

K L I M A W A N D E L

**Geschlechtersensible Anregungen
für Studierende und Lehrende am
Institut für Philosophie an der
Universität Kassel**

¹Neben der Kategorie ‚Geschlecht‘ bestehen diverse weitere Kategorien, die zu einer strukturellen Diskriminierung führen oder sich mit anderen überlagern. Wir fokussieren im Kontext dieser Broschüre lediglich die geschlechtliche Form struktureller Diskriminierung. Eine Einstiegslektüre hinsichtlich intersektionaler Auseinandersetzungen mit den Kategorien ‚gender‘ und ‚race‘ bietet: Zock, N (Hrsg.): Women of Color in Philosophy: A Critical Reader. Blackwell Publishers Inc. Malden, Massachusetts 2000.

²<http://swip-philosophinnen.org/wp-content/uploads/2016/10/GPG-.pdf>

³Die SWIP ist ein Verein zur Förderung von Frauen* in der Philosophie. <http://swip-philosophinnen.org/>.

VORWORT

Dieser Leitfaden richtet sich an Studierende und Lehrende des Instituts für Philosophie an der Universität Kassel und soll zum einen für strukturelle Geschlechterverhältnisse am Institut sensibilisieren und zum anderen konkrete Anregungen bieten, um die Philosophie inklusiver für alle Studierenden und Lehrenden zu machen.¹ Hierbei knüpft diese Informationsbroschüre an den Good Practice Guide² der SOCIETY FOR WOMEN IN PHILOSOPHY (SWIP)³ an, der bereits wertvolle Arbeit in Bezug auf die Transformation des Geschlechterschiefstandes in der Philosophie geleistet hat. Es soll ein inklusives Lern- und Lehrklima gefördert werden, das es allen ermöglicht, sich unabhängig von der Kategorie ‚Geschlecht‘, einzubringen und an Lehrveranstaltungen teilzuhaben.

Dazu ist es in erster Linie notwendig, ein Bewusstsein für diese Kategorie zu entwickeln und den daraus resultierenden Schiefständen Relevanz einzugestehen. Hierbei ist es notwendig, auf konkrete Erfahrungswerte zurückzugreifen, um so einen Einblick in Problemfelder zu erhalten, auf die nicht jede*r⁴ den gleichen Zugriff hat. Der Austausch über jene sehr unterschiedlichen Erfahrungen findet oft lediglich im informalen Kontext statt und wird außerhalb der universitären Institution geführt. Einen solchen informalen Einblick in Erfahrungen von Frauen* in der Philosophie bietet der

Blog „Being a Woman in Philosophy“⁵. Individuelle Erfahrungen haben keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit, jedoch muss zunächst von konkreten Erfahrungen ausgegangen werden, um geschlechtsspezifische Probleme in der universitären Philosophie in den Blick zu bekommen, die zu einer asymmetrischen Geschlechterhierarchie beitragen. Neben dem Bewusstsein für ‚hausgemachte‘ Misstände soll auf individuelle Ressourcen, die jede*r von uns mitbringt, aufmerksam gemacht werden.

⁴Um eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, haben wir uns für die Gendersternchenvariante entschieden, da diese Darstellung im Gegensatz zu anderen Formen die Idee einer binären Geschlechtervorstellung ablehnt und gezielt auf die Pluralität von geschlechtlicher Identität verweist. Eine Erläuterung der dahinterstehenden Theorie und verschiedener Varianten findet sich hier: http://www.khsb-berlin.de/fileadmin/user_upload/Internationale_Beziehungen/Frauenbeauftragte/Leitfaden_fuer_eine_geschlechtersensible_Sprache_an_der_KHSB_01.pdf.

⁵<https://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/>. Es handelt sich hierbei um Erfahrungswerte, die vor allem aus dem anglo-amerikanischen Sprachraum stammen. Trotz der bestehenden Unterschiede zwischen der Situation in den verschiedenen akademischen Umfeldern lassen sich einige Parallelen zur Situation an deutschen Instituten ausmachen, die sich auch mit den Beobachtungen unserer Seminarteilnehmer*innen decken, auch wenn sich die Gegebenheiten nicht komplett übertragen lassen.

