

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Beginn des Sommersemesters informieren wir wie gewohnt über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und geben einen Überblick über die weiteren vielfältigen gleichstellungs- und genderorientierten Aktivitäten und Angebote an der UDE.

Im ersten Quartal haben wir die gute Nachricht erhalten, dass die UDE weiterhin das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ führen darf. Im März hat die berufundfamilie gemeinnützige GmbH der UDE die erneute erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte hochschule bescheinigt.

Besonders aufmerksam machen möchten wir auf die im Sommersemester anstehenden Wahlen zu den Hochschulgremien. Dabei werden wieder die Wahlfrauen gewählt, denn es steht auch – wie alle zwei Jahre - die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an.

Wir wünschen eine interessante Lektüre, einen guten Start in das neue Semester sowie schöne Ostertage.

Ihre / Eure Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. HINWEISE DES ESSENER KOLLEGS FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG**
- 4. PUBLIKATIONEN**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ UDE erneut als „familiengerechte Hochschule“ zertifiziert

Wie im letzten Newsletter (02/13) berichtet, wurden die erforderlichen Unterlagen für die Re-Auditierung der UDE im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ am 17. Dezember letzten Jahres eingereicht.

Im März hat die UDE von der berufundfamilie gGmbH folgende erfreuliche Rückmeldung erhalten:

„Die berufundfamilie gemeinnützige GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte hochschule.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt.“

Das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ darf die UDE somit bis März 2017 weiterführen. Die offizielle Verleihung wird im Rahmen eines Festakts am 17. Juni in Berlin stattfinden.

Infos zum Audit sind unter www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule zu finden.

Rückfragen beantworten gerne:

Ingrid Fitzek (Projektleitung) | Tel.: 0201/183-4014

Elke Währisch-Große (Projektmitarbeiterin) | Tel.: 0201/183-4331

Sonja Neuerer (Projektmitarbeiterin) | Tel.: 0201/183-4527

eMail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de

❖ Informationen zu den Hochschulwahlen an der UDE 2014. Wahl des Wahlfrauengremiums und der Gleichstellungsbeauftragten

Ende Juni 2014 (der genaue Termin wird in Kürze veröffentlicht) wählen die Mitglieder der UDE einen neuen Senat und neue Fakultätsräte. Die Frauen aller vier Statusgruppen sind zudem aufgerufen, das Wahlfrauengremium zu wählen.

Das Wahlfrauengremium

Das Wahlfrauengremium besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Es werden also insgesamt 16 Wahlfrauen und einige Ersatzmitglieder gewählt. Da die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten nach zwei Jahren abläuft, ist es die Aufgabe des Wahlfrauengremiums, für die Amtsperiode ab November 2014 die Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen vorzuschlagen. Zu einem diesbezüglichen Termin werden die Wahlfrauen rechtzeitig eingeladen. Der vom Wahlfrauengremium beschlossene Vorschlag geht dann an den Senat, der die Aufgabe hat, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen zu wählen. Das Rektorat schließlich bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen.

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind nach der Grundordnung der UDE Frauen mit einem Hochschulabschluss wählbar, für das Amt der Stellvertreterinnen alle Frauen die Mitglieder der Hochschule sind. Leider dürfen nach dem derzeit noch geltenden nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz keine Studentinnen als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden.

Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek, und ihre Stellvertreterinnen, Elke Währisch-Große und Dr. Lisa Mense, werden sich zur Wiederwahl stellen.

Wenn Sie sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten interessieren und kandidieren möchten, wenden Sie sich bitte an die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Prof. Dr. Anne Schlüter. Allgemeine Fragen zum Wahlverfahren beantwortet Ihnen auch gerne das Gleichstellungsbüro.

Wahlaufruf

Als Gleichstellungsbeauftragte rufe ich alle Frauen der UDE auf, sich aktiv und passiv an den Gremienwahlen 2014 zu beteiligen. Der Anspruch, dass Frauen und Männer gleichgewichtig in den Gremien vertreten sein sollen, wurde in der laufenden Amtszeit nicht eingelöst. Wenden Sie sich an Ihre Gruppenvertretung, wenn Sie bereit sind, sich in eines der zur Wahl stehenden Gremien wählen zu lassen oder, wenn Sie an der Mitarbeit in einer Universitätskommission interessiert sind, die nach der Neuwahl des Senats von diesem neu gewählt werden.

