



Gender Equality Plan (GEP)

Dezember 2022

Der Gender Equality Plan (GEP) wurde in enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe Diversity entworfen und von der Universitätsleitung in die vorliegende Fassung gebracht. Der Akademische Senat hat ihn am 09.12.2022 verabschiedet. Der GEP gilt erstmalig ab 01.01.2023 und wird im Rhythmus von zwei Jahren fortgeschrieben.

Kontakt

Internationale Psychoanalytische Universität Berlin

Stromstr. 1

D-10555 Berlin

Tel. +49 30 300 117-500

E-Mail: info@ipu-berlin.de

Internet: www.ipu-berlin.de

Executive Board/Universitätsleitung:

Prof. Dr. Jan-Hendrik Olbertz (President/Präsident)

Prof. Dr. Birgit Stürmer (Vice President/Vizepräsidentin)

Dr. Rainer Kleinholz (Chancellor/Kanzler)

© Berlin, den 09.12.2022

Inhalt

1	Präambel	4
2	Gender an der IPU in Zahlen	5
3	Ziele	5
4	Strukturen und Prozesse	6
5	Aktivitäten und Maßnahmen	8
6	Literaturverzeichnis	12

Tabelle

Tabelle 1: Verhältnis Gender, Personen (nicht VZÄ) (Stand 1.9.2022)	5
---	---

Anmerkung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Deutschen wird jeweils nur die weibliche und männliche oder – bevorzugt – eine neutrale Form verwendet. Stets sind damit alle Menschen jeglicher Geschlechtsidentität innerhalb und außerhalb dieser Rahmung gemeint.

1 Präambel

Die Internationale Psychoanalytische Universität Berlin (IPU Berlin) bekennt sich zur Chancengleichheit aller Menschen an der Universität. Dazu ist eine AG Diversity eingesetzt worden, die mit Personen aus allen Mitgliedergruppen besetzt ist und deren Vorsitzende jeweils zugleich die Diversity-Beauftragten der IPU Berlin sind. Dem Gender Equality Plan liegt ein besonderes Augenmerk auf das mögliche Differenz- und Diskriminierungskriterium Gender zu Grunde, das entlang diesbezüglicher Prozesse, Aktivitäten und Maßnahmen beschrieben wird.

Der GEP bezieht sich dabei auf mehrere Dokumente der IPU Berlin, in denen Grundsätze, Leitlinien und Prozesse zur Gender-Chancengleichheit definiert, geregelt und erläutert sind:

- Grundordnung, insbesondere der §b17 (Diversity),
- Diversity-Leitbild und -Konzept,
- Hinweise zu und von den Diversity-Beauftragten auf der Webseite,
- Fortschreibung im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplan der Universität (jährlich) und in der Aktualisierung des GEP selbst (zweijährlich geplant).

Die IPU Berlin erkennt an, dass es sich bei Gender und sexueller Orientierung um strukturelle Ungleichheitsdimensionen handelt, die mit unterschiedlichen Zugangs- und Erfolgchancen in der Gesellschaft im Allgemeinen und somit auch in der Wissenschaft verbunden sein können. Sie ist sich der Aufgabe bewusst, diesbezüglich Chancengleichheit herzustellen und zu wahren.

2 Gender an der IPU in Zahlen

Die folgende Tabelle (Tabelle 1) gibt die aktuelle Zusammensetzung der Universitätsangehörigen nach sozialem Geschlecht wieder:

Tabelle 1: Verhältnis Gender, Personen (nicht VZÄ) (Stand 1.9.2022)

Bereich	weiblich	divers	männlich	Summe	Anteil w + d
Hochschulleitung	1	0	2	3	33,3%
Verwaltung	25	0	10	35	71,4%
Psychotherapeutische Hochschulambulanz	10	0	3	13	76,9%
Fest angestellte Professor:innen	13	0	11	24	54,2%
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	25	0	8	33	75,8%
Mitarbeitende gesamt (ohne studentische Mitarbeitende)	64	0	31	95	67,4%
Mitarbeitende gesamt (mit studentischen Mitarbeitenden)	105	0	52	157	66,9%
Studierende gesamt	547		302	849	64,4%
Personen in Gremien gesamt	67		73	140	47,9%
davon im Akademischen Senat (AS)	8	0	3	11	72,7%
davon in Ausschüssen und Kommissionen (A+K) des AS	46		37	76	55,4%
davon Vorsitzende in A+K des AS	4		6	10	40,0%
davon externe Gremien (Stiftungsrat, Beiräte u. ä.)	11	0	36	47	23,4%