Diese Broschüre bietet daher sowohl für Student*innen als auch Dozent*innen einen Anstoß, die eigene Rolle am Institut unter Berücksichtigung der Geschlechterkategorie zu reflektieren. Hierfür soll auf individueller sowie struktureller Ebene die Frage angeregt werden: Was kann ich als Teil des Instituts tun, um ein inklusives Klima zu fördern und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit am Institut beizutragen? Diese Broschüre ist das Ergebnis eines langen und produktiven Diskurses, den wir besonders in unserem Seminar „Geschlechterverhältnisse in der universitären Philosophie“ im Sommersemester 2017 führten. In diesem Seminar waren wir auch mit jenen Verhaltensweisen in der Philosophie konfrontiert, die wir in dieser Broschüre problematisieren. Dies ermöglichte uns direkt Strategien zu entwickeln, um diesen

Verhaltensweisen zu begegnen. Diese Broschüre ist daher weniger als theoretische Auseinandersetzung zu verstehen, sondern soll in erster Linie praktische Anregungen bieten. Wir möchten uns herzlich bei den aktiven und engagierten Teilnehmer*innen unseres Seminars sowie allen Vortragenden und Teilnehmenden an unserem Workshop für den Input, den Diskurs und die Kritik bedanken. Besonderer Dank gilt darüber hinaus Dr. Jens Schnitker, der das gesamte Projekt kontinuierlich durch Rat und Kritik unterstützt hat, wie auch den Teilnehmer*innen des AUTONOMEN STUDENTISCHEN KOLLOQUIUMS für ihr konstruktives Feedback. Nicht zuletzt möchten wir dem Frauen- und Gleichstellungsbüro für die finanzielle Unterstützung durch den Sonderfond „Strukturelle Chancengleichheit“ danken, da dieser letztlich die Nachhaltigkeit des Projekts durch diese Broschüre ermöglicht hat.

WER WIR SIND

Wir sind eine Gruppe autonomer Studentinnen, die sich seit mehreren Semestern zum Austausch über feministische Theorien, geschlechtsbezogene Themen und individuelle Erfahrungen trifft. Im Wintersemester 2016/17 haben wir erfolgreich am Wettbewerb „Strukturelle Chancengleichheit“ des Frauen- und Gleichstellungsbüros der Universität Kassel teilgenommen. Hierdurch war es uns möglich, im Sommersemester 2017 das Projektseminar „Geschlechterverhältnisse in der akademischen Philosophie“ mit anschließendem Workshop auszurichten sowie dem Institut für Philosophie diese Broschüre zur Verfügung zu stellen. Kontakt: phemk@gmx.de

EINLEITUNG

Die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit wird innerhalb des philosophischen Instituts an der Universität Kassel zu selten in einem öffentlichen, den Studierenden zugänglichen Rahmen gestellt und verhandelt.

Zwar wird der Wille, Frauen* in der Philosophie zu fördern und den Anteil an promovierenden und habilitierenden Frauen* zu steigern, am Institut durchaus kommuniziert, jedoch bleiben Philosophinnen* oftmals schon im Studium in einer Sonderposition verhaftet. Diese Sonderrolle speist sich, wie einige Untersuchungen und Theorien nahelegen⁶, aus teils unbewussten und auch von Frauen* selbst verinnerlichten Vorurteilen gegenüber weiblichen Studierenden und Lehrenden.

Auch das traditionelle Bild des rationalen, männlichen Philosophen trägt dazu bei, dass Frauen* oftmals nicht als Philosophinnen* mitgedacht werden.

Daher ist es sinnvoll, nicht erst im Kontext von Einstellungspolitik Maßnahmen zu ergreifen, die einem Geschlechterungleichgewicht entgegenwirken, sondern diese bereits niedrigschwellig in philosophischen Seminaren zu etablieren.