Weitere Informationen zu den Hochschulwahlen erhalten Sie auch im nächsten Newsletter sowie demnächst auf unserer Homepage: www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte

❖ Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE am 04.04.2014 vom Senat verabschiedet.

Am 04. April 2014 wurde die Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen im Senat verabschiedet. Der Rahmenplan setzt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung des Landesgleichstellungsgesetzes – LGG um, die für die gesamte Universität Gültigkeit besitzen. Er gibt Ziele zur Gleichstellung und Frauenförderung vor und legt Maßnahmen und Steuerungsinstrumente zur Zielerreichung für eine Laufzeit von drei Jahren fest. Da im Januar 2014 die Laufzeit des Rahmenplans endete, war die Evaluation und Fortschreibung erforderlich. Im Vorfeld der Einbringung des zentralen Rahmenplans in den Senat durch das Rektorat hat die Gleichstellungskommission den Entwurf beraten und zur Beschlussfassung empfohlen, ebenso wie beide Personalräte, die im Rahmen der gesetzlichen Mitbestimmung am Zustandekommen der Frauenförderpläne zu beteiligen sind.

Seit Ende letzten Jahres wurden auch die Frauenförderpläne der Fakultäten fortgeschrieben und fast alle konnten bereits vom Senat verabschiedet werden. Als Arbeitshilfe wurde auf Vorschlag der Gleichstellungskommission ein sogenannter Musterfrauenförderplan vom Gleichstellungsbüro in Abstimmung mit den Personalräten erstellt. Dieser gibt Standards und Mindestanforderungen vor, an denen sich die Fakultäten bei der Erstellung ihrer Frauenför-

derpläne orientieren konnten. Zwei weitere Frauenförderpläne befinden sich noch im Beratungsprozess; diese werden voraussichtlich in der Senatssitzung im Mai verabschiedet. Die Laufzeit der Frauenförderpläne der Fakultäten ist damit erstmals weitgehend vereinheitlicht. Die Aktualisierung der Frauenförderpläne ist auch deshalb wichtig, da die dort genannten Gleichstellungsziele und -maßnahmen als eine Grundlage für die in diesem Jahr anstehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Hochschulleitung dienen sollen.

Den verabschiedeten Rahmenplan finden Sie in Kürze auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten, die aktualisierten Frauenförderpläne der Fakultäten sind bereits abrufbar unter: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/förderplan.shtml>

❖ **Gender-Report 2013 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen**

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat den Gender-Report 2013 - Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen - veröffentlicht. Der Gender-Report 2013 bietet einen aktuellen und umfassenden Überblick über die Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen aus unterschiedlichen Perspektiven und führt damit den Bericht aus dem Jahr 2010 fort.

Der Gender-Report 2013 setzt sich aus drei Projektberichten zusammen: Der erste Teil betrachtet die Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Statusgruppen (Studierende, wissenschaftliches Personal und wissenschaftliche Qualifizierungsstufen, Professorinnen, Hochschulleitungen sowie die Beschäftigten in Technik und Verwaltung) entlang der einzelnen Hochschulen, des Landes NRW sowie des Bundes.

Einen wichtigen Teil nehmen hierbei die Gender-Profile der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW ein, die aus einem Überblick über die wesentlichen Daten bestehen. Darüber hinaus wurde ein vergleichendes Ranking mit Bezug auf die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen für die jeweiligen Universitäten auf Grundlage der Daten erstellt. Die UDE nimmt, wie bereits im Gender-Report 2010, einen Rang im oberen Mittelfeld ein. Allerdings hat sie sich im Vergleich mit den anderen nordrhein-westfälischen Universitäten bei den Professorinnen-Anteilen gegenüber dem ersten Bericht verschlechtert. Der UDE ist es im Berichtszeitraum nicht gelungen, ihre Frauenanteile zu steigern.

Der zweite Berichtsteil umfasst gleichstellungspolitische Interventions- und Steuerungsmaßnahmen an den Hochschulen in NRW.

