

Projektabschlussbericht

---

Eine Uni – ein Buch: Ein Jahr mit dem Buch "Unsichtbare Frauen – Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert" von Autorin Caroline Criado-Perez

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Zielerreichung.....	4
2.1 Informieren und Aufklären.....	4
2.2 Befähigen und Fördern.....	6
2.3 Verbinden.....	7
3. Projektabschluss.....	9
4. Anhang .....	10

## 1. Einleitung

Der Stifterverband und die Klaus Tschira Stiftung haben in Kooperation mit dem ZEIT Verlag zum fünften Mal das Programm „Eine Uni – ein Buch“ ausgeschrieben. Die CBS International Business School hat sich mit dem Buch „Unsichtbare Frauen – Wie eine von Daten beherrschte Welt die Hälfte der Bevölkerung ignoriert“ von Caroline Criado-Perez beworben und die Förderung in Höhe von 10.000 € erhalten. Die Projektförderung begann mit dem Sommersemester 2021 und lief bis zum 31. März 2023.

In dem Buch von Caroline Criado-Perez geht es um den Gender Data Gap, welcher beschreibt, dass ein Großteil der wissenschaftlichen Daten, die unserer modernen Welt zugrunde liegen, fast ausnahmslos von und für Männer erhoben wurden. Die Autorin Caroline Criado-Perez taucht in eine akribische Recherche ein, die strukturelle Ungerechtigkeit gegen Frauen auf Basis einer weltweit riesig klaffenden Datenlücke in Bezug auf weibliche Bedürfnisse, Eigenschaften und Körper sachlich, schonungslos und umfassend aufdeckt. Die Lösung der geschlechtsspezifischen Datenlücke und damit auch der immer weiter perpetuierten Ungerechtigkeiten ist für Criado-Perez klar: Wir müssen die weibliche Daten- und Repräsentationslücke schließen.

Die CBS International Business School hat sich über ein Jahr lang dem Buch mit dem Projekt "#TheOtherHalf: Unsichtbare Frauen sichtbar machen!" gewidmet und Veranstaltungen bzw. Informationen zu dem Thema bereitgestellt. Projektmitglieder waren Dr. Cristian R. Loza Adai, Dr. Marina Schmitz, Dr. Silvia Damme, Prof. Dr. Elisabeth Fröhlich-Glantschnig, Prof. Dr. Anja Karlshaus, Noelle Krämer, Jule Mäder, Julia Ann Daufenbach und Leah Rebekka Klug.

## 2. Zielerreichung

Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Buch von Caroline Criado-Perez, hat sich die CBS International Business School mit dem Projekt "#TheOtherHalf: Unsichtbare Frauen sichtbar machen!" zum Ziel gesetzt, einen Beitrag dazu zu leisten, auf die bestehenden Probleme des Gender Data Gaps aufmerksam zu machen.

Die Auseinandersetzung mit dem Buch erfolgte in drei Bereichen: *Informieren und Aufklären, Befähigen und Fördern* sowie *Verbinden*. Jedem dieser Bereiche wurden bestimmte Veranstaltungen oder andere Aktivitäten zugeordnet, die im Folgenden beschrieben werden.

### 2.1 Informieren und Aufklären

Den Beginn des Projektes "#TheOtherHalf: Unsichtbare Frauen sichtbar machen!" bildete die pandemiebedingte rein digitale Auftaktveranstaltung am 29. September 2021, in der allen interessierten Mitarbeiter:innen und Student:innen der CBS geplante Projekte und Aktionen vorgestellt wurden. Die Präsidentin der CBS International Business School, Prof. Dr. Lisa Fröhlich, beschrieb die Motivation der Hochschule, sich im Themenfeld „Gender Data Gap“ zu engagieren. Referentinnen und Panelteilnehmerinnen waren Prof. Dr. Astrid Linder vom Swedish National Road and Transport Research Institute, Nina Straßner von SAP und Prof. Dr. Ingvill C. Mochmann vom GESIS Leibniz Institute for Social Science. Sie sprachen über Beispiele aus Wissenschaft und Praxis, wo sich im Alltag „Gender Data Gaps“ finden, die in der Folge eine Ungleichbehandlung der Geschlechter implizieren.