Folgende geschlechtsspezifische Erfahrungen und Beobachtungen werden den Student*innen gegenüber weder ausreichend thematisiert noch werden ihre strukturellen Gründe hinreichend beleuchtet und tieferegehende

⁶Vgl. Louise Antony: Why Are There So Few Women in Philosophy?; Virginia Valian: Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia; Soul, Jennifer: Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy; Budden, A., Tregenza, T., Horsen, L., Koricheva, J., Leimu, R., Lortie, C.: Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors; Lee, C. and Schunn, C.: Philosophy Journal Practices and Opportunities for Bias.

Strategien im Umgang mit ihnen entwickelt:

Antagonistische Rhetorik⁷, stark ungleiche Redeanteile unter Studierenden, die Ausblendung von Autorinnen* bei der Textauswahl, häufiges Unterbrechen, die Marginalisierung⁸ feministischer Theorien und der Analyse-kategorie ‚Geschlecht‘ oder die auffallend ungleiche Verteilung von unbefristeten Anstellungen innerhalb der Dozent*innenschaft,

Besonders antagonistisches Diskursverhalten führt dazu, dass das Sprechen über die eigentlichen philosophischen Inhalte in den Hintergrund gerät und der Seminarraum Bühne für ein Kräftemessen ist, an dem nur diejenigen teilhaben können, die in der Lage oder bereit dazu sind, sich diesem antagonistischen Habitus anzupassen. Wir glauben, dass auch die Mitglieder des Institutes ein Interesse daran haben, ihr Fach inklusiver zu gestalten, und dass

nicht nur Frauen*, sondern alle Studierende und Lehrende von einem anderen Seminarklima, weniger exklusiven Strukturen und mehr Diversität bei der Text- und Themenauswahl profitieren. Wir als Studentinnen der Philosophie wünschen uns nicht zuletzt auch mehr Professorinnen* und Dozentinnen* mit Festanstellungen am Institut, weil sie uns darin bestärken, dass eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere in der Philosophie nicht nur in Ausnahmefällen möglich ist. Da diese Broschüre aus einer studentischen Perspektive verfasst ist, liegt ihr Fokus jedoch auf den Bereichen, mit denen wir direkte Erfahrungen gesammelt haben. Aus diesen Gründen werden im folgenden Kapitel konkrete Strategien und einige Ansätze benannt, die interessierten Student*innen und Lehrenden als Anregung dienen sollen, um Veranstaltungen geschlechtergerecht, inklusiv und divers zu gestalten.

⁷ ‚Antagonistisch‘ meint hier ein auf Gegner- und Feindschaft basierendes Verhalten, das davon gekennzeichnet ist, die/den andere*n nicht als gleichwertiges Gegenüber anzuerkennen.

⁸ ‚Marginalisierung‘ bezieht sich hier auf einen sozialen Prozess, der bestimmte Inhalte und Personen(gruppen) an den Rand drängt und so nicht mehr diskutabel bzw. unsichtbar macht.

STRATEGIEN FÜR EINE INKLUSIVE SEMINARGESTALTUNG

ANREGUNGEN FÜR STUDIERENDE

Eine sinnvolle Strategie für Teilnehmer*innen einer Veranstaltung kann zunächst die

BEOBSACHTUNG DER REDEVERHÄLTNISSE IM SEMINAR sein. Erste Leitfragen für eine solche Beobachtung können sein: Wer redet wie oft und wie lange? Wer wird wie häufig drangenommen? Wer unterbricht andere Studierende? Welche Studierenden werden unterbrochen? Wie reagieren die anderen auf die Beiträge von Kommiliton*innen? Wie reagiere ich? Traue ich mich, im Seminar zu sprechen und was ermöglicht oder unterbindet das? Lässt sich in Bezug auf die obenstehenden Fragen ein Geschlechterungleichgewicht feststellen? Wenn die letztgenannte Frage mit „Ja“ beantwortet wird, können folgende **KONKRETE HANDLUNGSWEISEN** als Anregungen dienen, um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken:

ANDEREN REDEZEIT GEBEN

Andere Personen auch in hitzigen Diskussionen ausreden lassen. Unterbrechungen gehen statistisch gesehen eher von Männern* aus, während Frauen* öfter unterbrochen werden.⁹ Davon abgesehen sorgt es für eine angespannte Seminaratmosphäre, in der zurückhaltende Menschen jeden Geschlechts sich weniger trauen zu sprechen. So gehen dem Seminar und letztlich der akademischen Philosophie insgesamt möglicherweise wichtige neue Denkanstöße und Sichtweisen verloren.