3 Ziele

Die IPU Berlin betrachtet Diversity zunächst grundsätzlich als Unterschiedlichkeit von Menschen. Hier ist die Dimension Gender derzeit insofern ein besonderes Kriterium, als in den an der Universität vertretenen Studiengängen die sozialen Geschlechter, denen sich die Studierenden zuordnen, in der Mehrzahl weiblich sind (etwa zwei Drittel). Männliche und andere Geschlechter umfassen ca. ein Drittel. Bei den Beschäftigten an der IPU Berlin besteht ein ähnliches Verhältnis. Mit den folgenden Zielsetzungen strebt die IPU Berlin Chancengleichheit für das Studieren und Arbeiten aller Menschen mit Bezug zur Dimension Gender an:

- A. Sensibilisierung aller IPU-Mitglieder für Chancengleichheit und für eine positive Haltung zu den Unterschiedlichkeiten in der Dimension Gender,
- B. Kompetenz und Sensibilität beim Thema Gender im Kontext der Universität bei Führungskräften und Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträgern,
- C. Vereinbarkeit von Familie, Freizeit, Beruf, Weiterbildung und Studium,

- D. gezielte Förderung und Unterstützung der (akademischen) Berufsverläufe mit speziellem Blick auf mögliche Ungerechtigkeiten bezüglich der Dimension Gender,
- E. Sicherstellung der Gleichberechtigung von Menschen jedes Gender bei der Zulassung von Studierenden und der Auswahl von Personal,
- F. sensibler und konsequenter Umgang mit Vorfällen sexueller Diskriminierung, sexueller Übergriffe oder genderspezifischer Gewalt.

4 Strukturen und Prozesse

4.1 Publikation und Unterstützung durch die Universitätsleitung

Der GEP der IPU Berlin ist auf der Webseite unter „Diversity-Beauftragte“ veröffentlicht. Er wurde von der Universitätsleitung unterzeichnet und wird dem Begrüßungspaket für neue IPU-Mitglieder (Beschäftigte und Studierende) beigelegt.

Der GEP wird in seinen Fassungen jeweils durch den Akademischen Senat der IPU Berlin beschlossen, in dem alle Mitgliedergruppen der IPU Berlin vertreten sind. Zudem wird er dem Aufsichts- und Stiftungsrat der Trägerstiftung der IPU Berlin zur Kenntnis gegeben. Maßnahmen, die der Sicherstellung von Chancengleichheit der Geschlechter dienen, finden zugleich Eingang in den Struktur- und Entwicklungsplan der IPU und werden dort regelmäßig fortgeschrieben. Die AG Diversity der IPU Berlin treibt die Weiterentwicklung des GEP voran und vernetzt sich dazu mit der Struktur- und Entwicklungskommission des Akademischen Senats. Die AG-Mitglieder kommunizieren und besprechen die neuen Zielstellungen und Entwicklungen in ihren jeweiligen Mitgliedergruppen.

Ab 2023 ist geplant, in jedem Jahresbericht die wesentlichen Zahlen und Fakten zu Gender darzustellen (Studierende, Beschäftigte, Gremien).

Der Jahresbericht sowie der Struktur- und Entwicklungsplan mit seinen Fortschreibungen werden in der jeweils aktuellen Fassung im Intranet der IPU Berlin für die Hochschulöffentlichkeit bereitgestellt.

4.2 Personelle und finanzielle Ressourcen

In der regelmäßig tagenden AG Diversity sind alle IPU-Mitgliedergruppen vertreten. Die Personen, die den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz der AG innehaben, fungieren zugleich (optional stellvertretend) als Diversity-Beauftragte der IPU Berlin. Die Mitglieder können für die Aufgaben im Bereich Diversity die dafür notwendige Arbeitszeit einsetzen, sofern sie sich in einem Anstellungsverhältnis an der IPU Berlin befinden. Die Gruppe ist mit den notwendigen materiellen und finanziellen Ressourcen zur Ausübung ihrer Funktion ausgestattet.

