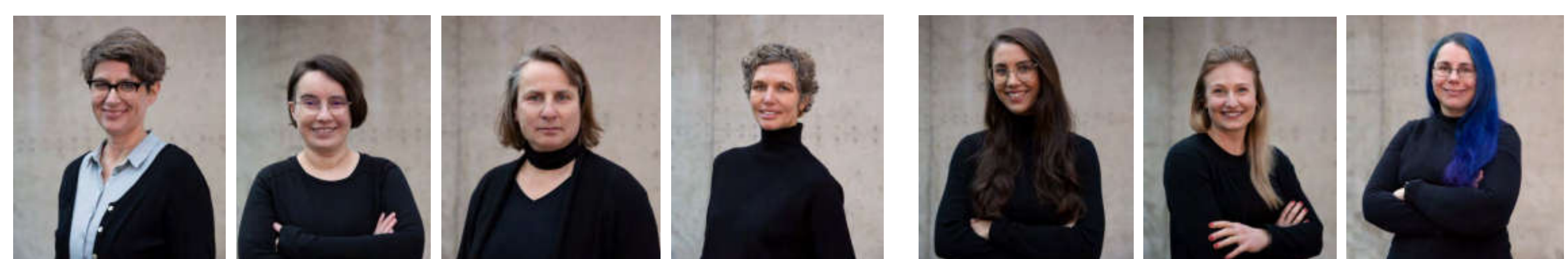
Zentraler Bestandteil des Webauftritts ist ein Konfigurator, der für Wissenschaftlerinnen, ausgehend von den persönlichen Sichtbarkeitspraktiken und angestrebten Sichtbarkeitszielen, gezielt Handlungsempfehlungen auswählt, die zur Erhöhung der eigenen Sichtbarkeit führen.



www.profinsicht.hm.edu
profinsicht@hm.edu

Team

Prof. Dr. Gabriele Fischer
Prof. Dr. Stephanie Thiemichen
Prof. Dr. Veronika Thurner
Prof. Dr. Elke Wolf
Ronja Philipp
Lina Spagert
Stefanie Urchs





SeSiWi

(01.01.2023 – 31.12.2025)

Strukturelle Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Forschungseinrichtungen und in klassischen und digitalen Medien

Prof. Dr. Isabell M. Welp, Dr. Theresa Treffers,
Nadja Born, Maxi Görnitz, Janna Hämpke, Anna Paper



AUSGANGSPUNKT

SeSiWi = Strukturelle Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Forschungseinrichtungen und in klassischen und digitalen Medien

PROBLEMDEFINITION:

Die bisherige Forschung liefert zu wenig Antworten zu den Gründen und der Wirkung von mangelnder Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und zu wenig wirkungsvolle Maßnahmen zu geschlechtergleichstellender und geschlechtergerechter Sichtbarkeit.

LÖSUNG UND MOTIVATION:

Dieses Forschungsvorhaben will daher nachhaltige Strategien entwickeln um die innovativen Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und etablierten Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Forschungseinrichtungen und in klassischen und digitalen Medien sichtbarer zu machen, die erhöhte Sichtbarkeit strukturell zu verankern und in die breite (Fach)Öffentlichkeit zu vermitteln.

ZIELSETZUNGEN

Untersuchung der Gründe und Auswirkungen von mangelnder Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen durch Vignettenstudien und Befragungen. 1

Entwicklung eines Gender Equality Tech Tools (GETT) zur Steigerung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an Universitäten, in Forschungsgemeinschaften und in Medien. 2

Vernetzung von Medienscaffenden und der Wissenschaft, um die geschlechtergleiche Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit zu erhöhen. 3

Organisation von Workshops zwischen Medienscaffenden und Wissenschaftler(innen) zur Setzung von Ziel- und Kooperationsvereinbarungen. 4

Nachhaltige Vermittlung der Forschungserkenntnisse und Maßnahmen an die (Fach)Öffentlichkeit. 5

METHODIK UND MASSNAHMEN

Vignettenstudien:

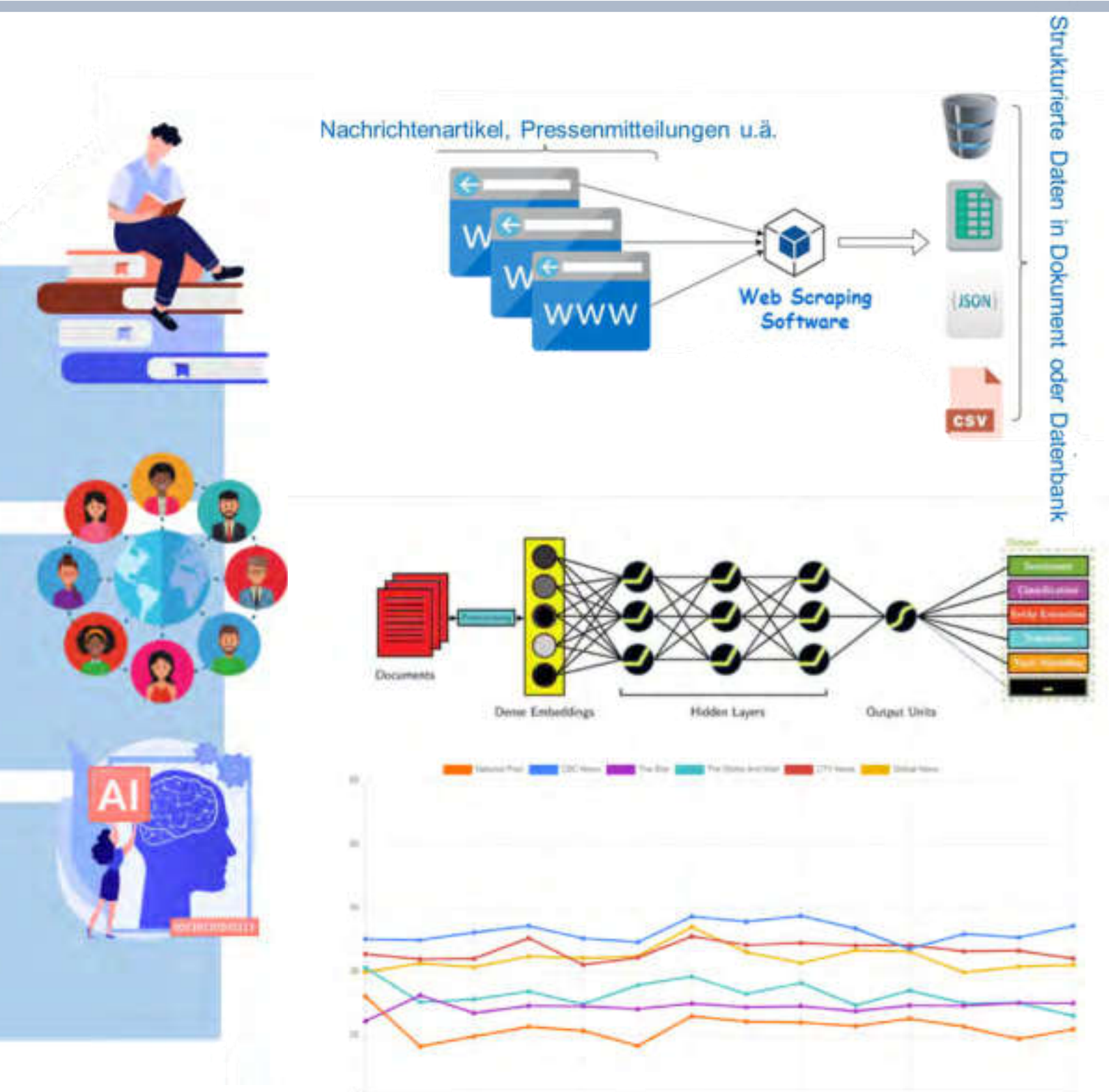
Verwendung von Vignetten, die Wissenschaftler(innen) unterschiedlich stark agentisch und gemeinschaftlich in einem fabrizierten Nachrichtenartikel darstellen.

Online-Plattform W:Science:

Entwicklung einer Online-Plattform für die digitale Vernetzung, Präsentation der Ergebnisse des GETT und Diskussion und Vernetzung in Form einer Community.

Diversity Tech Tool "GETT":

Sammlung (Web scraping), Analyse (Natural Language Processing) und Visualisierung von öffentlich zugänglichen Texten und Bildern in Berichterstattungen von Wissenschaftlerinnen.



ERGEBNISSE, AUSBLICK UND DISKUSSION

GETT, W:Science Plattform und Ziel-/Kooperationsvereinbarungen sind nachhaltige Modelle zur Messung und Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen.

Vermittlung der Maßnahmen an die Öffentlichkeit erfolgt über diverse Kanäle (W:Science, Medien, Vorträge, Publikationen, Konferenzen).

Überzeugung von Universitäten, Forschungsgemeinschaften, Medienscaffenden zur Anwendung von GETT, Teilhabe an W:Science und Verankerung der Sichtbarkeitserhöhung.

GETT wird automatisch Daten sammeln, analysieren, visualisieren und auf W:Science präsentieren.

Verfügbarkeit aller Web Scrapers, Algorithmen und Vorlagen für Ziel-/Kooperationsvereinbarungen auf W:Science.

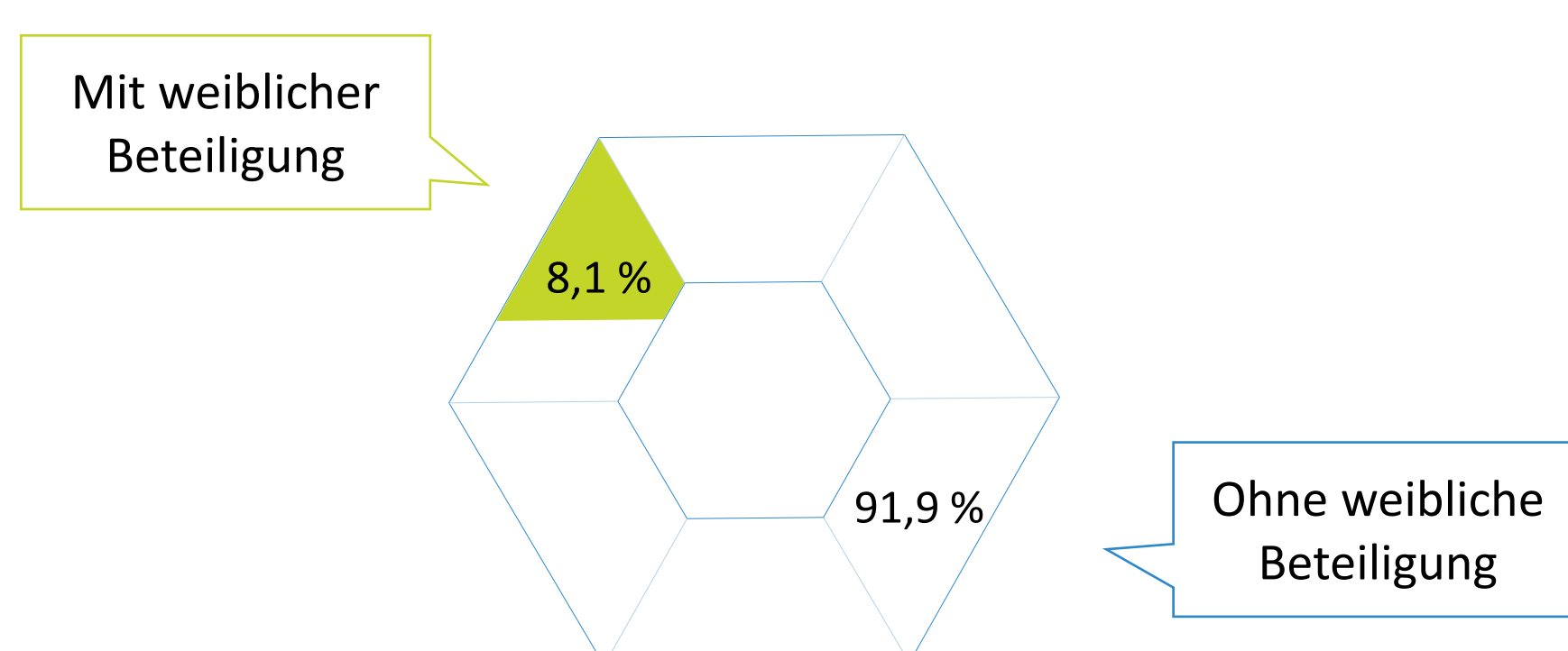


Lehrstuhl für Strategie und Organisation
Technische Universität München
Arcisstraße 21, 80333 München
Tel.: +49 89 289-24800
welp@tum.de
Website: <https://www.tumcoo.com/>
Diversity & Women in Leadership Initiative: <https://diversity.strategy.wi.tum.de>
Facebook: <http://www.facebook.com/TUM.LSO>
Twitter: [stratorgscienc](https://twitter.com/stratorgscienc)
Instagram: [tum.strategy.and.organization](https://www.instagram.com/tum.strategy.and.organization)

Ausgangslage

- Gründerinnen sind wenig sichtbar.
- Vorbilder fehlen dadurch.
- Potenzial für gesellschaftliche Innovationskultur geht so verloren.