Es ist in Ordnung, sich nicht unterbrechen zu lassen und Redezeit einzufordern, wenn man dran ist. Wenn in einem Seminar die Erfahrung gemacht wird, dass Menschen einen selbst und andere unterbrechen, so kann man in der akuten Situation beispielsweise mit einem kurzen „Ich bin gleich fertig“ oder „Lass mich/sie*/ihn* bitte ausreden“ deutlich Redezeit beanspruchen. Als Betroffene*r oder Beobachter*in kann es aber auch effektiv sein, die unterbrechende Person im oder nach dem Seminar direkt anzusprechen und das respektlose Verhalten konkret zu benennen, denn es kommt häufig vor, dass Unterbrechende sich ihres Verhaltens und ihrer Wirkung überhaupt nicht bewusst sind oder es, insbesondere in Diskussionen, für Normalität halten.

REDEZEIT FÜR SICH UND ANDERE EINFORDERN

SOLIDARISCH HANDELN

Werden explizit frauenverachtende oder Gewalt gegen Frauen* und andere Gruppen relativierende Aussagen von Studierenden oder Lehrenden im Universitätskontext getätigt, handelt es sich um Diskriminierungen, auf die auch Studierende reagieren sollten. Wir glauben, es ist die geteilte Verantwortung von allen Lehrenden und Studierenden, und nicht etwa nur der betroffenen Frauen* selbst, sich gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zur Wehr zu setzen. Es ist wichtig, Relativierungen von Gewalt und offenem Sexismus nicht dadurch zu normalisieren, dass man nicht darauf reagiert. Demgegenüber ist es eine effektive Strategie, den konkreten Sexismus oder die diskriminierende Handlung als solche zu benennen, die betroffene Person oder Gruppe anzusprechen und Unterstützung anzubieten oder sich an die Lehrperson bzw. institutionelle Anlaufstellen der Universität zu wenden.¹⁰

⁹ Adrienne B. Hancock, Benjamin A. Rubin: Influence of Communication Partner's Gender on Language 2014.

¹⁰ Für Anlaufstellen siehe Seite 17.

METHODISCHE ANREGUNGEN

Reden und Diskutieren sind konstitutiv für die philosophische Praxis in- und außerhalb der Universität. Jedoch wird die Kultur des Sprechens in der akademischen Philosophie viel zu selten selbst thematisiert. Wir halten es deshalb für notwendig, **DIE REFLEXION ÜBER PHILOSOPHISCHES SPRECHEN ALS METHODE** zu etablieren. Dadurch sollen Seminarteilnehmer*innen dazu ermächtigt werden, den Diskurs selbst dialogisch zu reflektieren, infrage zu stellen und ihn letztlich selbst zu regulieren. Hierfür gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, die wir mit den Teilnehmenden unseres Seminars erprobt haben. In unserem Seminar haben sie sich als sinnvoll und wirkmächtig erwiesen:

Eine **15-MINÜTIGE METAREFLEXIONSPHASE** am Ende einer Sitzung: Jede*r reflektiert (freiwillig) in 1-2 Sätzen die eigene Wahrnehmung des Diskurses (Blitzlicht-Methode).

Ein **HANDZEICHEN (Z.B. BEIDE HÄNDE)**, das anzeigt, dass jemand etwas zum Diskursklima sagen möchte. So wird Teilnehmenden schon während der Sitzung die Möglichkeit gegeben, auf den Diskussionshabitus zu reagieren und Einfluss zu nehmen.