Der dritte Teil der Studie beruht auf einer Studie zu Berufungen und Geschlecht und bildet den inhaltlichen Schwerpunkt des Gender-Reports. Eine Online-Befragung von 1.700 Hochschullehrer_innen zeigt, dass die Berufungsverfahren von gut drei Viertel der Professoren als anerkennend und wertschätzend empfunden wurden, aber nur von gut der Hälfte der Professorinnen. Insbesondere die subtil wirkenden Diskriminierungen gegenüber Frauen sorgen dafür, „(...) dass Frauen nach wie vor zum Großteil seltener als eigenständige, qualifizierte, für die Wissenschaft besonders förderliche Individuen wahrgenommen werden“ (Gender-Report 2013: 408). Auf die Studie aufbauend schließt der Bericht mit Handlungsempfehlungen zur Gestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren.

Den Gender-Report 2013 steht auf den Webseiten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW zum Herunterladen bereit: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/>

❖ **Kostenerstattung für Kinderbetreuungsbedarf auf Tagungen und Kongressen. Ein Unterstützungsangebot für Nachwuchswissenschaftler_innen an der UDE**

Um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie zu verbessern, werden Nachwuchswissenschaftler_innen mit Kindern durch die Einrichtung eines sogenannten „Feuerwehrtopfes“ unterstützt. Mit diesem Geld können Notfallsituationen, die bei der Betreuung eines Kindes plötzlich auftreten, durch eine finanzielle Beihilfe abgedeckt werden. Notfallsituationen können die plötzliche Erkrankung des Kindes, der plötzliche Ausfall der Betreuungsmöglichkeit des Kindes durch Krankheit oder andere Umstände sein, die einen außerordentlichen Bedarf an Kinderbetreuung beispielsweise durch einen Babysitter oder eine Tagespflegeperson begründen. Außerdem sollen zusätzliche Kinderbetreuungs- oder Unterbringungskosten, die aufgrund der Teilnahme an einer auswärtigen Tagung oder einer anderweitigen beruflich wichtigen Veranstaltung entstehen können, bezuschusst werden.

Für Fragen zum Feuerwehrtopf wenden Sie sich bitte an

Elke Währisch-Große, Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der UDE

Raum: R13 V00 G19, Essen

Telefon: 0201 183 4331 / 4014

Mail: elke.waehrisch-grosse@uni-due.de

Weitere Informationen finden Sie im Diversity-Portal der UDE unter:

www.uni-due.de/diversity/feuerwehrtopf

❖ **Angebote des Elternservicebüros**

Kurzzeitbetreuung am Nachmittag

Das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen bietet im Sommersemester 2014 wieder eine zusätzliche Betreuungsmöglichkeit für Kinder von an der UDE studierenden und beschäftigten Eltern an. In der Zeit zwischen 16.00 und 18.00 Uhr, wenn an der UDE wichtige Lehrveranstaltungen stattfinden und die Regelbetreuung geschlossen ist, können Kinder zwischen 6 Monaten und 12 Jahren an beiden Campi der Universität betreut werden. Am Campus Essen stehen dafür die Räume von DUE-KIDS „Kurzzeit“ im campusnahen neuen Gebäude des Studentenwerks, Tiegelstrasse 21 zur Verfügung und am Campus Duisburg die Räume in der Mülheimerstrasse 146.

Es können auch jeweils Zeitkontingente für einzelne Nachmittage/Abende gebucht werden. Das Angebot der Kurzzeitbetreuung hilft, Betreuungslücken insbesondere am Nachmittag oder abends zu schließen, die durch Veranstaltungen an der UDE entstehen.

Weitere Informationen finden Sie auf den Webseiten des Elternservicebüros der UDE unter:

www.uni-due.de/elternservice/kinderbetreuung

Kinderbetreuung in den Schulferien

Das Elternservicebüro der UDE bietet in Kooperation mit dem Universitätsklinikum Essen für Angehörige der UDE und des Universitätsklinikums in den kompletten Oster-, Sommer- und Herbstferien 2014 interessante Ferienprogramme für Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr an.

In den Osterferien steht die erste Woche unter dem Motto „Uni-Kids auf Tour“. Die Kinder erhalten spannende Einblicke hinter die Kulissen der Hochschule und des Klinikums – der Besuch in der Bäckerei des Uni-Klinikums, ein Schnupper-Workshop bei den Krankenpfleger_innen, Einblicke in die Welt des Hochschulradios sind nur einige der Programmpunkte. In der zweiten Woche, die unter dem Motto „Unendliche Weiten“ steht, wird die Gruppe neben einem Ausflug in ein Planetarium auch beim Klettern hoch hinaus blicken.