4.3 Datenerhebung and Monitoring

Die IPU Berlin erhebt und sammelt wesentliche Zahlen, Fakten und Indikatoren mit Bezug auf die Ziele des GEP. Die AG Diversity arbeitet zu diesem Zweck eng mit dem Team Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung zusammen. Die Ergebnisse werden in der AG sowie im Akademischen Senat diskutiert.

4.4 Lehre, Workshops, Austauschformate

Themen der Genderforschung finden sich in vielen curricularen und extracurricularen Veranstaltungen des Studiums als auch der Weiterbildung: 2022 lehrte beispielsweise die Gastprofessorin Heidi Levitt zum Thema „LGBTQ+ and Gender“ im Modul 15 des Bachelorstudiengangs Psychologie. Die Veranstaltungen des Moduls 15 können als extracurriculare Veranstaltungen Studierende aller Studiengänge besuchen. Weitere Module und Veranstaltungen mit Themen der Genderforschung oder genderspezifischen Themen sind:

- weiterbildender Studiengang „Leadership und Beratung“: Seminar Gender and Diversity in Organisationen im Modul K3 Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung
- Bachelor Psychologie, Modul 4A, Entwicklungspsychologie: Entwicklung der Geschlechter
- Bachelor Psychologie, Modul 10, Arbeits- und Organisationspsychologie: Arbeit aus Gender-Perspektive
- Master Psychologie, Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie, Modul 5: Angewandte Psychotherapie: Seminar Genderspezifische Aspekte von Psychotherapie und Beratung
- Master Psychologie (mit Schwerpunkt Klinische Psychologie): Modul 2, Sozialpsychologische Studien: Seminar Sozialpsychologische Perspektiven auf Geschlecht und Sexualität
- Master Psychology focusing on Organisation (in Vorbereitung), Modul 1: Psychology as a Critical Social Science: Gender Studies
- Master Kulturwissenschaften, Modul 9: Dimensionen der Differenz: Seminar Geschlecht/sexuelle Differenz.

Die Diversity-AG plant für 2023 gemeinsam mit dem Team Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung einen Universitätstag zur Sensibilisierung aller IPU-Mitglieder für die gelebte Gender Equality. Die IPU Berlin ist als psychoanalytisch fundierte Universität geradezu prädestiniert, sich mit den bewussten und unbewussten Aspekten der Wahrnehmung und des Umgangs mit Differenz und Vielfalt auseinanderzusetzen. Ihre Mitglieder sind aber u. U. genauso mit Ängsten und Unsicherheiten konfrontiert wie alle anderen Menschen, wenn es um dieses auch in der Gesellschaft sehr divers und engagiert diskutierte Thema geht. Angesichts der sozialen Omnirelevanz von Geschlecht besteht eine Herausforderung für die IPU Berlin darin, Räume zu schaffen, um das Thema wissenschaftsgestützt

und -geschützt, kritisch-reflexiv und partizipativ zu diskutieren. Daher verspricht sich die IPU Berlin von diesem Universitätstag einen Austausch auf Augenhöhe, der Raum für ungescheute, aber gleichzeitig kontroverse Diskussion bietet. Auf dieser Basis und mit den Ergebnissen dieses Tages können mittelfristig für die Jahre 2023 bis 2025 weitere Workshops oder Austauschformate für spezifische Zielgruppen konzipiert und umgesetzt werden. Langfristig werden weitere curriculare Verankerungen sowie auch Third-Mission-Aktivitäten (Abendvorträge, Diskussionsforen u. ä.) in diesem Bereich geplant.