Das **FÜHREN EINER REDNER*INNENLISTE**, die wahlweise von den Studierenden selbst oder der Lehrperson geführt werden kann, oder

das **DELEGIEREN DER MELDEREIHENFOLGE** an die Studierenden, welche aufgefordert sind, aufeinander zu achten und sich gegenseitig dranzunehmen.

Die **PLURALITÄT DER METHODEN** transparent machen, indem in einzelnen Sitzungen unterschiedliche Regulierungen des Diskurses erprobt und abschließend gemeinsam als Gruppe reflektiert werden.

Die **DREIFACHE EVALUIERUNG DER SEMINAR-ATMOSPHÄRE** zu Beginn des Seminars, um Erwartungshaltungen und Wünsche der Studierenden kennenzulernen, zur Halbzeit, um diese mit ersterem abzugleichen und zum Schluss, um Bilanz zu ziehen.

Eine **GESCHLECHTERSENSIBLE MODERATION DES SEMINARS** durch die Lehrperson sollte das Ziel verfolgen, allen Teilnehmer*innen den gleichen Zugang zum Austausch zu eröffnen. Dafür ist es wichtig, die Rolle als Dozent*in auch als die eine*r Moderator*in zu sehen. Vermeintlich freiere Seminare, in denen die Regulation der Redebeziehungen komplett den Studierenden selbst überlassen werden, ohne dies anschließend zu reflektieren, generieren nach unserer Erfahrung nur für einige Teilnehmer*innen mehr Freiheit. Anderen, vor allem Frauen* und Menschen mit Minderheitenstatus, wird der Zugang zur Diskussion hierdurch erschwert. Um zu vermeiden, dass einzelne Studierende andere unterbrechen, abschweifen oder sich in langen von

Spezialwissen und Namedropping¹¹ geprägten Beiträgen verlieren, sollte von der lehrenden Person zum Thema des Seminars beziehungsweise zu dem zu lesenden Text zurückgeführt werden. Um von Namedropping geprägte Beiträge potentiell auch für die ganze Gruppe fruchtbar zu machen, kann auch eine Bitte um Erläuterung der dahinterstehenden Theorie hilfreich sein. Keine gute Herangehensweise ist es, zurückhaltende Teilnehmer*innen zum Sprechen aufzufordern, obwohl sich diese nicht melden.

11 ‚Namedropping‘ meint ein Verhalten, bei dem Namen und Theorien lediglich genannt werden, um sich persönlich zu profilieren. Das Nennen des Namens trägt hierbei nicht inhaltlich zur Diskussion bei.

Die Universität Freiburg hat einen **SELBSTTEST FÜR DOZENT*INNEN** entwickelt, um verschiedene Dimensionen geschlechtergerechter Lehre abzufragen. Am Ende des Testes werden ausführliche Anregungen gegeben, um die eigene Lehre zu verbessern:

<https://elearning-tmp.unifr.ch/equal/de/lehre-impliziter-ansatz>

INHALTLICHE ANREGUNGEN

¹²Die Aufteilung in die entsprechenden Subdisziplinen soll nicht implizieren, dass es nicht auch Überschneidungen dieser Themen geben kann.

Die Frage nach den Möglichkeiten konkreter inhaltlicher Gestaltung philosophischer Veranstaltungen mit Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit lässt sich zweifach beantworten. Erstens liegt es nahe, Texten von Frauen* mehr Raum zu geben. Damit kann sichergestellt werden, dass Frauen als Philosophierende wahrgenommen und diskutiert werden. Im Good Practice Guide der SWIP heißt es dazu: „Die jeweilige Recherche hierfür sollte von den Dozierenden selbsterbracht und nicht an betroffene Personengruppen abgegeben werden.“ Hilfreich für diese Recherche ist besonders eine von der SWIP erstellte Liste aktueller deutschsprachiger Literatur von Philosophinnen*. Sie ist einzusehen unter:

http://swip-philosophinnen.org/wp-content/uploads/2017/02/SWIP_Literaturliste_Stand-2017.pdf