Start-up Gründungen unter weiblicher Beteiligung¹

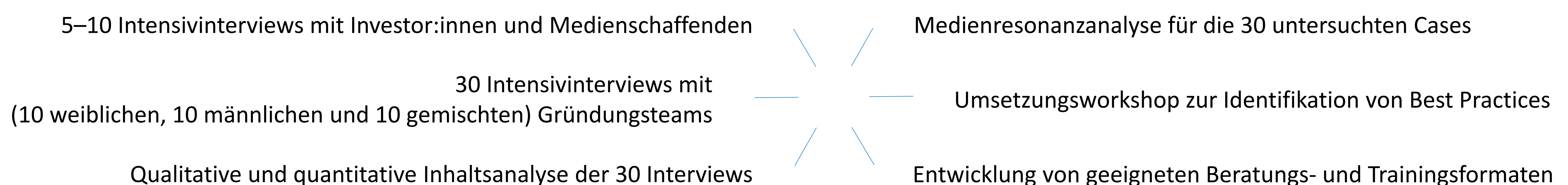


¹ Vereinigung Baden-Württembergische Wertpapierbörse e.V., Female Founders Report 2021.
Online verfügbar: <https://www.startbase.de/downloads/female-founder-report/2021/female-founder-report.min.pdf>

Forschungsfragen

- Was behindert und was befördert die Sichtbarkeit innovativer Gründerinnen?
- Wie entscheiden Medienschaffende, über wen sie berichten?
- Wie werden Investor:innen auf für sie interessante Startups aufmerksam?
- Welchen Stellenwert messen Gründer:innen der Sichtbarkeit bei und welchen Aufwand betreiben sie, um sichtbar zu sein?
- Welche Bedeutung haben hierbei (gendertypische) Rollenvorbilder?
- Welche Maßnahmen sind geeignet, um die Sichtbarkeit von Gründerinnen zu steigern?
- Welche Schlüsse können aus den Forschungsergebnissen zur Sichtbarkeit innovativer Gründerinnen hinsichtlich des Metavorhabens für die generelle Sichtbarkeit innovativer Frauen gezogen werden?

Methodisches Vorgehen



Ziele und Nutzen

- Innovative Gründerinnen sichtbarer machen!
- Rollenvorbilder schaffen!
- Akzeptanz von Frauen als (potenzielle) Gründerinnen in Wirtschaft und Gesellschaft steigern!
- Eintrittsbarrieren für potenzielle Gründerinnen verringern!
- Erfolgsquote weiblicher Start-ups steigern!
- Innovationskultur Deutschlands stärken!

Ausblick

- Aktivitäten und Events des Instituts für Mixed Leadership in Kooperation mit dem Institut für Entrepreneurship
- Konzeption und Umsetzung des Trainingsprogramms:

„Shine!“ 

Kontakt: Prof. Dr. Martina Voigt (sokosch@fb3.fra-uas.de)
Prof. Dr. Andrea Ruppert (ruppert@fb3.fra-uas.de)
Prof. Dr. Veronika Kneip (veronika.kneip@fb3.fra-uas.de)



Sichtbarkeit und Wahrnehmung von Professorinnen in den Disziplinen Sportökonomie, Sportmanagement und Sportsoziologie (SiWaProf)

(WISEMS - Women in Sport Economics, Sport Management, Sport Sociology)

Prof. Dr. Pamela Wicker, Universität Bielefeld



Forschungsfragen

- Wie sichtbar sind Professorinnen in den Disziplinen Sportökonomie/-management/-soziologie **in der universitären Lehre und Betreuung**? Wie werden sie wahrgenommen und wie wirkt sich ihre Präsenz auf Karriereentscheidungen des wissenschaftlichen Nachwuchses aus?
- Wie sichtbar sind Professorinnen auf **wissenschaftlichen Konferenzen** in diesen Disziplinen und wie werden sie wahrgenommen?
- Wie sichtbar sind Professorinnen durch **Publikationen** in den führenden wissenschaftlichen Zeitschriften dieser Disziplinen und wie viele **Zitationen** generieren ihre Artikel im Vergleich zu männlichen Kollegen?

Theorien

Theorien aus der Geschlechterforschung: Soziale Rollentheorie (Eagly & Crowley, 1986), Geschlechterstereotype (Ellemers, 2018), Rollenkongruenztheorie (Eagly & Karau, 2002)

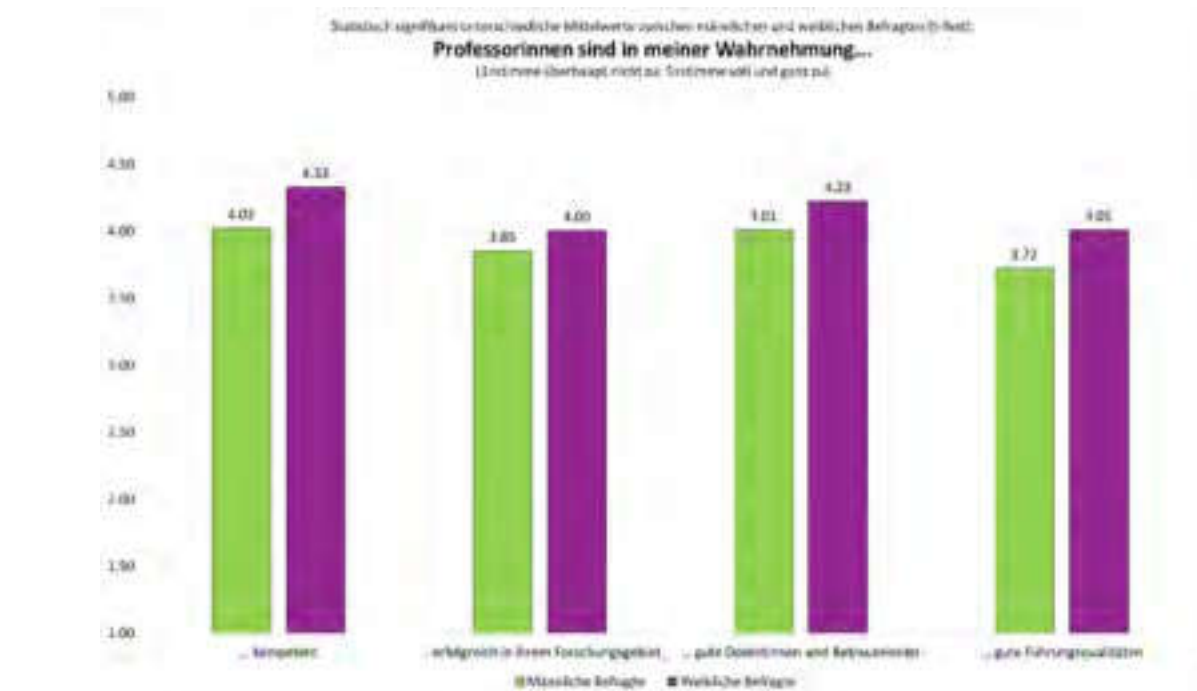
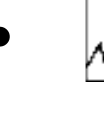
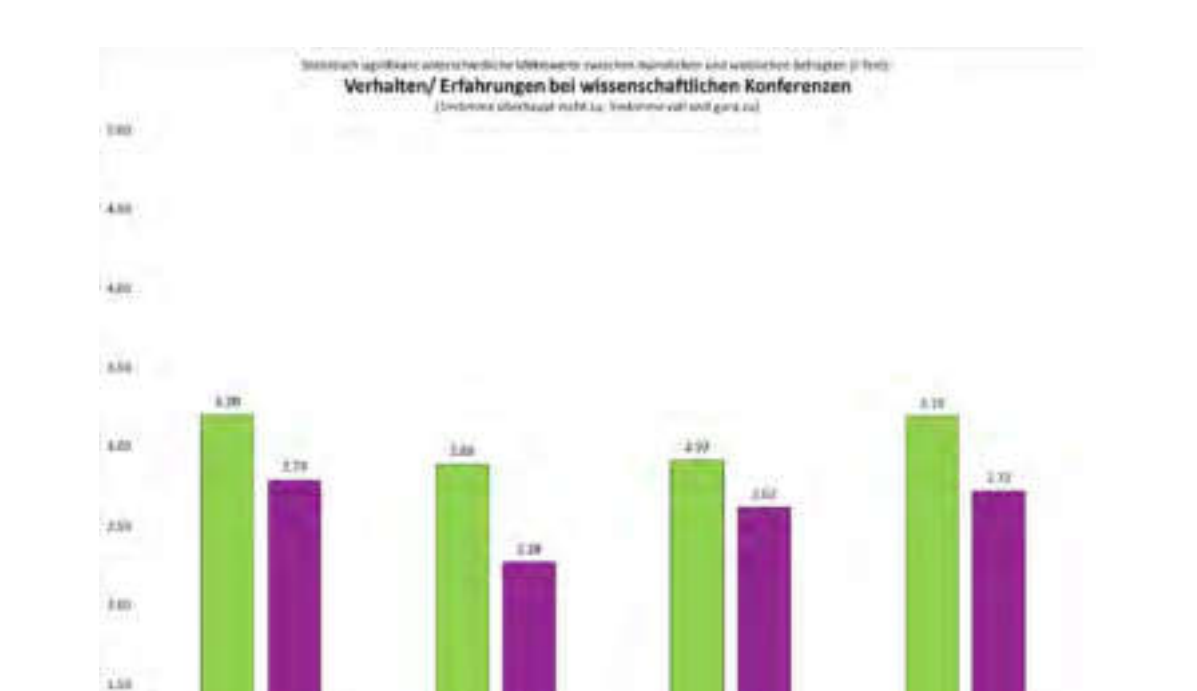
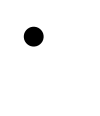
Theorien zum Einfluss von Vorbildern: Social cognitive theory (Bandura, 1986), Signaling theory (Spence, 1973)

Ziele

- Modul 1: Universitäre Lehre und Betreuung**
Empirische Analyse von theoretisch fundierten Attributen, Rollenerwartungen und Einfluss auf Wahrnehmung von ProfessorInnen durch Post-Docs, DoktorandInnen und Studierende
- Modul 2: Wissenschaftliche Kongresse**
Empirische Analyse von Attributen, die der Rolle als WissenschaftlerIn im Rahmen einer Konferenz und der Geschlechterrolle zugeschrieben werden
- Modul 3: Publikationen und Zitationen**
Erfassung und empirische Analyse des Publikationserfolgs und der Zitationen von WissenschaftlerInnen in den Disziplinen Sportökonomie/-management/-soziologie und mögliche Geschlechterunterschiede
- Modul 4: Workshops und Website**
Thematisierung und Erarbeitung konkreter Strategien auf 6 (inter-)nationalen wissenschaftlichen Konferenzen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Professorinnen
Sichtbarmachung von WissenschaftlerInnen und ihren Forschungsleistungen in den 3 Disziplinen im Internet und den sozialen Netzwerken