Die Initiative CBS Women's Network (2.3) hat gemeinsam mit dem Projektteam „Eine Uni - ein Buch“ mit einer Aktion am Orange Day (25.11.2021), dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, auf den Gender Data Gap aufmerksam gemacht. Es wurden QR-Codes entworfen, um Informationen über Caroline Criado Perez Buch "Invisible Women" und die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Datenlücke auf die Welt sowie den aktuellen Stand der Diskriminierung von Frauen und jungen Mädchen zu vermitteln (siehe Beispiel Anhänge). Diese „Fact & Figures“ wurden zudem auch nach der Aktion am Campus verbreitet. Die CBS International Business School wurde orange angestrahlt und das Projektteam „Eine Uni - ein Buch“ ist gemeinsam mit interessierten Mitarbeitenden und Studierenden auf eine informative „Walk and Talk Tour“ zu zahlreichen orange beleuchteten Gebäuden in der Kölner Südstadt gewandert.

Am 8. März 2022 fand im Phantasialand Köln/Brühl nicht nur das größte CBS Karriereevent seit Zusammenschluss der sieben Campusse statt, sondern auch der Internationale Frauentag. Diesen Anlass hat die Projektgruppe rund um „Eine Uni – ein Buch“ genutzt, um Aufmerksamkeit auf das 2022er-Thema des Aktionstages „Break the bias“ zu lenken. An einem Stand in der Beraterlounge informierten Kolleginnen und Kollegen während des Career Days über das aktuelle Buchprojekt zum Gender Data Gap. So konnten die Studierenden nochmal auf aktuelle Ausschreibungen wie das angebotene Mentoringprogramm oder die Theseförderung hingewiesen werden. Außerdem kam die Projektgruppe mit Studierenden sowie Interessierten ins Gespräch zu der Frage, mit welchen voreingenommenen Gender-Bildern wir heute noch zu kämpfen haben. Die

Themen „Gender Pay Gap“ und Gleichberechtigung in verschiedenen Bereichen, z.B. bei der Aufteilung des „mental load“ wurden dabei unter anderem diskutiert.

Im Rahmen der Kölner Wissenschaftsrunde, hat am 18. Mai 2022 im Hildegard-von-Bingen Gymnasium in Köln-Sülz die Veranstaltung zum Thema “Gender Data Gaps – Lücken mit Konsequenzen” stattgefunden. Prof. Dr. Anja Karlshaus, Univ.-Prof. Dr. Elke Kleinau, Der Bürgermeister der Stadt Köln Dr. Ralf Heinen und Prof. Dr. Ingvill C. Mochmann gaben kurze Impulsvorträge für die Bereiche Bildung, Wirtschaft und Politik und diskutierten anschließend generationenübergreifend mit Expert:innen, Lehrenden, Studierenden, interessierten Kölner Bürger:innen sowie Schüler:innen zum Thema.

Am 24. Mai 2022 fand der CBS interne Faculty Day, an dem Lehrende der CBS teilnahmen, statt. Dort gab es Vorträge der GESIS-Mitarbeitenden Dr. Simone Haasler, Dr. Nina Steinweg und Indira Sen zu den Themen:

- Indira Sen: Identifying and Mitigating Gender Bias in Algorithmic Systems
- Dr. Nina Steinweg: CEWS – the Data Hub on Gender Equality in Academia
- PD Dr. Simone Haasler: Gender-Data-Gap in Vocational Education and Training Research: Dual versus School-based Training in Germany

Auf diesem Wege wurden auch Mitarbeitende der CBS zu dem Thema des Gender Data Gaps – insbesondere den Implikationen der diskutierten Datenlücke in der Forschung (und Lehre) – sensibilisiert und informiert.