Zweitens kann **Geschlecht als Analysekategorie** in philosophischen Subdisziplinen erkennbar und heuristisch fruchtbar gemacht werden.¹² Die folgende Liste orientiert sich an den Grundlagenmodulen der BA und L3-Studiengänge für Philosophie in Kassel und nennt einige Debatten, die in Seminaren zum Thema gemacht werden können:

THEORETISCHE PHILOSOPHIE

- _Situierendes Wissen vs. universelle Rationalität
- _Vergeschlechtlichung menschlicher Erkenntnisvermögen:
Vernunft vs. Gefühl
- _Verhältnis von Wissen und Macht

PRAKTISCHE PHILOSOPHIE

- _Feministische Ethik
- _Sozialphilosophie: Gleichheit und Differenz im
Zusammenhang mit Gerechtigkeit
- _Fragen der angewandten Ethik aus feministischer Sicht
(z.B. Abtreibung, Affirmative Action, etc.)
- _Feministische politische Philosophie

GESCHICHTE DER PHILOSOPHIE

- _Wiederentdeckung vergessener bzw. unsichtbar
gemachter Philosophinnen
- _Rekonstruktion von Geschlechterkonflikten in
historischen Texten
- _Die Benennung und Diskussion offensichtlicher
Misogynie in philosophischen Klassikern
- _Neubewertung marginalisierter Denkformen

Weitere Materialien und Anregungen dazu:

<https://historyofwomenphilosophers.org>

[https://dgphil.de/verbaende-und-ags/arbeitsgemeinschaften/
ag-frauen-in-der-geschichte-der-philosophie/](https://dgphil.de/verbaende-und-ags/arbeitsgemeinschaften/ag-frauen-in-der-geschichte-der-philosophie/)

<http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/>

AUSSERDEM

Schriftliche Beiträge als Anforderungen für Anwesenheitsscheine können dabei helfen, ein besseres Bild davon zu bekommen, welche der im Seminar zurückhaltenden Student*innen diskussions- und reflexionswürdige Punkte beisteuern. Die Texte lassen sich von der Lehrperson auch in die Diskussion miteinbeziehen.

Fiktive Beispiele und Gedankenexperimente werden in der Philosophie oft zur Veranschaulichung von Problemen oder Sachverhalten genutzt. Menschen neigen beim Konstruieren von Beispielen dazu, auf Stereotype zurückzugreifen. Wenn in kanonischen Texten stereotype Beispiele auftauchen, lohnt es sich, dies zu thematisieren und infrage zu stellen. Wenn in eigenen Beispielen und Gedankenexperimenten stets von Putzfrauen, Direktoren, Sekretärinnen oder Philosophieprofessoren die Rede ist, können diese diverser gestaltet werden, indem beispielsweise die Geschlechter aller genannten Figuren vertauscht oder offengelassen werden.

Bestimmte Angebote zum Austausch von Lehrenden und Studierenden wie beispielsweise die Forschungskolloquien werden an der Universität Kassel nicht in ausreichender Weise an alle Studierenden kommuniziert. Vielmehr werden oftmals nur bestimmte, vermeintlich besonders vielversprechende Studierende auf das Angebot aufmerksam gemacht. Dies sorgt für Intransparenz und eine ungleiche Verteilung des Zugangs zu solchen Angeboten nicht nur, mitunter aber auch in Bezug auf das Geschlecht. Auf solche und ähnliche Angebote sollte in Seminaren und anderen Veranstaltungen von Dozierenden stärker aufmerksam gemacht werden.

Darüber hinaus gilt: Werden explizit frauenverachtende oder Gewalt gegen Frauen* relativierende Aussagen von Studierenden im Universitätskontext getätigt, so ist es die Aufgabe von Dozierenden, egal ob in- und außerhalb ihrer Seminare, auf diese Äußerungen zu reagieren und sie nicht einfach stehen zu lassen oder zu ignorieren und somit die betroffenen Studentinnen* damit allein zu lassen. Eine Ansprechpartnerin in solch einem Fall ist die Frauenbeauftragte des Fachbereichs.