Modul 1: Universitäre Lehre und Betreuung	Modul 2: Wissenschaftliche Kongresse	Modul 3: Publikationen und Zitationen	Modul 4: Workshops und Website
 Online-Befragung von StudentInnen, DoktorandInnen und Post-Docs in 8 Ländern  Untersuchung von Geschlechterstereotypen und Rollenerwartungen Vorbildfunktion von ProfessorInnen für Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen	 Online-Befragung von KongressteilnehmerInnen  Geschlechterstereotype, Rollenerwartungen und Vorbildfunktion von ProfessorInnen	 Publikations- und Zitationsanalyse von 9 Zeitschriften (2006-2020) Gender Publication Gap und Gender Citation Gap? Analyse auf Publikations- und Autorenebene: Determinanten von Zitationen (z.B. AutorInnenreihenfolge/-team, Frauenanteil, Thema) 	 Workshops bei (inter-)nationalen Kongressen zur Thematisierung und Diskussion der Forschungsergebnisse Strategien und Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Professorinnen  Website und  Twitter-Account zur Sichtbarmachung der Forschungsleistungen von Frauen und Möglichkeit der Vernetzung und Kooperation

Erste Ergebnisse

Modul 1: Universitäre Lehre und Betreuung	Modul 2: Wissenschaftliche Kongresse	Modul 3: Publikationen und Zitationen	Modul 4: Workshops und Website
 Datensammlung im Januar 2023 abgeschlossen (n=610)   Präsentation auf der NASSM Konferenz (Juni 2023, Montreal)	 Datensammlung im Januar 2023 abgeschlossen (n=199) 	 Datensammlung im Januar 2023 abgeschlossen Rohdatensatz umfasst ca. 5380 Publikationen und ca. 4000 AutorInnen  Publikation: Wicker P., Scharfenkamp K., & Lesch L. (2022). Publication and citation analysis of articles published in the European Journal for Sport and Society, 2004-2020. <i>European Journal for Sport and Society</i> , 19(4), 295-304.	 Workshops 2023: - AK Sportökonomie (Juni 2023, Innsbruck): Perception of (women) sport leaders in the media - NASSM (Juni 2023, Montreal): Citations of publications in the leading sport management journals - ESEA (August 2023, Cork): Gender differences in publications and citations in sports economics journals  Website und Twitter-Account angelegt

Kontaktinformationen

📍 Universität Bielefeld, AB III: Sport und Gesellschaft, Prof. Dr. Pamela Wicker, Universitätsstraße 25, D-33615 Bielefeld
✉ wisems@uni-bielefeld.de; pamelawicker@uni-bielefeld.de 🌐 www.wisems.org 🐦 @WISEMS_BI

GEFÖRDERT VOM





Sichtbare Potentialträgerinnen als Rollen(vor)bilder weiblicher wissenschaftlicher Karrieren

SPARK

Dr. Julia Rathke, Dr. Rubina Zern-Breuer, Dr. Katja Knuth-Herzig, Lena Milker
Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Ausgangspunkt 1 2 3

Erschwerte Karrierebedingungen für Frauen in der **Wissenschaft** führen zu einem messbaren **Schwund** von Wissenschaftlerinnen im Laufe der universitären Karriere. Diese Problematik stützt sich auf verschiedene Faktoren:

- Nicht nur der Gender Citation Gap, sondern auch der Gender Gap verhindert bei der Self-Citation Rate die Sichtbarkeit weiblicher wissenschaftlicher Leistungen (vgl. Franzen, 2018; King et al., 2017).
- Frauen sind deutlich seltener Erstautorinnen (vgl. Franzen, 2018).
- Wissenschaftlerinnen präsentieren ihre Ergebnisse weniger selbstbewusst als ihre männlichen Kollegen (vgl. Lerchenmüller et al., 2019.) Dafür findet man bei ihnen häufiger das sog. „Impostor-Syndrom“, was dazu führt, dass Frauen durch überhöhte Zweifel an ihrer Expertise unsichtbarer bleiben (vgl. Sakulu, 2011).

Um dem entgegenzuwirken, hat SPARK Wissenschaftlerinnen akquiriert, um mithilfe eines **wissenschaftlich fundierten Pilotworkshops** deren **positive Sichtbarkeit** zu **erhöhen**.



Ziele des Projekts



- Gemeinsam mit Genderforscherinnen **konkrete Maßnahmen** für mehr positive Sichtbarkeit herausarbeiten
- **Befragung** von Wissenschaftlerinnen zu bereits **vorhandenen Maßnahmen** und deren **Wirksamkeit**
- Mit den Erkenntnissen ein **Workshopformat entwickeln** – wissenschaftlich fundiert und begleitet – um Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen darin zu unterstützen, mehr Sichtbarkeit zu erlangen
- **Sichtbarkeit für beteiligte Wissenschaftlerinnen** und das Projekt erzeugen
- Öffentlichkeitswirksame **Kommunikationsmaßnahmen** entwickeln und durchführen
- **Transfer** der Erkenntnisse an Multiplikator:innen auf Hochschulebene und **Veröffentlichung**



Methodik und Vorgehen



Design Sprint
24. Februar 2022

Workstatt-
Workshop
27. + 28. April
2022

Online-Survey
22. April - 17.
Juni 2022

Praxisphase
28. April - 7.
September
2022

Transferwork-
shop 25.
August 2022

Abschluss-
Workshop
7. September
2022



- Der interdisziplinär ausgerichtete **Design Sprint** diente zur Identifizierung von Hürden im Bereich der Sichtbarkeit.
- Die Erkenntnisse aus dem Design Sprint wurden genutzt, um ein wissenschaftlich fundiertes und bedarfsgerechtes **Workshopformat** zu **entwickeln**, das Wissenschaftlerinnen Methoden vermittelt, um die eigene **positive Sichtbarkeit** zu **erhöhen**.
- Die neu vermittelten Kompetenzen wurden direkt im Anschluss innerhalb der **Praxisphase** getestet.
- Parallel dazu wurde ein deutschlandweiter **Online-Survey** gestreut, der weitere **Bedarfe** und Interessen zur Sichtbarkeit bei Wissenschaftlerinnen abgefragt hat.
- Die bisherigen Projektfortschritte wurden gemeinsam mit Gleichstellungsbeauftragten, Hochschulkommunikator:innen, Frauenbeauftragten und Personalentwickler:innen während des **Transferworkshops** besprochen und ermittelt, inwieweit sich die empirischen Ergebnisse in der **Praxis** etablieren lassen.
- Beim **Abschlussworkshop** wurden die Ergebnisse aus der Praxisphase und die des Projekts mit der Öffentlichkeit geteilt.

Ergebnisse



Innerhalb der 15-monatigen Projektlaufzeit (01.10.2021 - 31.12.2022) und im Nachgang wurde(n)...

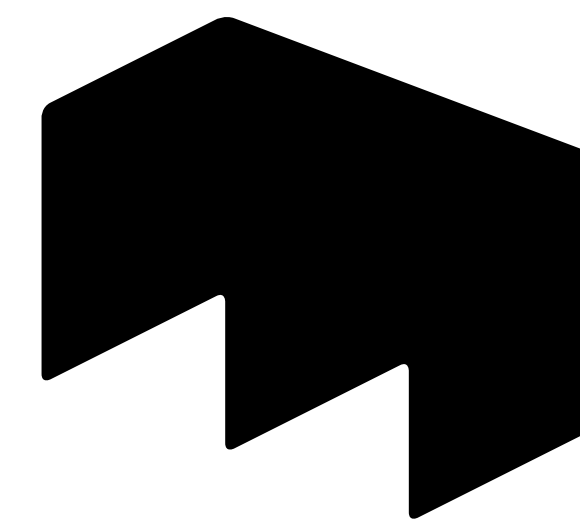
- ein (reproduzierbares) **Workshopformat entwickelt**, das Wissenschaftlerinnen dabei unterstützt, ihre positive Sichtbarkeit zu erhöhen.
- innerhalb der Praxisphase konkrete **Sichtbarkeit erzielt** z.B. Aufnahmen für einen Podcast; Vergrößerung der Reichweite bei Twitter /LinkedIn; hochschulübergreifende Projekte; Internationalisierung der persönlichen Homepage; Interview; dauerhafte Kolumne.
- der **Transfer** von der Wissenschaft auf die Praktiker:innenebene geleistet, indem empirische Ergebnisse an die Hochschulen gebracht wurden.
- gemeinschaftlich Ebenen erschlossen, auf denen an der Erhöhung der positiven Sichtbarkeit gearbeitet werden kann.
- eine Teilnahme am **DGS-Kongress** im September 2022 umgesetzt, bei der unsere Auswertung zum Survey präsentiert wurde.
- eine Open Access **Publikation mit zwei weiteren Projekten** gestartet, die ab 2023 veröffentlicht wird.
- zu allen Meilensteinen **Lesson Learned Paper** verfasst, die eine detaillierte Vorgehensweise aller Projektschritte neben den Ergebnissen zusammenfassen (öffentlich zugänglich unter www.spark-speyer.de).
- der **SPARK Workshop** in überarbeiteter Form an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) mit **Professorinnen** durchgeführt.



Wir sind erreichbar über: www.spark-speyer.de; kontakt@spark-speyer.de



UN/SEEN
UN/SEEN
UN/SEEN
SEEN



GESTALTUNG
HOCHSCHULE MAINZ
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

Projektleitung
Prof. Dr. Petra Eisele
Designlabor
Gutenberg Mainz

UN/SEEN FÜR DIE SICHTBARKEIT. INNOVATIVE FRAUEN IM GRAFIKDESIGN 1865–1919 & HEUTE

UN/SEEN forscht nach Grafik-Designerinnen vor dem Bauhaus und macht deren gestalterischen Leistungen sichtbar. Zudem schlägt das Projekt mittels vielfältiger medial innovativer Umsetzungsprojekte Brücken zu jungen Designerinnen aus der aktuellen Design-Szene sowie zur breiten Öffentlichkeit.

UN/SEEN: Ausgangslage

- Grafik-Design stellt einen bedeutenden Teil der Kultur- und Kreativwirtschaft dar, die in der Bundesrepublik Deutschland eine sehr hohe Bruttowertschöpfung erzielt.
- Im Grafik-Design sind Frauen sowohl im Studium als auch im Beruf sehr stark vertreten. Dennoch sind sie und ihre innovativen gestalterischen Leistungen kaum sichtbar.
- Diese Unsichtbarkeit ist historisch begründet: Die innovativen gestalterischen Leistungen von Gestalterinnen wurden aus vielfältigen Gründen durch die Designgeschichtsschreibung marginalisiert oder ganz ausgeschlossen.

UN/SEEN: Vorgehen

- Aufarbeitung der historischen Leerstellen aus der Zeit vor dem Bauhaus durch grundlegende Recherchen in Primärquellen (Archive, Zeitschriften, Kataloge etc., analog und online).
- Entwicklung und Umsetzung innovativer Vermittlungsformate, z.B. Wiki-Workshops, und Edit-a-thons.
- Das mehrtägige hybride »Around-the-World-Symposium« präsentiert und diskutiert vorbildliche Leistungen aktueller, international erfolgreicher Designerinnen weltweit und schafft Netzwerke.
- Die umfangreiche und partizipative Projektwebsite dokumentiert innovative Leistungen von Designerinnen historisch und aktuell.
- Dauerhafte Dokumentation und (internationale) Vermittlung der Forschungsergebnisse durch eine hochwertig gestaltete wissenschaftliche Publikation.