Im Sommersemester 2022 fand außerdem die Ringvorlesung „Food for Thought: Mind the Gap“, gemeinsam organisiert mit dem Center of Advanced Sustainable Management (CASM), zu den folgenden Themen statt, in denen genderspezifische Fragestellungen weiter im Detail und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet wurden:

- Exposing the Invisibility: A Live Discussion (CSR Women’s Network)
- Visible Women at Henkel: „Our DEI Strategy and initiatives to close the Gender Pay Data Gap (Dr. Frauke Austermann und Britta Stolz von Henkel)
- Wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Vater aus? (Volker Baisch von Väter GmbH und Sebastian Hess von Wind & Vibes)
- Frauenförderung in den Begabtenförderungswerken (Dr. Mirjam Rossa von Cusanuswerk e.V.)
- Daoismus und die weibliche Führung (Dr. Alicia Hennig, Interim Professor TU Dresden)

Die Ringvorlesung war allen interessierten Mitarbeitenden und Studierenden zugänglich.

Des Weiteren wurden im Rahmen des CBS Women’s Network (siehe 2.3) zwei Folgen einer Podcast Serie unter dem Titel „Louder – Amplifying Women’s Voices in Business, Research & Society“ gestartet. Ziel war es, Kapitel des Buches von Criado-Perez zu besprechen und so auf den Gender Data Gap aufmerksam zu machen.

Unter der Leitung von Christina Röttgers gab es zudem – sowohl in den deutsch- als auch in den englischsprachigen Programmen - einen Elective Kurs zum Thema „Gender and Equality in the Global Economic Context“ im Bereich “Gender Intelligence”. Gemeinsam diskutierten die Studierenden mit der Dozentin während des Semesters über unterschiedliche Bereiche wie Forschung, Entwicklung und Wirtschaft, in denen Frauen und ihren Bedürfnissen bisher weniger Aufmerksamkeit zu Teil wird als Männern.

Anhand von Criado-Perez' Buch erarbeitete die Gruppe mehrere Phänomene und deren Wirkung in der heutigen Wirtschafts- und Arbeitswelt. Am Ende des Semesters waren alle Studierenden und Dozierenden der CBS eingeladen, die Lösungsvorschläge der Kursteilnehmerinnen bei der Abschlusspräsentation zu besprechen. Auch für Hochschulen bzw. zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen an der CBS International Business School entwickelten die Studierenden konkrete Handlungsempfehlungen.

## 2.2 Befähigen und Fördern

Die Initiative CBS Women's Network (2.3) organisierte einen Workshop zum Thema Empowerment. Hier haben Studentinnen die Möglichkeit erhalten, zusammen mit der Trainerin Marionella Bojkova ihre Potenziale zu entdecken und weiterzuentwickeln, persönliche und berufliche Ziele zu reflektieren sowie ggf. traditionelle Handlungsmuster zu durchbrechen. Folgende Themen wurden besprochen:

- Stärkung des Selbstbewusstseins und der Widerstandsfähigkeit
- Umgang mit Ambiguität und Unsicherheit
- Sich auf neue Beziehungen und kulturelle Unterschiede einstellen
- Finden von positiver Energie und Motivation
- Verbesserung der Kommunikation und der Arbeitsleistung
- Entwicklung von Führungsqualitäten
- Verbesserung der emotionalen Intelligenz und der interkulturellen Kompetenz

Des Weiteren wurden im Rahmen des Projektes sechs Abschlussarbeiten, die sich mit dem Thema Gender Data Gap/Geschlechtergleichstellung beschäftigen mit einer Förderung von jeweils 280 € versehen. Folgende Arbeiten wurden ausgewählt:

- What influences the development of resilience among female and male managers over the course of their careers? (Mira Knauer)
- Frauenförderung in Zeiten von Industrie 4.0. Herausforderungen, Potenziale, Handlungsempfehlungen (Laura Neidmann)
- Maßnahmen zur Frauenförderung. Eine Analyse am Beispiel von PwC Deutschland für den Bereich Advisory (Chiara Marie Pütz)
- What are the factors enabling women reaching top leadership positions? Are there noticeable contextual differences between developed and emerging economies exemplified by Germany and Brazil? (Francine Rocha Ribeiro)
- Empowerment of female consulting employees by their employers (Yasmin Meyer)
- Führung während der Elternzeit – Die Kommunikation zwischen der Führungskraft und den Eltern (Louisa Maria Willems)

Zudem fand der Workshop „Datensuche für die Forschung“ von Oliver Watteler vom GESIS Institut statt. Der Schwerpunkt lag auf dem Gender Data Gap und der Frage: Wie suche ich nach Forschungsdaten, die einen Vergleich zwischen Geschlechtergruppen erlauben?