Frauenbeauftragte der Uni Kassel

(<https://www.uni-kassel.de/intranet/abteilungen/frauenbeauftragte.html>)

Frauen- und Gleichstellungsbüro

(frauenbe@uni-kassel.de)

Autonomes Referat für Frauen und Geschlechterpolitik
(Nora-Platiel-Straße 5, Raum 0107)

Autonomes schwul trans* queer Referat der Universität
Kassel (kontakt@astqr-kassel.de)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Beschwerdestelle (j.craney@uni-kassel.de)

SWIP-Botschafterinnen an der Universität Kassel

(http://swip-philosophinnen.org/initiativen/botschafter_innen)

LITERATUR ZUM THEMA GESCHLECHT UND GENDER FÜR EINSTEIGER*INNEN

Genderkompetenzzentrum: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html> [Stand 10.04.2019].

Gunda-Werner-Institut, Heinrich-Böll-Stiftung:
„Gender raus - 12 Richtigstellungen zu Antifemini-
nismus und Gender-Kritik“ <https://www.gwi-boell.de/de/2017/07/04/gender-raus-12-richtigstellungen-zu-antifeminismus-und-gender-kritik>
[Stand 10.04.2019].

Antony, L.: Why Are There So Few Women in Philosophy? In: Journal of Social Philosophy, Vol. 43 No. 3. 2012.

Hancock, A., Rubin, B.: Influence of Communication Partner's Gender on Language 2014. In: Journal of Language and Social Psychology Volume 34, Issue 1, 2015.

Budden, A., Tregenza, T., Aarssen, L., Koricheva, J., Leimu, R., Lortie, C.: Double-Blind Review Favours Increased Representation of Female Authors 2008. In: Trends in Ecology and Evolution 23:1. S. 4- 6.

Crawford, M.: Talking Difference on Gender and Language. Sage Publications. London 1995. S. 42.

Lee, C. and Schunn, C.: Philosophy Journal Practices and Opportunities for Bias 2010. In: APA Newsletter on Feminism and Philosophy 2010.

Saul, J.: Implicit Bias, Stereotype Threat and Women in Philosophy 2013. In: Jenkins, F., Hutchison, K. (Hrsg.): Women in Philosophy: What Needs to Change? Oxford University Press 2013.

Valian, V.: Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia. In: Hypatia. A Journal of Feminist Philosophy, Vol. 20, no. 3. 2005.

Zack, N (Hrsg.): Women of Color in Philosophy: A Critical Reader. Blackwell Publishers Inc. Malden, Massachusetts 2000.

<https://beingawomaninphilosophy.wordpress.com/> [Stand 10.04.2019].

http://dgphil.de/fileadmin/newsletters/Newsletter_DGPhil_No_20.pdf
[Stand 10.04.2019].

<https://dgphil.de/fileadmin/newsletters/Mitteilungen-der-DG-Phil-Nr-28.pdf> [Stand 10.04.2019].

<https://dgphil.de/fileadmin/newsletters/Mitteilungen-der-DG-Phil-Nr-31.pdf> [Stand 10.04.2019].

<https://dgphil.de/verbaende-und-ags/arbeitsgemeinschaften/ag-frauen-in-der-geschichte-der-philosophie/> [Stand 10.04.2019].

<http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/>
[Stand 10.04.2019].

<https://historyofwomenphilosophers.org/> [Stand 10.04.2019].

<http://swip-philosophinnen.org/> [Stand 10.04.2019].

http://www.khsb-berlin.de/fileadmin/user_upload/Internationale_Beziehungen/Frauenbeauftragte/Leitfaden_fuer_eine_geschlechter_sensible_Sprache_an_der_KHSB_01.pdf [Stand 10.04.2019].

<https://elearning.unifr.ch/equal/de/lehre-impliziter-ansatz>
[Stand 10.04.2019].

IMPRESSUM

Herausgeberinnen:
Maya Burkhardt
Linda Dippel
Anna Klassen

Layout: Sarah Metz
Font: Base9 nach Zuzana Licko
Color: Pantone Ultra Violet (2018)

Kontakt:
phemk@gmx.de

2. Auflage 2019