5 Aktivitäten und Maßnahmen

5.1 Balance der Lebensdomänen und Organisationskultur

Die Balancierung verschiedener Lebensdomänen ist nach wie vor eine Herausforderung, der sich meist Frauen stellen müssen (Müller, 2020; Hideg, 2019; Sousa, 2018; Carr, 2019), und dieser Umstand hat sich durch die Covid-19-Pandemie noch verstärkt (European Institute for Gender Equality, 2021). Der Status als Elternteil und die Inanspruchnahme von Elternzeit ist hingegen mittlerweile nur noch selten mit Nachteilen für die Karriere von Männern verbunden (Glauber, 2018; Hipp, 2018; Samtleben, 2019). Wie im Diversity-Leitbild verankert, ist es für die IPU Berlin ein zentrales Anliegen, eine familienbewusste Kultur zu gestalten. Eine individuelle Anpassung der Studien-/Prüfungs- und Arbeitsbedingungen bei Herausforderungen durch Erziehungs-, Sorge-, und Pflegearbeit sind mit dem Büro für Studium und Lehre bzw. den Vorgesetzten zu besprechen und werden von diesen grundsätzlich gewährt. Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Elternzeit gehen, findet die Universitätsleitung ebenfalls individuelle Lösungen: Während der Elternzeit können auf Wunsch die Elternteile über die Teilnahme an Team-Meetings oder Gremiensitzungen o. ä. Kontakt halten, nach der Rückkehr von der gesetzlichen Möglichkeit einer Teilzeittätigkeit Gebrauch machen u.v.m. Das im Anstellungsvertrag festgehaltene Lehrdeputat wird selbstverständlich während der Elternzeit ausgesetzt, bei Teilzeitarbeit nach Rückkehr entsprechend prozentual verringert.

Angebote zur Kinderbetreuung bestehen über das Berliner Studierendenwerk, mit dem die IPU Berlin eine Vereinbarung getroffen hat. Die Teilzeitstudiengänge wurden insbesondere für Studierende mit erhöhtem Workload im privaten oder beruflichen Bereich geschaffen (Präsenzzeiten an Wochenenden und in Wochenblöcken, E-Learning-Angebote).

Darüber hinaus regelt die Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ der IPU Berlin vom 1.7.2021 wie, mit welchen Ressourcen und unter welchen Bedingungen die Beschäftigten vorübergehend ihre Arbeitsleistung an einem anderen Ort als dem üblichen betrieblichen Arbeitsplatz erbringen können. Dies ist insbesondere für Mitarbeitende der Verwaltung interessant, für die das Arbeiten von zuhause oder unterwegs bisher nicht üblich war.

In vielen Fragen der Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensdomänen beraten die Mitglieder der Diversity AG die Studierenden und Mitarbeitenden der IPU Berlin. Derzeit werden Prozesse für das Onboarding und Re-Onboarding letzterer erarbeitet, die 2023 erprobt und ab 2024 verwirklicht werden sollen: Dabei könnten u. a. für die ersten sechs Monate bei Einstieg oder Wiedereinstieg an der IPU Berlin Vertrauenspersonen aktiv werden, um in dieser Phase Orientierung und Vernetzung zu bieten oder Beratungsangebote zu nutzen.

Im Rahmen des Nachwuchsförderungskonzepts ist mittelfristig geplant, dass die Workloads der wissenschaftlichen Angestellten für die verschiedenen Aufgaben (Lehre, Forschung und akademische Selbstverwaltung sowie Ausbildung/Weiterbildung in Psychotherapie) im Rahmen von regelmäßigen Gesprächen erörtert und im Ergebnis ausbalanciert werden.

Langfristig (nach 2025) prüft die IPU Berlin eine Beteiligung am „Audit familiengerechte Hochschule“.

5.2 Gender Balance bei Leadership und Entscheidungsfindung

Führungskräfte an der IPU Berlin sind im programmatischen und im disziplinarischen Sinne die Universitätsleitung (Mitglieder des Präsidiums). Im fachlichen Sinne sind es die Professorinnen und die Professoren, die Leitungen der Verwaltungsteams und die Leitung der Psychotherapeutischen Hochschulambulanz.

Präsidentin oder Präsident sowie Vizepräsidentin oder Vizepräsident werden von Findungskommissionen vorgeschlagen (§§ 7 und 9 der Grundordnung der IPU Berlin), die auf die Ausgewogenheit auch hinsichtlich der Dimension Gender achten. Anschließend erfolgt eine Wahl durch den Akademischen Senat. Die Kanzlerin oder der Kanzler werden durch den Aufsichtsrat der IPU Berlin bestellt (§ 8 der Grundordnung der IPU Berlin). Auch hier achten dessen Mitglieder bei der Auswahl darauf, dass unter den Kandidaturen nach Möglichkeit alle Gender vertreten sind.