Passend zum Internationalen Weltfrauentag hat sich die CBS im März 2022 entschieden, kostenlose Hygieneprodukte für menstruierende Personen bereitstellen. Auf Initiative des Women's Network Köln, des „Eine Uni – ein Buch“ Projektteams, der Gleichstellungsbeauftragten und der Student Services wurden in ausgewählten Toiletten an den Campussen Köln und Mainz Körbchen mit Tampons und anderen Hygieneprodukten bereitgestellt. Damit möchte die CBS ein Zeichen für Gleichberechtigung und soziale Teilhabe aller CBS-Familienmitglieder setzen.

## 2.3 Verbinden

Ein weiteres Anliegen war der Aufbau eines CBS Women's Network, das im Wintersemester 2021 erstmalig gestartet ist. Ziel war die Gründung einer studentischen Initiative für Studentinnen, um das Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter an der Universität zu schärfen. Die Initiative hat z.B. eine Podcast Serie gestartet und Empowerment Workshops organisiert. Auch nach dem Ende des Projekts soll das Network bestehen bleiben und Studentinnen fördern.

Um Verbindungen zu schaffen, wurde außerdem ein Mentoring Programme (1-on-1 Mentoring Programm) eingeführt. Ziel war und ist es, ausgewählte Studentinnen aus dem globalen Süden, Studentinnen mit Migrationshintergrund, aus nicht-Akademiker Familien oder ggf. weiterer Diversitätskriterien mit Professor:innen der CBS International Business School zusammenzubringen. Durch den regelmäßigen Austausch über ca. sechs Monate profitierten die Mentees in vielfacher Weise: Die als Mentor:innen eingesetzten Professor:innen der CBS teilten Wissen, Lebenserfahrung, Netzwerke und Karrieretipps. Ziel des Mentoring Programms war es, die Sichtbarkeit der Mentees bei Professor:innen und an der Hochschule und im Allgemeinen zu fördern und Selbstbewusstsein und Karrierechancen der Studierenden aufzubauen. Es fanden bereits zwei Runden dieses Mentoring-Programms statt, die jeweils mit einem öffentlichkeitswirksamen Kick-Off starteten und einer öffentlichen Ehrung in einem festlichen Rahmen endeten:

- Runde 1 (10.12.2021 – 24.5.2022)
- Runde 2 (25.04.2022 – 6.2.2023)

Insgesamt durchliefen neun Studierende das Mentoring, davon vier in der ersten Runde und fünf in der zweiten Runde. Bei allen Studierenden gab es durchweg positive Erfolgserlebnisse zu berichten. Highlights waren möglicherweise u.a. die Aufnahme von zwei Mentees Mira Knauer und Yasmin Mayer in das deutschlandweite WiWi -Talents Hochbegabtenprogramm, in denen deutschlandweit nur wenige Studierende aufgenommen werden. Hier haben die Mentor:innen zu einer Bewerbung ermutigt und diese unterstützt. Das Mentoring-Programm soll auch über das Programm-Ende hinaus weitergeführt werden.

Darüber hinaus wurde am 4. November 2022 ein Austauschformat „Women in Business Brunch“ in Kooperation mit dem Kölner Bündnis „Mit Frauen in Führung“ und dem Netzwerk der Kölner MACHERINNEN, welches aus Top-Führungsfrauen der Region besteht, initiiert. Es wurden 15 ausgewählte Studentinnen eingeladen, sich in ungezwungener Atmosphäre mit Frauen aus der Wirtschaft auszutauschen und zu

vernetzen. Die anwesenden „Lunch Mentorinnen“ stellten sich und ihre Lebenswege in kurzen Impulsvorträgen vor, bevor man sich dann in Kleingruppen beim Essen kennenlernte und ungezwungen austauschte.