SEEN: Ziele

- Sichtbarmachung weiblicher »Hidden figures« und ihrer gestalterischen Leistungen im Grafik-Design und in der Typografie aus der Zeit vor dem Bauhaus.
- Sichtbarmachung der innovativen Leistungen von Gestalterinnen für eine breite, auch internationale Fachöffentlichkeit.
- Sichtbarmachung international erfolgreicher Designerinnen insbesondere in Führungspositionen.
- Aufzeigen bislang unbekannter Role-Models für (junge) Gestalterinnen.
- Aufzeigen historischer und aktueller Strategien der Emanzipation.
- Kommunikation neuer Genderperspektiven aus der bundesdeutschen Designforschung für die internationale Fachöffentlichkeit.
- Kritische genderorientierte Reflexionen und Diskussionen über politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die Erfolge von Designerinnen verhindern bzw. unterstützen.

SEEN: Ausblick

- Empowerment: Stärkung des Berufsverständnisses für weibliche Designerinnen.
- Neue gendersensible Wahrnehmung des gesamten Berufsbildes Grafik-Design.
- Neue Genderperspektiven für die bundesdeutsche Designforschung.

Prof. Dr. Petra Eisele
petra.eisele@hs-mainz.de

Prof. Dr. Isabel Naegele
isabel.naegele@hs-mainz.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



DESIGNLABOR
GUTENBERG

Vision2028

Bauingenieurinnen seit 1928 identifizieren, sichtbarmachen,
Zukunftspotenziale für 2028 aktivieren



Univ.-Prof. Dr.-Ing. Peter Jehle, Institut für Baubetriebswesen



Vision und Ausgangspunkt des Projektes

Im Jahr 1928 begann die erste deutsche Bauingenieurin ihre Tätigkeit. Bald, im Jahr 2028, kann das 100-jährige Jubiläum von Bauingenieurinnen in Deutschland gefeiert werden. Doch welche Beiträge haben Frauen in der Zwischenzeit in diesem Fachgebiet beigetragen und was ist die Vision für Bauingenieurinnen für das Jahr 2028? Diesen und weiteren Fragen widmet sich das Projekt Vision2028.

Das Fachgebiet Bauingenieurwesen gilt gesellschaftlich als reine Männerdomäne, obwohl der Frauenanteil unter den Studienanfängern, in Bauunternehmen und in der Verwaltung etwa 30 % oder mehr beträgt. Die TU Dresden gilt seit Jahren bundesweit als Spitzenreiter bezüglich der Frauenquote im Bauingenieurstudium. Am Institut für Baubetriebswesen der TU Dresden, dem das Forschungsteam angehört, ist unter den wissenschaftlich Mitarbeitenden bereits eine Frauenquote von 50 % verwirklicht. Dies ist eine Besonderheit, denn im Vergleich mit den anderen Disziplinen des Bauingenieurwesens sind in den Fachdisziplinen Baubetriebswesen und Bauverfahrenstechnik Frauen in der industriellen Praxis sowie in der Besetzung von Professuren besonders unterrepräsentiert.

Viele Frauen tragen zur Forschung und Entwicklung im Bauingenieurwesen bei, jedoch ist deren Beitrag (vor allem für junge Personen und Personen außerhalb des Fachbereiches) schwer wahrnehmbar. Weibliche Rollenvorbilder in diesem Fachgebiet fehlen somit.

Ziele

Die Hauptziele des Forschungsprojektes sind

- das Untersuchen der Historie und Gegenwart nach innovativen Frauen,
- das Sichtbarmachen von Frauen und das strukturelle Verankern und laufende Aktualisieren der Sichtbarkeit und
- das Fördern junger Frauen für die aktive Mitgestaltung der Zukunft sowie das Sicherstellen der Sichtbarkeit für die Zukunft.

Die identifizierte Lücke, das heißt das Fehlen konkreter Informationen zu innovativen Beiträgen deutscher Bauingenieurinnen in Vergangenheit und Gegenwart, ist durch gezielte Recherche, Aufarbeitung und Einordnung in den fachlichen und geschichtlichen Kontext sowie geeignete Veröffentlichung zu schließen.

Das Sichtbarmachen beinhaltet zwei Schwerpunkte. Zum einen die Leistungen und Karrieren der Frauen für die breite Öffentlichkeit und als Rollenvorbilder speziell für junge Frauen und zum anderen die Leistungen und Potenziale der identifizierten Frauen in Wissenschaft, Forschung und Fachverbänden zur Verbesserung der Repräsentanz von Frauen sichtbar zu machen.

Auch die zukünftige Sichtbarkeit von Frauen im Bauingenieurwesen ist sicherzustellen. Junge Frauen sollen im Rahmen einer Vernetzungsgruppe in Verantwortung gebracht, befähigt werden und eigene Interessenbereiche fachlicher Art vertiefen.

Methodik/ Vorgehen



Modul 1: Recherche und Identifikation

- Dissertationen, Habilitationen, Fachveröffentlichungen ab 1928
- Patente und Patentanmeldungen 1928-2020
- Ämter und Positionen 1928-2020
- Auszeichnungen, Ehrendokortitel u. w. 1928-2020



Modul 2: Sichtbarmachen (I): Fokus Online

- Website
- Online-Enzyklopädie
- Social Media
- Vernetzung mit Medienschaffenden



Modul 3: Sichtbarmachen (II): Wissenschaft, Forschung, Fachverbände und Vereine

- Artikel und Vorträge auf Tagungen
- Kommunikation und Vernetzung mit Institutionen, die innovative Frauen „hervorgebracht“ haben



Modul 4: Strukturelle Verankerung

- Aufbau und Verankerung einer Modell-Vernetzungsgruppe
- Studium Generale / Ringvorlesung
- Expertinnen-Forum / Podiumsdiskussionen
- Forum studentischer Bauforschung
- Abschluss- / Auftaktveranstaltung



Modul 5: Dokumentation und Auswertung

- Analyse, Dokumentation, Evaluation
- Handlungsempfehlung

Ergebnisse/ Ausblick/ Diskussion

Im Rahmen der Recherchen konnten viele innovative Frauen in den Bereichen

- Dissertationen, Habilitationen, Fachveröffentlichungen,
- Patente und Patentanmeldungen,
- Ämter und Positionen sowie
- Auszeichnungen

identifiziert werden. Leider ist bis heute keine Bauingenieurin mit Ehrendokortitel bekannt.

Nach der Überwindung einiger Herausforderungen bei der Recherche, war das Ergebnis eine lange Liste an innovativen Bauingenieurinnen als Grundlage für die weitere Sichtbarmachung. Im Rahmen des Moduls 2 wurde festgelegt, dass zunächst eine Auswahl von 50 innovativen Bauingenieurinnen auf der Projektwebsite (bauingenieurinnen.de) sichtbar gemacht wird. Diese Auswahl soll zukünftig durch die in Modul 4 gegründete Vernetzungsgruppe ergänzt werden. Die Vision2028 ist, dass Bauingenieurinnen als Rollenvorbilder für junge, technisch interessierte Frauen sichtbar und zugänglich gemacht werden.

Technische Universität Dresden, Institut für Baubetriebswesen, Professur für Bauverfahrenstechnik, 01062 Dresden
<https://tu-dresden.de/bu/bauingenieurwesen/ibb/forschung/aktuelle-projekte/vision2028>

WE! Vom Labor in den Mittelstand:



Westfälische Erfinderinnen

Analyse der Potenziale und Sichtbarmachung
innovativer Frauen in regionalen
Innovationsökosystemen

Prof. Dr. Kerstin Ettl, Westfälische Hochschule



Westfälische
Hochschule

Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

Ausgangspunkt von WE!