Derzeit sind in der Universitätsleitung zwei Männer und eine Frau (Präsident, Vizepräsidentin und Kanzler) vertreten, von 2018 bis 2021 waren es zwei Frauen und ein Mann (Präsidentin, Vizepräsidentin und Kanzler). Die Professuren sind zu 54,2 % weiblich, zu 45,8 % männlich besetzt. Bei den Teamleitungen in der Verwaltung sind es drei Männer und fünf Frauen (37,5 % zu 62,5 %). Die Leitung der Psychotherapeutischen Hochschulambulanz wird von einer Frau wahrgenommen. Die Mitglieder von Gremien und Arbeitsgruppen sind im Intranet für die Hochschulöffentlichkeit publiziert, die Anteile der Gender (bisher nur weiblich und männlich) sind dort aufgeschlüsselt. Im Akademischen Senat sind drei Männer und acht Frauen vertreten, unter den Vorsitzenden der Ausschüsse und Kommissionen des Akademischen Senats vier Frauen und sechs Männer.

Bisher gibt es für den Einstieg in eine Führungsposition oder Rolle mit Entscheidungskompetenz individuelle Unterstützung, z. B. durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren – oder auch am berufsbegleitenden Studiengang „Leadership und Beratung“ der IPU Berlin zu vergünstigten Konditionen.

5.3 Gender-Chancengleichheit bei Personalauswahl/-entwicklung und Nachwuchsförderung

Die IPU Berlin hat folgende Standards für die Berufung auf Professuren bzw. die Auswahl wissenschaftlich Mitarbeitender, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, des Personals der Verwaltung und der studentischen Mitarbeitenden definiert:

- Gender-Chancengleichheit als ein übergeordnetes Qualitätskriterium im Personalauswahlprozess,
- sensibler, transparenter und offener Umgang mit dem Anteil von Mitgliedern unterschiedlicher Gender in den Berufungskommissionen und sonstigen Personalauswahlteams,
- Gender- und Diversity-Kompetenz von Führungskräften aller Mitgliedergruppen,
- umfassende Beteiligungsrechte für Personen aller Gender bei der Personalauswahl/-entwicklung und Nachwuchsförderung.

Folgende Regelungen sind getroffen worden:

- Mitwirkung des bzw. der Diversity-Beauftragten oder einer von der AG Diversity entsandten Vertretung in den Berufungskommissionen (§ 4, Absatz 2 der Berufsordnung, Stand: 26.3.2021),
- Förderungen im Nachwuchsförderungskonzept (z. B. Verlängerung der Dauer von Juniorprofessuren bei Geburt oder Adoption eines Kindes bzw. bei Pflege von Verwandten, spezielle Coaching- oder Fortbildungsangebote für Frauen in der Wissenschaft).

In der Nachwuchsförderung der IPU Berlin wird den Junior-Professorinnen und -professoren mit Tenure-Track besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Jede Tenure-Track-Professur ist bei Bewährung mit einer Entfristung ihres Angestelltenverhältnisses verbunden. Mit dieser Personalkategorie will die IPU Berlin insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit exzellentem Potenzial und dem Wunsch nach einer frühen verantwortungsvollen Aufgabe an der IPU Berlin gewinnen, die sich mit anderen Lebensdomänen gut vereinbaren lässt (wie z. B. einer Aus- bzw. Weiterbildung in Psychotherapie) und ihnen neue Karrierechancen eröffnen. 2022 wurde die erste Junior-Professur, die auch eine garantierte Tenure-Track-Option beinhaltet, mit einer Wissenschaftlerin besetzt.

Die Universitätsleitung unterstützt die Einhaltung der genannten Standards in allen Personalauswahlprozessen. Weitere Schritte in Richtung der Gender-Chancengleichheit bei Personalauswahl/-entwicklung und Nachwuchsförderung werden auf der Basis fortlaufender Analysen der oben dargestellten Gender-Relation der IPU-Angehörigen diskutiert und projiziert. Dies kann u.a. mittelfristig in einem dauerhaften Monitoring bis 2025 etabliert werden.