### 3. Projektabschluss


Zum offiziellen Projektende fand am 6. Februar 2023 an der CBS International Business School in Köln eine finale Veranstaltung mit allen Beteiligten statt. Dabei feierten Professor:innen, Studierende und Mitarbeitende der CBS gemeinsam den erfolgreichen Abschluss der diversen hier beschriebenen Teilprojekte, die im Rahmen der Förderung realisiert werden konnten. Zu Beginn der Veranstaltung gaben Prof. Dr. Elisabeth Fröhlich, Prof. Dr. Anja Karlshaus und Prof. Dr. Cristian Loza Einblicke in die verschiedenen Ideen, die seit dem Start des Projektes umgesetzt wurden und verdeutlichten, wie umfassend und vielseitig die Kernthesen des Buches über die letzten anderthalb Jahre an der CBS bearbeitet und zum Leben erweckt wurden. Gastreferentin Eva Gengler, Forscherin an der FAU Erlangen-Nürnberg, stellte in der anschließenden Keynote ihren Ansatz vor, dem Gender Data Gap mit "feministischer KI" entgegenzutreten. Gemeinsam mit anderen Forschenden untersucht sie, inwieweit der Gender Data Gap auch künstliche Intelligenzsysteme beeinflusst. Der Vortrag führte den Teilnehmenden noch einmal deutlich vor Augen, dass der Gender Data Gap alle Lebensbereiche betrifft und auch heutzutage gerade im Kontext von KI kritisch diskutiert werden muss. Im Anschluss an die Keynote diskutierte das Publikum über zukünftige Möglichkeiten der Geschlechterdatenforschung. Zum Ende der Veranstaltung erhielten sechs Studierende die offiziellen Stipendienurkunden zu ihren Abschlussarbeiten rund um Themen zu Gender Data Gap, Frauenkarrieren und Diversity. Die Ergebnisse ihrer Untersuchungen wurden im Rahmen des Events auf Plakaten präsentiert. Nach einer kurzen abschließenden Panel-Diskussion des Projektteams gab es Zeit zum Austausch und Networking: „Frauen brauchen mehr Macht und sie sollten keine Angst haben, diese Macht auch zu nutzen!“. Dieses Statement einer Panel-Teilnehmerin trifft auf den Punkt, für was sich das Projektteam von „Eine Uni – ein Buch“ in den letzten anderthalb Jahren eingesetzt hat. In der Abschlussrunde schließlich berichteten Mentoren und Mentees sowie Lehrende und Mitarbeitende von ihren persönlichen Erfahrungen in dem Projekt und äußerten den Wunsch, dieses wichtige Thema auch in den kommenden Semestern an der CBS und darüber hinaus weiter zu verfolgen. Zudem wurde den Mentor:innen und Mentees gedankt und die zweite Runde des Mentoring offiziell beendet.

Das „Eine Uni – ein Buch“-Projekt zum Buch „Invisible Women“ hat gezeigt, an wie vielen Stellen Frauen unbewusst im täglichen Leben vom Gender Data Gap betroffen sind. Datengrundlagen, die Frauen nicht außer Acht lassen, sondern miteinbeziehen sind wichtig und können zu einer Machtverschiebung beitragen. Als zukunftsweisende Hochschule mit dem Credo #creatingtomorrow werden sich CBS Mitarbeitende und Studierende auch nach dem Projektabschluss aktiv dafür einsetzen, dem Gender Data Gap in der Forschung aber auch in der Wirtschaft aktiv entgegenzuwirken.


Auf der Homepage der CBS kann man sich über das Projekt und die stattgefundenen Veranstaltungen informieren.

## 4. Anhang/ Bilder

Abb. 1: Beispiel der Inhalte hinter den QR-Codes im Rahmen des Orange Days



EINE UNI  
EIN BUCH



CBS  
WOMEN'S  
NETWORK

**Do you know what invisible labor is and how it affects women?**

Cafeteria

**61%** of housework is done by women

Unpaid labor is... the amount of work that goes unnoticed, unacknowledged and unregulated, thus **invisible**. Most of it is done by women.