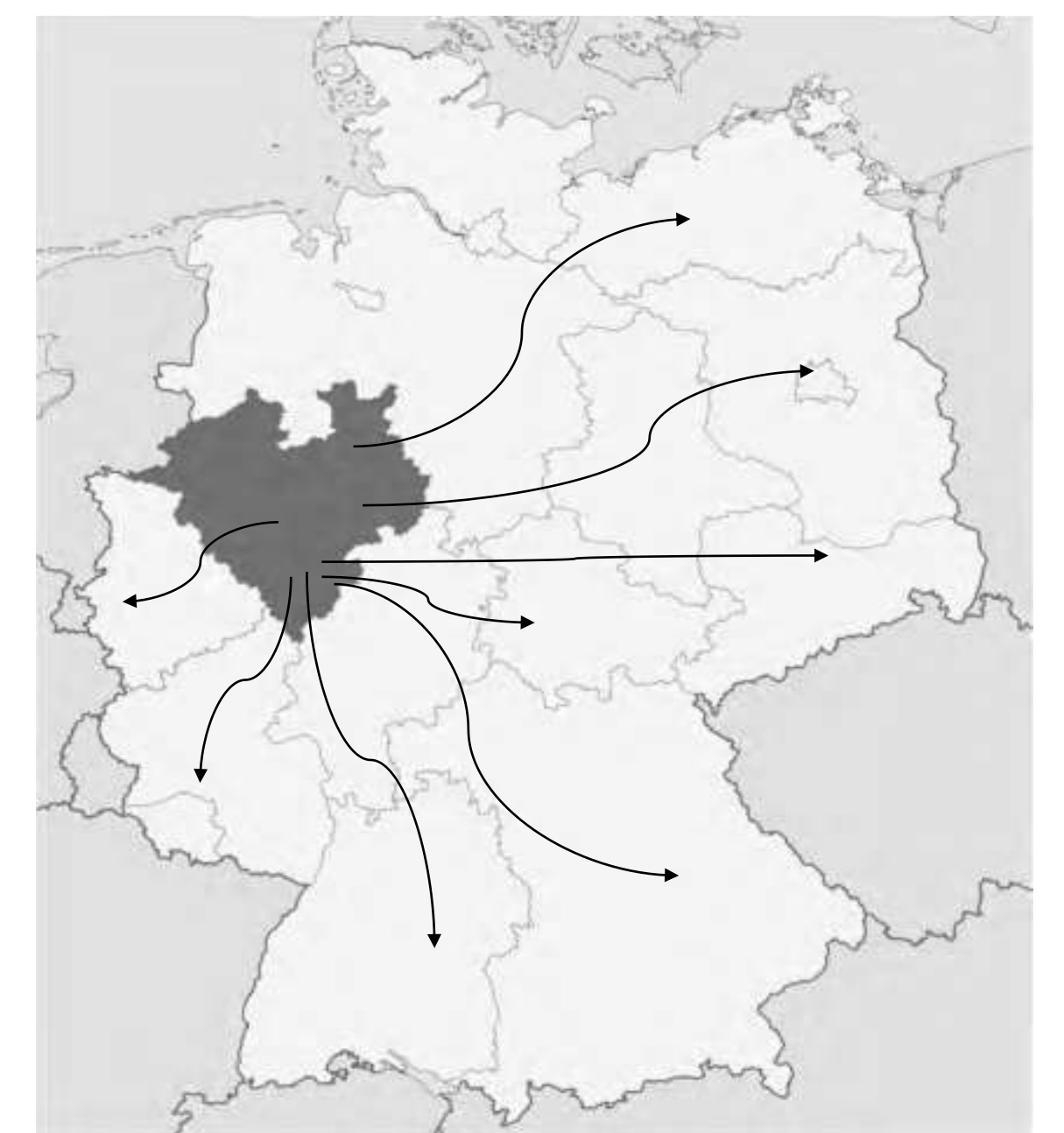
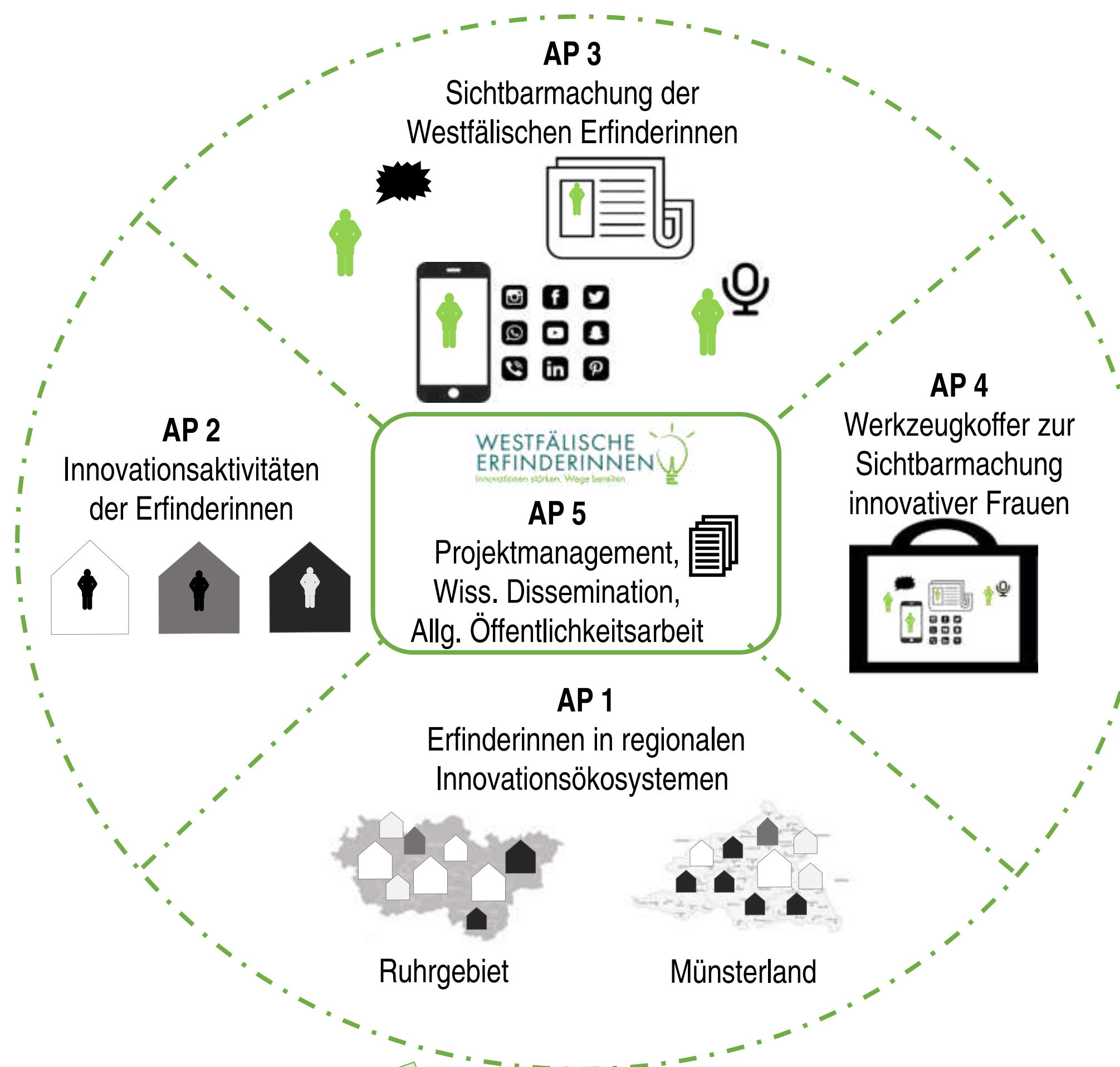
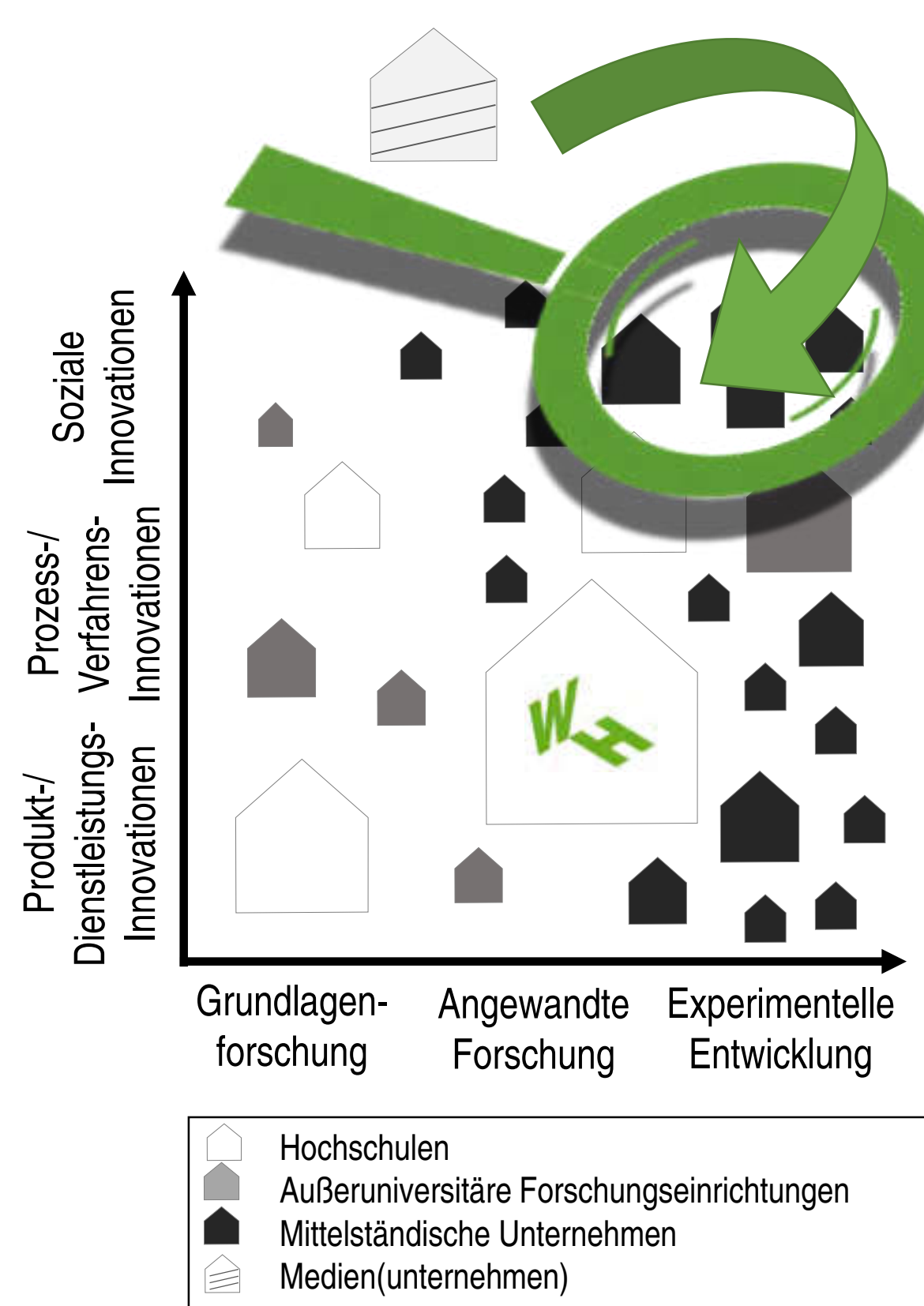
- Es gibt sie, die „**Erfinderinnen**“ – allerdings sind sie für die Gesellschaft häufig wenig sichtbar.
- Vor allem im für die individuelle Orientierung besonders wichtigen regionalen Umfeld werden innovative Frauen kaum wahrgenommen.
- So auch in den westfälischen Regionen **Ruhrgebiet** und **Münsterland**, in denen Westfälische Erfinderinnen bislang nur wenig erforscht und bekannt sind.
- Dies ist besonders bedeutend, da greifbare, sichtbare **Vorbilder** gerade bei jungen Frauen deren eigene Karriereüberlegungen entscheidend beeinflussen können und so über die Zahl innovativer Frauen von morgen mitbestimmen.
- Dem Projekt **WE!** liegt ein breiter **Innovationsbegriff** zugrunde, der Produkt- und Verfahrensinnovationen, sowie auch Dienstleistungs- und soziale Innovationen berücksichtigt.
- Im Fokus von **WE!** stehen **Frauen in verschiedenen innovativen Positionen**, z. B. Forscherinnen, Gründerinnen, Spezialistinnen in der Wirtschaft oder auch Initiatorinnen in sozialen Bereichen.

Ziele von WE!

Vor diesem Hintergrund zielt das Projekt **WE!** darauf ab,

- Wissenslücken zu innovationsbezogenen Strukturen in **regionalen Innovationsökosystemen** auf der Makro- und Mesoebene aus einer Genderperspektive zu schließen,
- die Rolle(n) von in Wissenschaft, Forschung und Innovation tätigen Frauen auf der Mikroebene zu erforschen und zu verstehen,
- Instrumente zu entwickeln, die zu einer erhöhten Sichtbarkeit innovativer Frauen in regionalen Innovationsökosystemen (und darüber hinaus) beitragen,
- gewonnene Erkenntnisse und entwickelte Instrumente in einem **Methodenkoffer** für den Transfer in andere Regionen aufzubereiten.

Vorgehensweise von WE!



	Arbeitspaket (AP) 1	Arbeitspaket (AP) 2	Arbeitspaket (AP) 3	Arbeitspaket (AP) 4
Ziele	Charakterisierung der regionalen Innovationsökosysteme Münsterland und Ruhrgebiet (strukturelle Faktoren, Mechanismen der (Un-)Sichtbarkeit innovativer Frauen)	Identifikation und Untersuchung Westfälischer Erfinderinnen (Hintergründe und Muster ihrer (Un-)Sichtbarkeit aus ihrer eigenen Perspektive)	Erhöhung der Bekanntheit und Sichtbarkeit Westfälischer Erfinderinnen (Entwicklung, Test, Evaluation und Anpassung konkreter Maßnahmen)	Zusammenstellung von Vorgehensweisen, Methoden und Ergebnissen in einem Werkzeugkoffer zur Sichtbarmachung innovativer Frauen zum Ergebnistransfer in andere Regionen
Vorgehen	Beschreibung regionaler Innovationsökosysteme (SLR, Sekundärdatenaufbereitung, Überlegungen zur Indikatorik) Durchführung von 12 Interviews und 2 Fokusgruppen mit Innovationsexpert:innen; 6 Interviews mit Medienexpert:innen und Kommunikator:innen	Entwicklung eines Web-Crawlers und Durchführung einer sozialen Netzwerkanalyse Durchführung von 18 Interviews und 1 Fokusgruppe mit Westfälischen Erfinderinnen; Breitenbefragung der Westfälischen Erfinderinnen	Entwicklung von Porträts Westfälischer Erfinderinnen Entwicklung einer Kommunikationsstrategie und Kreativkampagne anschließend: Umsetzung, Evaluation und Anpassung der Maßnahmen Aufbau eines Netzwerks WE@Work	Erstellung eines Werkzeugkoffers, der Akteure in anderen regionalen Innovationsökosystemen bei der Sichtbarmachung innovativer Frauen unterstützt Entwicklung von Fallstudien und Materialien für Forschung und Lehre

Ausgewählte erste Ergebnisse von WE!

- Eine gendersensible Indikatorik zur Beschreibung von Innovationsökosystemen umfasst neben genderbezogenen Aspekten zahlreiche wissenschaftliche, wirtschaftliche, soziogeografische, soziodemografische und Kooperationsindikatoren.
- Das Münsterland zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass es auf allen akademischen Ebenen einen höheren Frauenanteil aufweist als das Ruhrgebiet. Grund hierfür ist der starke Fokus der WWU auf den Naturwissenschaften, insbesondere dem medizinischen Bereich, der traditionell stärker mit Frauen besetzt ist.
- Die Interviews mit Medien- und Innovationsexpert:innen illustrieren die anhaltende Diskrepanz zwischen einem technisch-assoziierten Innovationsbegriff und stereotypen Rollenbildern von Frauen in weiblich assoziierten, „wenig technikaffinen“ Bereichen.
- Erkenntnisse aus den Interviews mit Westfälischen Erfinderinnen zeigen, dass das Thema der eigenen Sichtbarkeit zwar von allen Teilnehmerinnen als sehr relevant eingeschätzt wird, jedoch weder wirkliche Sichtbarkeitsstrategien verfolgt werden, noch nach Aussage der Teilnehmerinnen die eigene Sichtbarkeit proaktiv stark vorangetrieben wird.