5.4 Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

Die IPU Berlin verfügt bei vielen ihrer Forschungsvorhaben über eine langjährige Expertise in der Geschlechterforschung, angefangen mit den Arbeiten der Stifterin Prof. Dr. Christa Rohde-Dachser (z. B. 1991 oder 2014), oder der Seniorprofessorin, früheren Vizepräsidentin und ehemaligen Präsidentin Prof. Dr. Lilli Gast (1996). Relevante Forschungsprojekte an der IPU Berlin sind beispielsweise „Dem Himmel so nahe. Diskursanalytische Studien zur Bedeutung von Geschlecht im Skifliegen und der Katholischen Kirche“, „Komm mit uns auf Fahrt, und wir zeigen dir eine andere Welt!“ Lagerwelten als Räume rechtsextremer Vergemeinschaftung und Vergeschlechtlichung“ sowie das „Afghan Youth Project“ und das „ISIS Child Soldiers Project“ mit ihren ausgeprägten Gender-Perspektiven (daraus entstanden: die Dissertation von Dr. Aisha-Nusrat Ahmad zur Solidarität junger afghanischer Frauen).

Im Bereich der Lehre wird das Thema Gender weitgehend als Querschnittsthema oder auch in einzelnen Veranstaltungen und Modulen behandelt (siehe 4.4).

Ab 2023 sollen die Diversity-Beauftragten zu genderbezogenen Tagesordnungspunkten zu den Forschungsforen (Feedback zu beantragten und laufenden Forschungsprojekten) und den Treffen der Studienkommission (Bewertung von Studiengangs- und Modulkonzepten) eingeladen werden.

5.5 Maßnahmen gegen genderspezifische Gewalt inklusive sexueller Belästigung

Die IPU Berlin ist einer Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt verpflichtet.

Die Diversity-AG, insbesondere die Diversity-Beauftragten, sind Ansprechpersonen in allen Fragen möglicher Diskriminierung. Für die sensible Frage genderspezifischer Gewalt und sexuellen Belästigung sollen ab 2023 zwei Ansprechpersonen innerhalb der AG Diversity benannt und geschult werden. Nach einem erfolgreichen ersten Pilotworkshop 2019 (Angebot der Polizei Berlin) sind weitere Schulungsangebote zu dem Thema für alle Beschäftigten der IPU Berlin in Planung. Dies soll die derzeit in Arbeit befindlichen Beschwerderichtlinien ergänzen, deren Veröffentlichung ebenfalls für 2023 geplant ist.

6 Literaturverzeichnis

- Carr, P. L. (2019) et al.: A summary report from the research partnership on women in science careers. *Journal of General Internal Medicine*, 34(2019)3, S. 356-362.
- European Institute for Gender Equality (2021): *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*. Publications Office of the European Union.
- Gast, L. (1996): Subjektwerdung und Geschlechtskonstitution. Die Erkenntnislogik der Freudschen Psychoanalyse und ihre Bedeutung für den feministischen Diskurs am Beispiel des Subjektbegriffs. In I.-M. Grosz-Ganzoni (Hrsg.): *Widerspenstige Wechselwirkung*. Tübingen: Edition Diskord, S. 85-114.
- Hideg, I./Shen, W. (2019): Why still so few? A theoretical model of the role of benevolent sexism and career support in the continued underrepresentation of women in leadership positions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(2019) issue 3, S. 287-303.
- Hipp, L. (2018): "Rabenmütter, tolle Väter. Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer Karriere - Männern nicht". *WZB-Mitteilungen*, H. 161, S. 28-30.
- Müller, K.-U. et al.: (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter: Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. *DIW Wochenbericht* 92(2020)19, S. 331-340.
- Rohde-Dachser, C. (1991): *Expedition in den dunklen Kontinent. Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse*. Heidelberg Berlin New York: Springer-Verlag.
- Rohde-Dachser, C. (2014): Dem Ungesagten eine Gestalt verleihen. Repräsentationen des Weiblichen in den Kulturproduktionen der Postmoderne. In: C. Walker, R. Paul, Kremp-Ottenheim, H., W. Kupsch, & J. Picht (Hrsg.): Bericht über die Frühjahrstagung 2014 der DPV in Freiburg. Gießen: Psychosozial.
- Samtleben, C. B. et al. (2019): What helps and what hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences. *Social Sciences*, 7(2019)8, 270.
- Sousa, C. K. et al. (2018): Work-oriented men and women: Similar levels of work-family conflict and guilt yet different coping strategies. *Psychological Thought* 11(2018)2, S. 195-211.