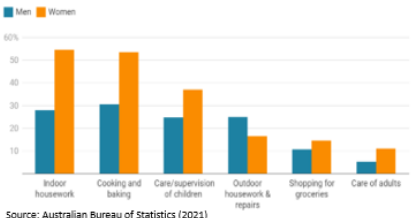
It will take another **92 years** to achieve equal care work

Women do **3-6 hours** of unpaid work

Men do **0,5-2 hours** of unpaid work


**More women spend longer times doing unpaid work than men**

Percent of each gender who spend more than 5 hours a week on selected activities




Source: Australian Bureau of Statistics (2021)

25.11.2021 | Orange Day 2021



EINE UNI  
EIN BUCH



CBS  
WOMEN'S  
NETWORK

**Why do girls get less of a chance for education than boys?**

Worldwide, **129 million** girls are out of school

Only **49%** of countries have achieved gender parity in primary education

At the secondary level, the gap widens: **42%** of countries have achieved gender parity in lower secondary education


... and only **24%** of countries have achieved gender parity in upper secondary education

The reasons are many:


- Barriers to girls' education – like poverty, child marriage and gender-based violence – vary among countries and communities
- In some places, schools do not meet the safety, hygiene or sanitation needs of girls
- In others, teaching practices are not gender-responsive and result in gender gaps in learning and skills development
- Poor families often favor boys when investing in education

Source: Unicef

25.11.2021 | Orange Day 2021



EINE UNI  
EIN BUCH



CBS  
WOMEN'S  
NETWORK

**Ever heard of the Gender Pay Gap?**

Career Service

We all came across the word Gender Pay Gap at some time in our lives. But what does it actually mean and how high is the difference? Let's find out!

In 2020 women in Germany earned an average of **18% less** per hour than men in 2020.

In comparison with countries with a similarly high level of female employment, Germany has one of the highest Gender Pay Gaps in Europe.


**What is the difference between the unadjusted and the adjusted Gender Pay Gap?**

The unadjusted gender pay gap measures actual income differences, while the adjusted gender pay gap tries to take out different skill levels, educational backgrounds, ages, etc. in order to minimize distortions. **The problem** with the adjusted gap is not only that there are many ways to do the adjusting but also disregarding inequalities in the labour market.


Even the adjusted Gender Pay Gap is at **6%**

25.11.2021 | Orange Day 2021

Statistisches Bundesamt  
Bundeszentrale für politische Bildung



EINE UNI  
EIN BUCH



CBS  
WOMEN'S  
NETWORK

**Check these figures out about invisible labor...**

Cafeteria

Women worldwide work **12.5 billion** unpaid hours per day

→ This would mean...

**1.5 billion** people working 8 hours per day without pay

Women would have earned **\$10.9 trillions** in 2019. This is the combined revenue of the most **50** powerful companies in the world.

Here are some solutions that could help...

1. **Equal paternity and maternity leaves**, which would foster a fair distribution of care work
2. **Change of social and cultural norms**, caused most of the times by media and advertising
3. Promoting **male care work** since early ages in school

Sources:  
Oxfam Report 2019  
UN Reports  
"Invisible Women"

25.11.2021 | Orange Day 2021

Abb. 7: Karriereevent am 8.03.2022



Abb. 5: Gender Data Gap – Lücken mit Konsequenzen (Vortrag und Diskussion mit Schüler:innen des Hildegard-von-Bingen Gymnasiums)



Abb. 6: Programm der Ringvorlesung „Food for Thought“

**FOOD FOR THOUGHT**  
Welcome to the Food for Thought Lecture Series 2022.

Last year CBS applied for the project „Eine Uni – Ein Buch“ with the book „Invisible Women – Exposing Data Bias In A World Designed For Men“ by Caroline Criado-Perez and won. Caroline Criado-Perez's book is about the gender data gap, which describes how a large part of the scientific data on which our modern world is based is almost exclusively collected by and for men. This semester, the UIB Team organized the Food for Thought lecture series in collaboration with the Center of Advanced Sustainable Management (CASM) with the topic Mind the Gap!

We will offer you a range of interesting lectures for change-makers and future thinkers throughout the semester.