Die Anmeldefristen für die Osterferienbetreuung sind bereits verstrichen, aber auch für die Sommerferien wird es wieder ein attraktives Angebot geben. Dieses Angebot deckt erstmals die gesamte Ferienzeit im Sommer ab. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:

ferienfreizeit@uni-due.de.

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ Veranstaltungen der Werkstatt Wissenschaftskarriere in 2014.

Zur fachübergreifenden Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde das Internetportal „Werkstatt Wissenschaftskarriere“ eingerichtet. Das Portal bündelt alle relevanten Informationen und Aktivitäten für Promovierende und Postdocs an der UDE. Anbei finden Sie einige Hinweise zu aktuellen Angeboten:

Qualifizierungsmaßnahmen selber gestalten

Promovierende haben ab sofort die Möglichkeit, Workshops, Coaching, Mediation oder Vernetzungsveranstaltungen eigeninitiativ zu planen und auszurichten. Die Werkstatt Wissenschaftskarriere bietet Promovierenden bei der thematischen und methodischen Vernetzung und der Umsetzung der Qualifizierungsangebote finanzielle Unterstützung.

Bewerbungsfrist ist der 15. April 2014. Nähere Informationen zum Antragsverfahren erhalten Sie unter: www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/ausschreibung_wika_2014.pdf.

Sommerschule für Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden

Vom 8. - 11. Juli 2014 findet die Sommerschule zur kompetenzorientierten Professionalisierung von Nachwuchswissenschaftler_innen statt. Das Kompaktangebot vermittelt im Rahmen von verschiedenen Workshops überfachliche Schlüsselkompetenzen, die sowohl im wissenschaftlichen als auch außerwissenschaftlichen Feld notwendig sind. Hierzu zählen u.a. Workshops zu den Themen „Academic Writing“ oder „Team- und Führungskompetenz“ aber auch Projektmanagement oder Intercultural Communication stehen im Fokus der Sommerschule. Das ausführliche Programm sowie Informationen zur Anmeldung finden Sie unter:

www.uni-due.de/imperia/md/content/wissenschaftskarriere/flyer_wika_sommerschule-2014.pdf

❖ **Was ist Gender-Kompetenz. Beitrag im Gender-Glossar der Universität Leipzig aufgenommen.**

Allen, die immer schon einmal wissen wollten, was unter Gender-Kompetenz zu verstehen ist, in welchen Kontexten dieser Begriff entstanden ist und was damit verbunden ist, sei der Blick in das „Gender-Glossar“ an der Uni Leipzig empfohlen. Dort können Interessierte Definitions- und Einordnungsbeiträge zu genderwissenschaftlich relevanten Begriffen sowie gesellschaftlichen und kulturellen Institutionen nachlesen. Besonderes Merkmal dieser Plattform ist, dass die dort veröffentlichten Beiträge im Rahmen eines Review-Verfahren durch Expert_innen begutachtet werden. Damit stellt die Redaktion die Qualität der Online-Veröffentlichungen sicher.

Von Eva Wegrzyn, wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZfH und dort u.a. als Redakteurin des gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüros betriebenen Gender-Portals der UDE tätig, erschien im Online-Glossar nun aktuell der Beitrag zum Schlagwort „Gender-Kompetenz“. Den Beitrag finden Sie unter dem folgenden Link:

<http://www.gender-glossar.de/de/glossar/item/27-genderkompetenz>

Weitere Informationen zum Gender-Glossar erhalten Sie unter: www.gender-glossar.de

Hinweise des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

❖ **Verhandlungen von Religion in Kultur und Gesellschaft - Interdisziplinäre Ringvorlesung**

In unserer durch Migration, Globalisierung und virtuelle Vernetzungen geprägten Welt geraten Differenzen - z. B. im Hinblick auf Ethnizität, Religion, Geschlecht, soziale Herkunft, Bildung, sexuelle Orientierung, Alter und Gesundheit – zunehmend in den Blickpunkt der Forschung. Die interdisziplinäre Vortragsreihe „Verhandlungen von Religion in Kultur und Gesellschaft“ ist die Fortsetzung der Ringvorlesungen „Diversity-Forschung an der Universität Duisburg-Essen“ (Sommersemester 2012) und „Vielfalt in sozialen und kulturellen Welten“ (Sommersemester 2013).