Aktuelles aus WE!

- In einer Projektwoche haben 243 Studierende eine Porträtreihe von 68 Westfälischen Erfinderinnen erstellt. Die Materialien werden derzeit aufbereitet und anschließend öffentlichkeitswirksam präsentiert (z. B. über Social Media, Websites, Podcasts, Radio- und Plakatkampagnen).
- Zum Thema „Ich sehe was, was du nicht siehst – Weibliche (Un-)Sichtbarkeit in Innovationskontexten“ hat das Projektteam auf der Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW einen Vortrag gehalten und in der aktuellen Ausgabe des Journals einen Beitrag veröffentlicht.



Projektleitung: Professorin Dr. Kerstin Ettl, Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity, kerstin.ettl@w-hs.de

Projektkoordinatorin: Julia Voß, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, julia.voss@w-hs.de



Wissenschaftlerinnen in die Medien

Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation

FH;P

Leitung: Prof. Dr. Judith Ackermann, FH Potsdam

Ausgangspunkt

Wissenschaftlerinnen sind in der Berichterstattung unterrepräsentiert. Das möchten wir ändern und kombinieren dazu Forschung und Anwendung.

Stereotype von Wissenschaftlerinnen dominieren noch immer die mediale Berichterstattung. Das zeigen unterschiedliche Studien, die ebenso zu dem Ergebnis kommen, dass Wissenschaftlerinnen in der Berichterstattung seltener als ihre männlichen Kollegen zu Wort kommen.

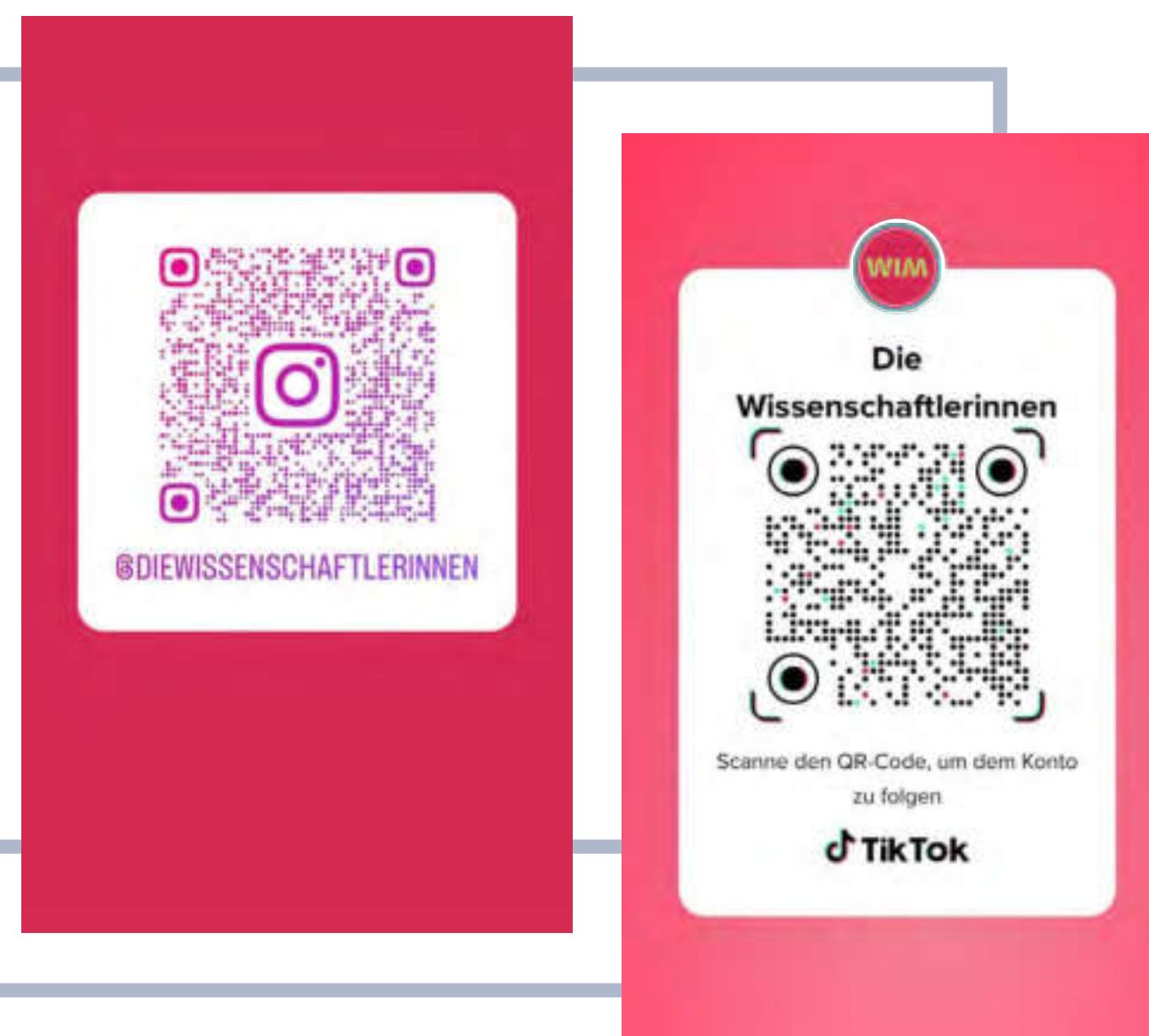
Digitale Wissenschaftskommunikation auf Plattformen wie Twitter, Instagram, TikTok oder YouTube erlaubt Wissenschaftlerinnen ihre eigene Forschung sichtbar zu machen. Chancen und Herausforderungen dieser digitalen Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation sind das zentrale Thema des Projekts.

Forschungsschwerpunkte

- Ist-Stand auf Medien- und Wissenschaftlerinnenseite: Vorkommen von Wissenschaftlerinnen in Wissenschaftskommunikation und Berichterstattung
- Sichtbarkeit und Auffindbarkeit von Wissenschaftlerinnen: Eigene Sichtbarkeitsaktivitäten, Präsentation von Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Hochschulkommunikation
- Narrative zu Wissenschaftlerinnen in Sozialen Medien
- Anfragehandeln von Medienschaaffenden
- Evaluation unserer entwickelten Medienformate

Ziele

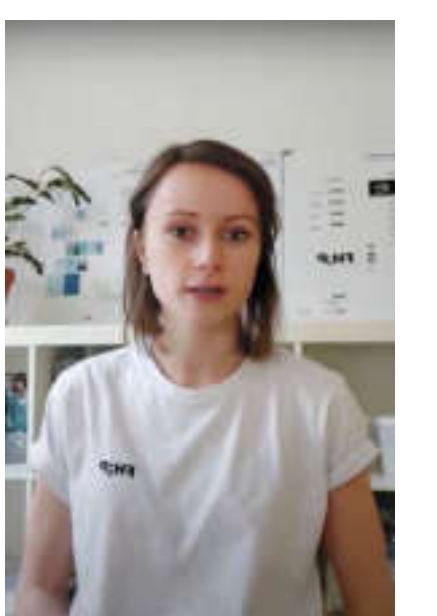
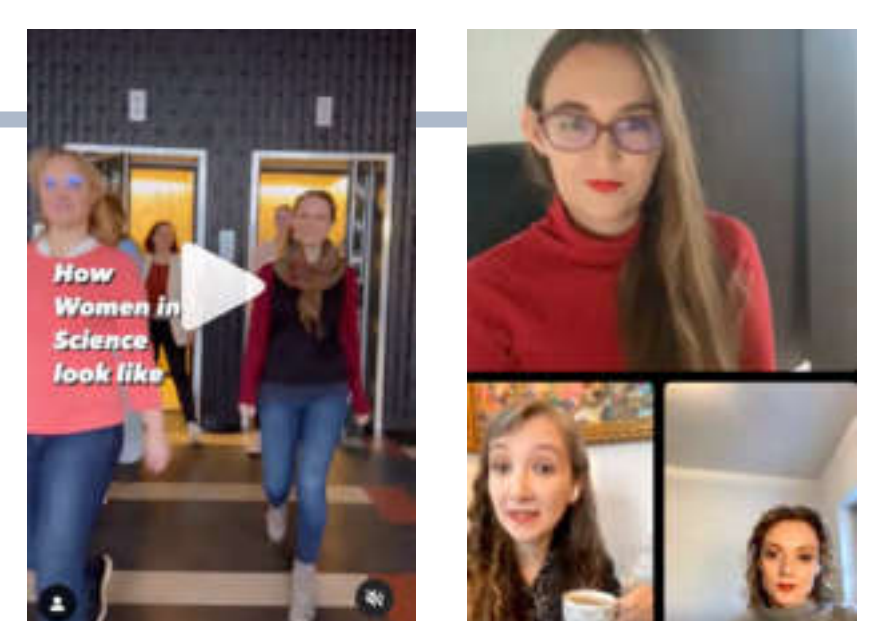
- Mehr Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen als Expertinnen in klassischen und sozialen Medien
- Entwicklung einer bundesweiten modularen Open-Access-Unterstützungsstruktur für Wissenschaftlerinnen und Medienschaaffende



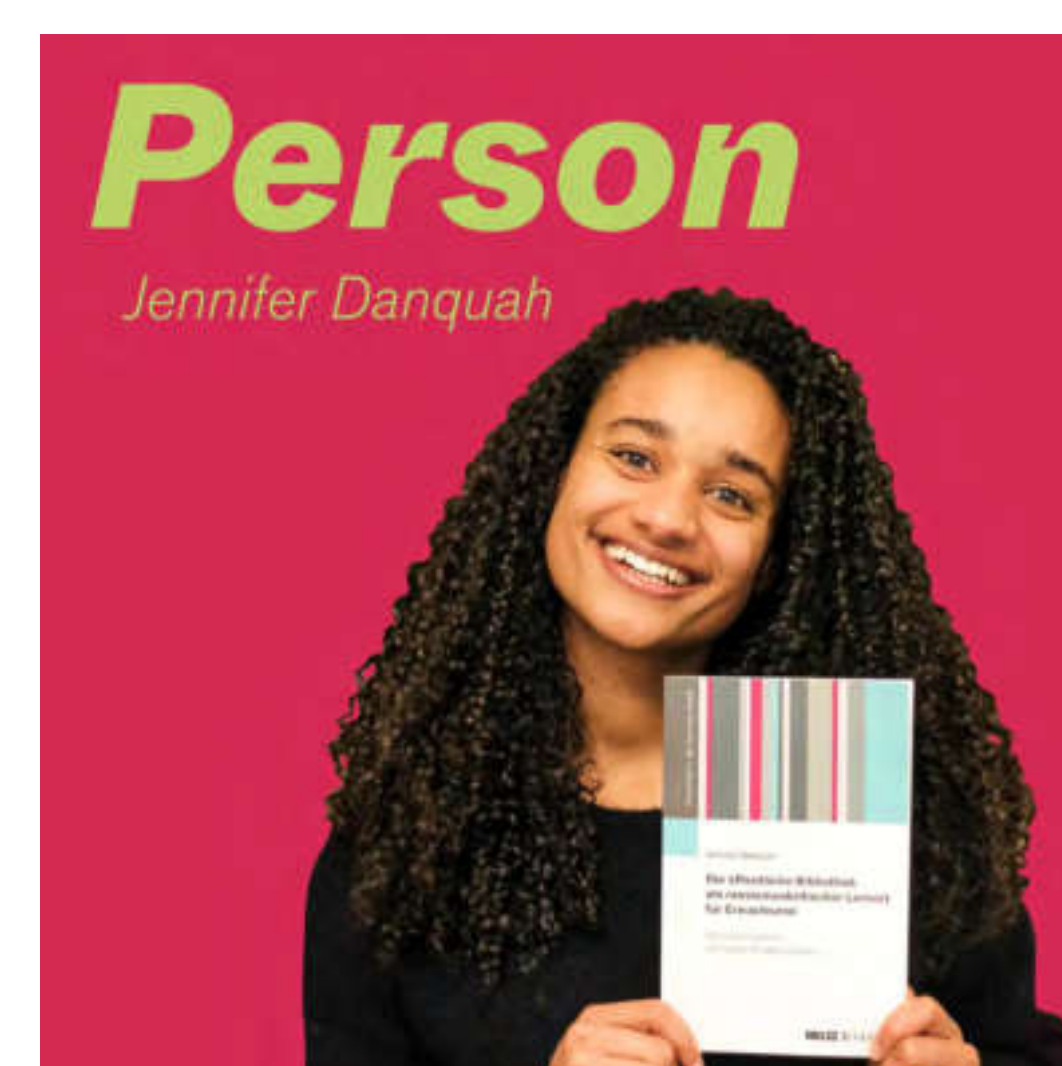
Methodisches Vorgehen

Wir arbeiten mit einem Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden, um die Perspektive von Wissenschaftlerinnen, Medienschaaffenden und Hochschulkommunikation zu berücksichtigen:

- Tiefeninterviews mit Wissenschaftlerinnen zu ihren Erfahrungen mit Medien und Wissenschaftskommunikation
- Onlinebefragung von Wissenschaftler*innen zu klassischem und digitalem Wissenschaftskommunikationshandeln
- Medienpräsenzanalyse: Vorkommen von Expertinnen in Print, TV und Radio
- Social-Media-Diskurs-Analyse: Konstruktion von digitalen Narrativen zu Wissenschaftler*innen
- Erforschung der Recherchestrategien zur Identifizierung wissenschaftlicher Expert*innen von Journalist*innen und Hochschulakteur*innen: Think Aloud und Eyetracking
- Quantitative Inhaltsanalyse von Pressemeldungen im Bereich Hochschulkommunikation



Social-Media-Formate



Kontaktdaten

Fachhochschule Potsdam | Kiepenheuerallee 5 | 14469 Potsdam | diewissenschaftlerinnen@fhpotsdam.de

GEFÖRDERT VOM





WINnovation – Women in INnovation

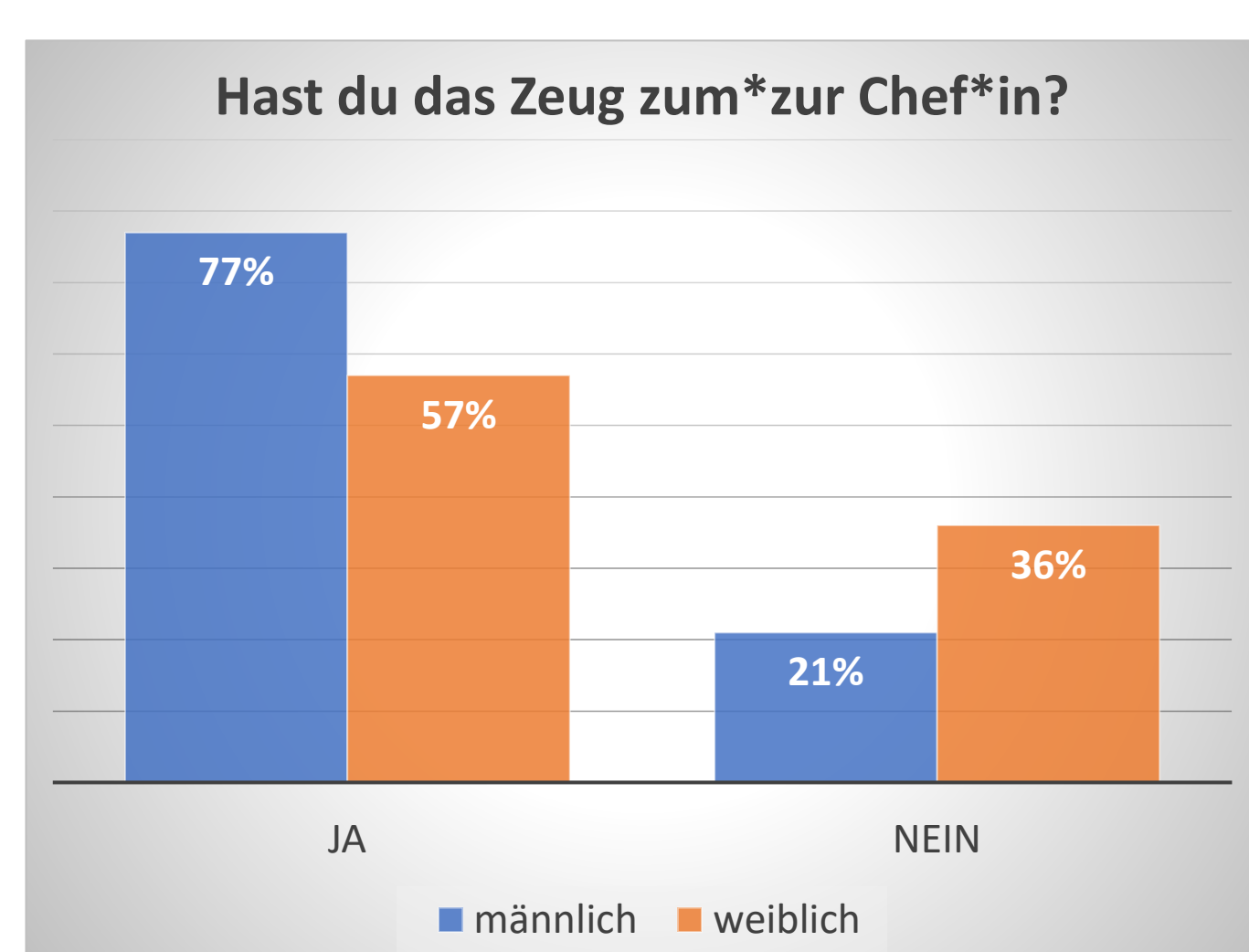
Erhöhung der Sichtbarkeit von innovativen Frauen
in Wissenschaft und Wirtschaft in Schleswig-Holstein

Dr. Kirsten Mikkelsen, Europa-Universität Flensburg,
Hochschule Flensburg, Hanse Innovation Campus Lübeck

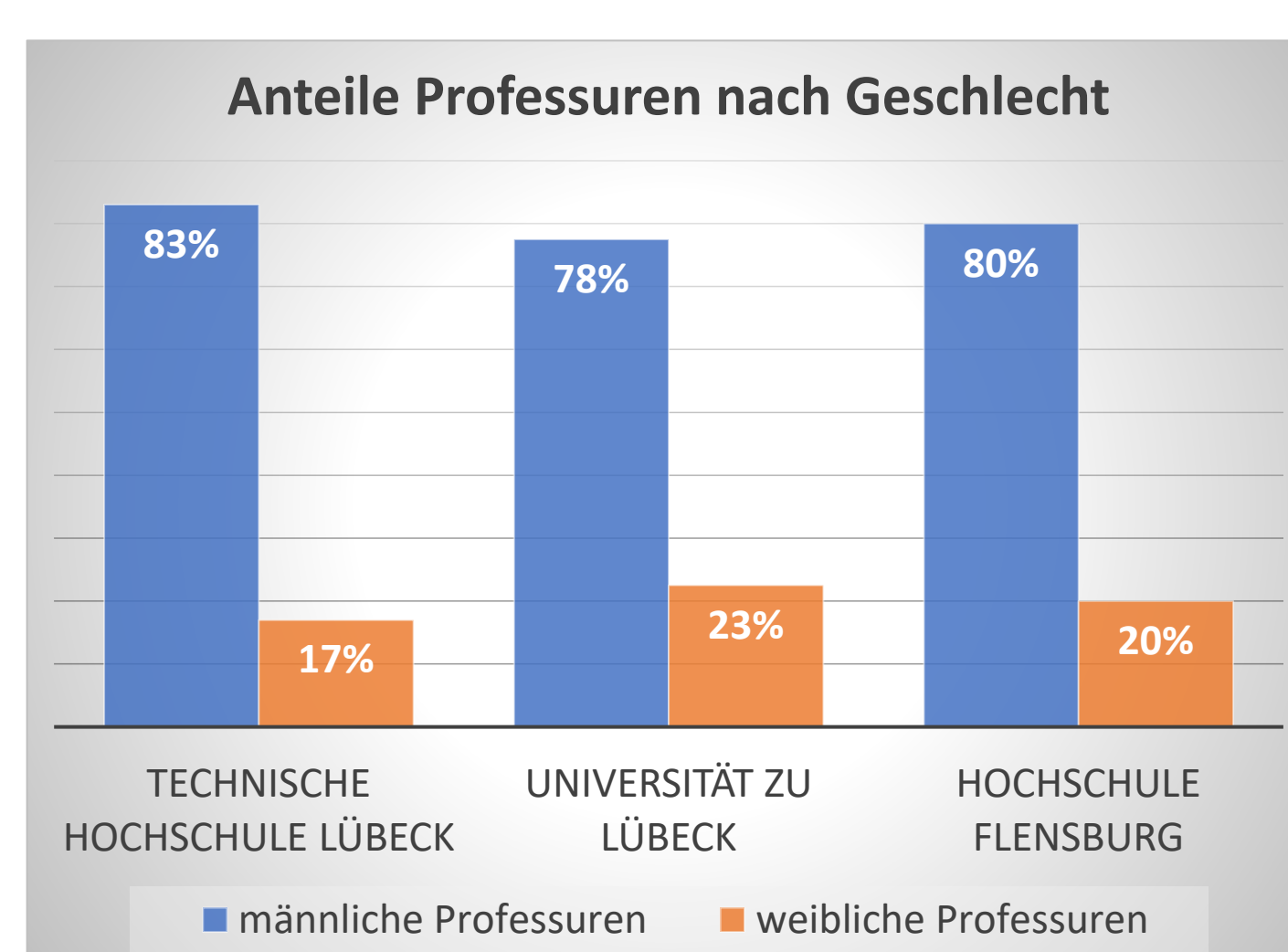


Ausgangspunkt

Für die nachhaltige und zukunftsorientierte Entwicklung unserer Gesellschaft ist die Teilhabe von Frauen an Wissenschaft, Forschung und Innovation unerlässlich. Dafür bauen wir in Schleswig-Holstein ein Netzwerk von Frauen in Wissenschaft und Forschung, sowie darüber hinaus, auf - **WINnovation** - Women in INnovation. Wir schaffen an den beteiligten Hochschulen des Landes strukturelle Voraussetzungen für eine chancengerechtere Teilhabe und eine größere Sichtbarkeit und wirken in die Gesellschaft hinein, um geschlechtsbezogene Stereotype und damit verbundene Rollenvorstellungen zu hinterfragen.



Befragung unter insgesamt 32
Schüler*innen im Rahmen des
WINnovation-Projekts



Werte aus den Jahren 2021 THL und UL
sowie 2023 HS Flensburg, gerundete Werte

Ziele

- **Vernetzen:** Innovative Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft sollen sich untereinander kennenlernen und so ein starkes Netzwerk aufbauen können.
- **Sichtbarkeit:** Gleichzeitig soll auch die breite Öffentlichkeit von den innovativen Frauen lernen. Neben einem möglichen Einfluss auf die Frauen selbst können Mädchen und junge Frauen durch das Aufzeigen von Vorbildern profitieren.
- **Empowerment:** Der Kontakt mit Role Models im WINnovation Mentoring & Coaching-Programm, als auch im Rahmen weiterer Maßnahmen, zielt darauf ab, die Selbstwirksamkeitserfahrungen der Teilnehmerinnen möglichst nachhaltig zu stärken.
- **Wissenschaftliche Begleitforschung**
 1. Wie erleben die Teilnehmerinnen die Intensivierung der medialen Sichtbarkeit in der Region in Bezug auf ihr Selbstverständnis als Wissenschaftlerin?
 2. Wie wirkt sich das Vorhandensein von Vorbildern auf die Karriere-Aspiration und die Erschließung des innovativen Ichs (Selbstwirksamkeitserfahrung) junger Frauen im Rahmen des Projektes aus?
 3. Welche Klassifizierungen von Vorbildern lassen sich im Projektrahmen auch in Ihrer Wirkung unterscheiden?
 4. Wie wirkt das entwickelte Peer-Mentoring-Konzept auf das innovative Selbstverständnis der Wissenschaftlerinnen?