<b>March 18th</b> 10 – 11 am (Teams) CSR Women's Network	<i>Exposing the Invisibility: A Live Discussion (EN)</i>
<b>March 21st</b> 4 – 5:30 pm (Teams) Dr. Frauke Austermann & Britta Stolz, Henkel	<i>Visible Women at Henkel: „Our DEI Strategy and initiatives to close the Gender Pay Data Gap(EN)</i>
<b>April 6th</b> 4 – 5:30 pm (Teams) Völker Baisch, Väter GmbH & Sebastian Hess, Wind&Vibes	<i>Wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Vater aus?: Panel Diskussion (DE)</i>
<b>April 13th</b> 3:30 pm (Teams)	<i>Dr. Christopher Lohmann (HDI) (DE)</i>
<b>April 29th</b> 4 – 5 pm (Teams) Dr. Mirjam Rossa, Project Manager Women's Career Program – Cusanuswerk e.V.	<i>Frauenförderung in den Begabtenförderungswerken (DE)</i>
<b>May 2nd</b> 12:15 pm Dr. Alicia Hennig, Interim Professor TU Dresden	<i>Daoismus und die Weibliche Führung (DE)</i>

Abb. 4: Teilnehmerinnen des Gender Intelligence Kurses



Abb. 2: Teilnehmerinnen des Female Empowerment Programs



Abb. 3: Stipendienübergabe bei der Abschlussveranstaltung



Abb. 8: Kostenlose Hygiene-Produkte an der CBS

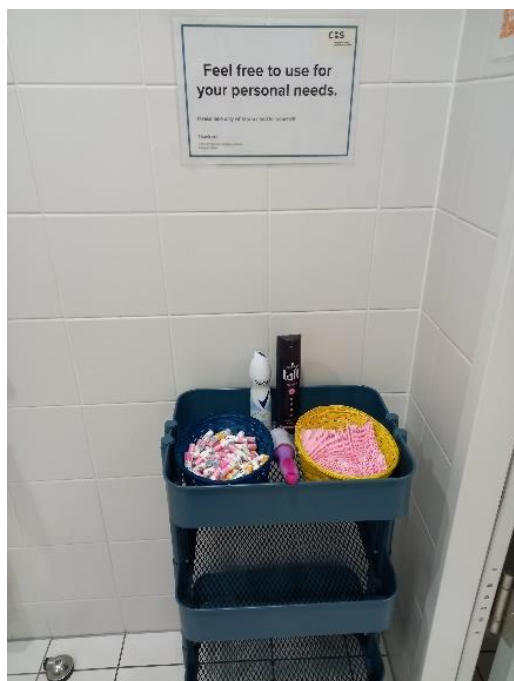


Abb. 9: Aufnahme von zwei Mentees (Mira Knauer und Yasmin Mayer) in das deutschlandweite WiWi -Talents Programm

CBS INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL, 24 MÄRZ 2023

## WIWI-TALENTS AUSZEICHNUNG



**Über das WiWi-Talents Programm**

**Was ist die WiWi-Talents Auszeichnung?**

Das WiWi-Talents Programm ist ein Hochbegabtenprogramm, das Talente aus wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen fördert und bei der zukünftigen Karriereplanung unterstützt.

Die teilnehmenden Kandidatinnen werden in einem WiWi-Talents Book veröffentlicht und an mehr als 500 erfolgreiche Unternehmen versendet, wodurch die Talente Aufmerksamkeit auf sich ziehen können.

Um Teil des Programms zu werden, müssen die Teilnehmer:innen außerordentliche Leistungen, Auslandsferfahrung, eine zukunftsorientierte Karriereplanung sowie gesellschaftliches Engagement vorweisen. Aus insgesamt 145 Bewerberinnen wurden in der letzten Runde des Programms 14 Talente aufgenommen. Umso stolzer können unsere Studentinnen Mira Knauer und Yasmin Mayer auf sich sein, denn beide wurden aufgrund Ihrer hervorragenden Leistungen und Ihres Engagements im Wintersemester 2022/2023 ausgezeichnet.

Mehr über die Talente und die genauen Voraussetzungen findest Du [hier](#).

Abb. 9: Der Women in Business Brunch am 4.11.2022