Methodik / Vorgehen

WINnovation besteht aus verschiedenen Veranstaltungsformaten, die medial und durch Forschung begleitet und abgerundet werden:

- Bei **Schoolandscience** werden stereotypische Rollenbilder in Beruf und Gesellschaft aufgebrochen. Dafür besuchen Schülerinnen weibliche Vorbilder in Laboren und am Campus.
- Das **WINmentoring & WINcoaching**-Programm bringt erfahrene Frauen mit Berufseinsteigerinnen zusammen, um in einem Safe Space gemeinsam individuelle Herausforderungen zu reflektieren. Die Frauen werden für ein Jahr durch das Programm und Coachings begleitet.

- Der **WINspire Innovation Talk** ist ein regelmäßig stattfindendes Event, bei dem weibliche Vorbilder von ihrem Lebens- und Karriereweg berichten.
- Das **THINKFEST** ist das jährliche Signature Event, auf dem Themen rund um Diversität und Innovation mit Mitgliedern und Entscheider*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in einem inspirierenden Umfeld diskutiert werden.
- Durch die **Mediale Begleitung** auf der WINnovation Homepage und Social Media Kanälen wird nicht nur auf Veranstaltungen aufmerksam gemacht, sondern es werden auch Role Models vorgestellt.
- **Quantitative Online-Befragungen** sowie **qualitative Evaluation** des Mentoring-Programms

Beirat

Unterstützt werden wir von unserem Fachbeirat, bestehend aus:

- Brigitte Zypries: Business Angel, Ombudsfrau und Bundesministerin für Wirtschaft a. D.
- Vera Schneevoigt: ehemalige CDO Bosch Sicherheitssysteme GmbH
- Christina Wittke: Geschäftsführende Gesellschafterin myStandards GmbH
- Joschka Knuth: Landtagsabgeordneter Schleswig-Holstein
- Gabriele Gillesen-Kaesbach: Präsidentin der Universität zu Lübeck
- Julia Karstens: Staatssekretärin Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus Schleswig-Holstein

Ergebnisse / Ausblick / Diskussion

- **Netzwerk:** Durch die Vernetzungsaktivitäten bauen wir ein nachhaltiges, stabiles Netzwerk innovativer Frauen aus diversen Tätigkeitsfeldern auf.
- **Sichtbarkeit:** Die erhöhte mediale Präsenz von innovativen Frauen (Role Models) stärkt die Selbstwirksamkeit von Frauen.
- **Forschung:**
 1. Die Ergebnisse zur medialen Selbstwirksamkeit bieten Anstoß, den Aufbau entsprechender Kompetenzen mit in die (akademische) Ausbildung aufzunehmen.
 2. Erkenntnisse zur passgenauen Gestaltung von Mentoringprogrammen zur Stärkung von Selbstwirksamkeit und innovativem Selbstkonzept von Frauen.
 3. Erkenntnisse zur Wirkung unterschiedlicher Vorbilder auf Selbstwirksamkeitserfahrungen von Frauen.

Kontaktdaten

Mailadresse: team@winnovation.sh Homepage: www.winnovation.sh LinkedIn: [winnovationofficial](https://www.linkedin.com/company/winnovationofficial) Instagram: [winnovation.official](https://www.instagram.com/winnovation.official)



meta-IFiF

Metavorhaben

„Innovative Frauen im Fokus“



Christina Rouvray | kompetenzz

Ausgangspunkt

Um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation zu erreichen und das Potenzial exzellenter Frauen für die Innovationskultur in Deutschland zu erschließen, müssen Frauen mit ihren wissenschaftlichen Leistungen, innovativen Ideen und Errungenschaften in der Gesellschaft präsenter sein und von allen als Leistungs- und Potenzialträgerinnen wahrgenommen werden. Aktuell sind Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation jedoch nach wie vor unterrepräsentiert und weniger sichtbar:

- Der Frauenanteil unter den Forschenden in Deutschland liegt bei lediglich 23 %.¹
- Nur etwas mehr als jede vierte Professur (27 %)² ist mit einer Frau besetzt.
- Frauen begegnen im Laufe ihrer wissenschaftlichen Karriere vielfältigen Vorurteilen: Sie werden oft kritischer bewertet und erhalten weniger Auszeichnungen und Preise als ihre männlichen Kollegen.
- Wissenschaftlerinnen werden weniger häufig zitiert als Wissenschaftler und seltener als Rednerinnen für Tagungen oder als Expertinnen in den Medien angefragt.

➔ Um Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation sichtbarer zu machen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ aufgelegt.

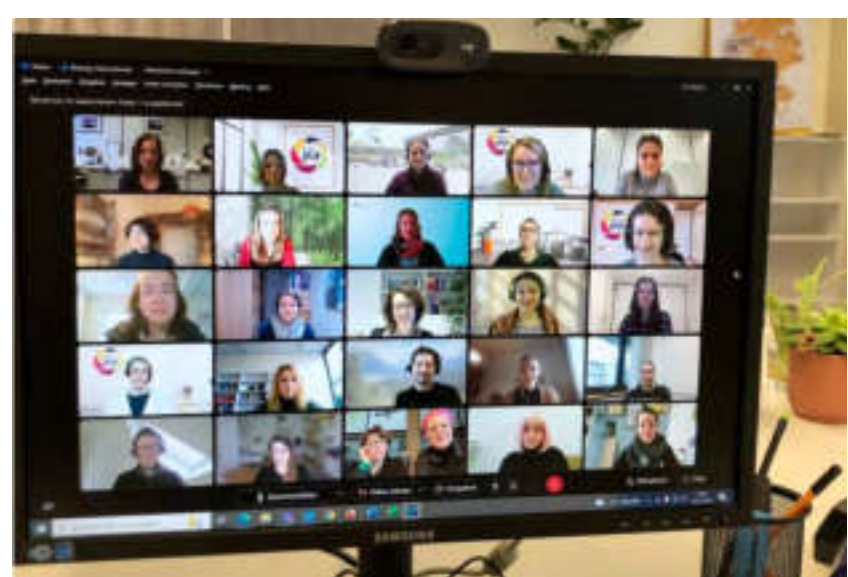
¹ BMBF: Bundesbericht Forschung und Innovation 2022.
² Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung 9/2022.

Ziele

Mit der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ werden Forschungs- und Umsetzungsprojekte gefördert, die mit unterschiedlichen Fokussierungen darauf abzielen, die Sichtbarkeit, Chancengleichheit und Teilhabebedingungen von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zu verbessern. Das Metavorhaben meta-IFiF vernetzt, begleitet und unterstützt die Projekte der Förderrichtlinie. Ziele sind:

- ➔ Förderung von Austausch und Vernetzung der IFiF-Projekte untereinander.
 - ➔ Begleitung der IFiF-Projekte bei der Umsetzung ihrer Ideen und Forschungsvorhaben.
 - ➔ Beratung bei der Entwicklung von Transfer- und Verstetigungsmaßnahmen und der Verbreitung von Best Practices.
 - ➔ Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit und Initiierung gemeinsamer, öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen.
- ➔ Damit werden Strukturen verstetigt, die die Wirkung der Maßnahmen nachhaltig verstärken.

Ergebnisse & Ausblick



meta-IFiF-Workshop zu Verstetigung & Transfer



Vernetzungsveranstaltungen gemeinsam mit den IFiF-Projekten



www.innovative-frauen-im-fokus.de: Website mit News und Terminen aus den IFiF-Projekten und dem Themenfeld „Sichtbarkeit innovativer Frauen“.



Informationspool auf der Website



Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit

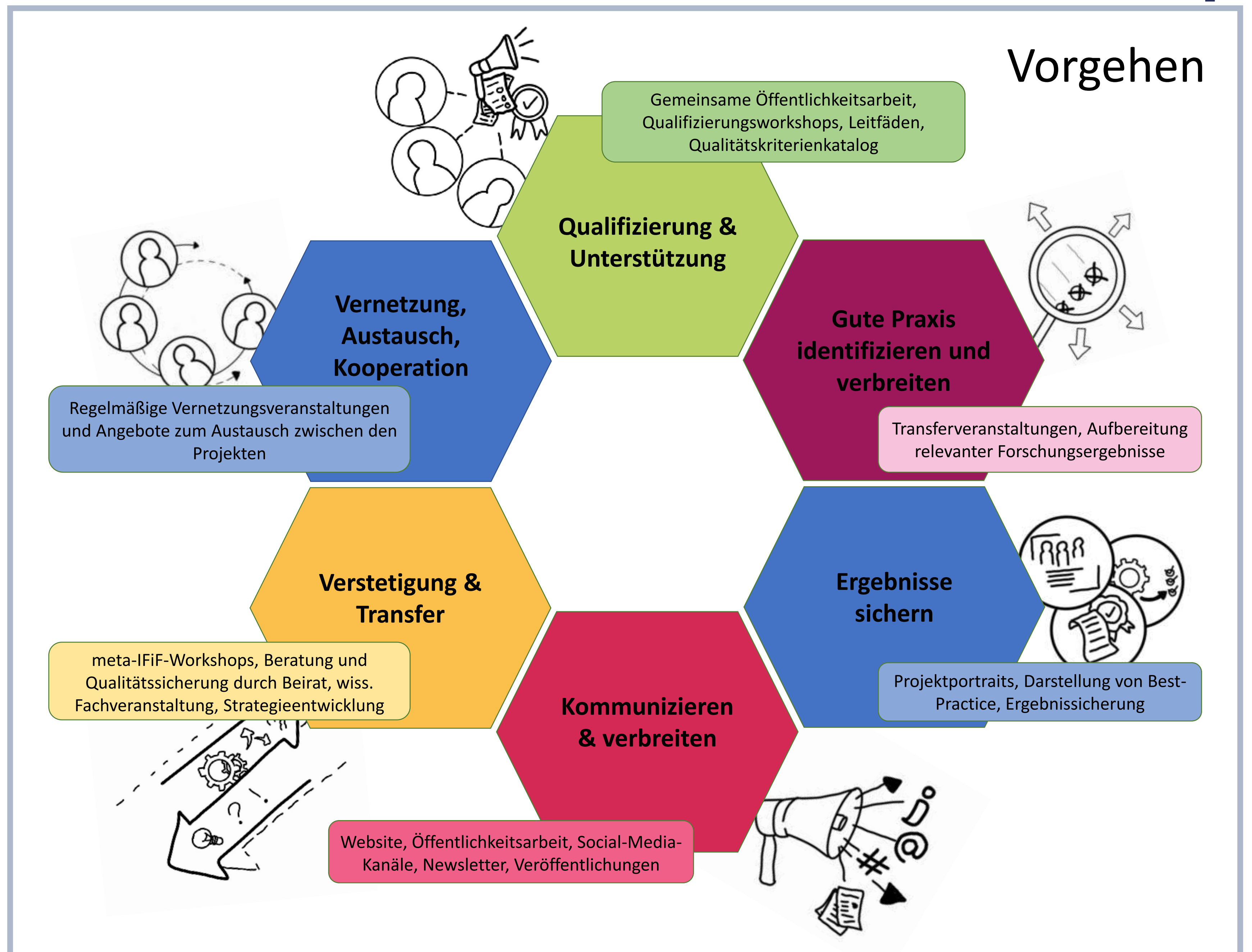


Zentrale Veranstaltung zum Weltfrauentag 2023



Wissenschaftliche Fachtagung 2025

Vorgehen



Christina Rouvray | rouvray@meta-ifif.de