Im Mittelpunkt stehen Fragen der religiösen Identität, die nicht erst seit den Terroranschlägen des 11. September 2001 zu einem Verhandlungsort von Differenzen geworden ist. Religionszugehörigkeit steht zunehmend im Mittelpunkt gesellschaftlicher Debatten und prägt kulturelle Wahrnehmungen und Repräsentationen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Fachrichtungen berichten in dieser interdisziplinären Ringvorlesung aus ihrer aktuellen Forschung.

Die Ringvorlesung findet jeweils donnerstags von 16:00 – 17:30 Uhr statt. Sie beginnt am 08. Mai 2014.

Weitere Informationen zu Räumen und Terminen finden Sie im LSF der UDE unter:

<https://campus.uni-due.de/lfs/rds?state=wsearchv&search=2&veranstaltung.veranstid=226516>

❖ **Vom Paradigma des Beginnens und exzellenter Forschung. Abschluss-
tagung des Verbundes „Geschlechtersensible Forschung in Epidemio-
logie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung“ am 15. und
16. Mai 2014 in Bremen**

Am 15. und 16. Mai 2014 findet die Abschlusstagung des Verbundes "Geschlechtersensible Forschung in Epidemiologie, Neurowissenschaften und Genetik/Tumorforschung" mit dem Titel „... vom Paradigma des Beginnens und exzellenter Forschung“ im Hotel Munte in Bremen statt. PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn vom UK Essen und Mitglied des Essener Kollegs für Geschlechterforschung sowie Ansprechpartnerin für das EKfG-Forschungscluster 'Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung/ Geschlechtergerechtes Gesundheitswesen' ist Projektleiterin im Teilprojekt Genetik/Tumorforschung innerhalb des Verbundes und eine der Veranstalter_innen.

Die Tagung richtet sich an ein interdisziplinäres Fachpublikum aus Medizin, Epidemiologie, Public Health, Geschlechterforschung etc. Die Ergebnisse des Verbundes werden präsentiert und zukünftige Wege geschlechtersensibler Forschung in Medizin und Epidemiologie diskutiert. Die Veranstalterinnen haben Professorin Kate Hunt, Leiterin des Forschungsprogramms Gender and Health an der Universität Glasgow und Professorin Kerstin Palm, Professur für Gender und Science an der Humboldt Universität Berlin, zu Vorträgen eingeladen.

Das Programm, weitere Informationen sowie die Möglichkeit sich anzumelden, finden Sie auf der Verbundwebseite unter: www.epimed-gender.net

Publikationen

❖ **Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauen-
förderung zum Diversity Management?**

Gleichstellungspolitik an Hochschulen bewegt sich derzeit im Spannungsfeld aktueller Geschlechterforschung und hochschulpolitischer Transformationen. Das Handbuch reflektiert die Komplexität gleichstellungspolitischer Arbeit und trägt zu ihrer Professionalisierung bei. Es liegt nun in der zweiten Auflage vor und wurde grundlegend überarbeitet und erweitert. Der erste Teil des Handbuchs vermittelt theoretische Grundlagen und reflektiert Erkenntnisse aus den Gender, Queer, Postcolonial und Diversity Studies sowie aus der Intersektionalitätsforschung und diskutiert deren gleichstellungspolitische Relevanz. Im zweiten Teil werden gleichstellungspolitische Handlungsfelder praxisnah vorgestellt und Strategien und Instrumente der Gleichstellungsarbeit aufgezeigt. Zentrale Begriffe sind in einem Glossar erläutert. In der Verschränkung von Theorie und Praxis werden die Paradoxien gleichstellungspolitischen Handelns an Hochschulen als Herausforderung produktiv gemacht und Impulse für eine zukunftsfähige Gleichstellungspolitik gegeben.

Blome, Eva; Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra (2014): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden: VS-Verlag

❖ **Gleichstellung als Beruf. Ausgabe 1/14 der Zeitschrift GENDER erschienen**

Über die Forderung, Gleichstellung professionell zu betreiben, wurde ein neues Berufsbild für einen gesellschaftlich feststellbaren Problembereich geschaffen. Wie dieses Handlungsfeld ausgefüllt und aktuell erforscht wird, ist Schwerpunktthema des Hefts 1/14 der Zeitschrift Gender. Die verschiedenen Schwerpunktbeiträge zeigen, wie sich Gleichstellung im Zusammenwirken verschiedener Akteurinnen und Akteure auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen in Organisationen als selbstverständliche berufliche Arbeit durchgesetzt hat.

Gerrit Kaschuba und Cornelia Hösl-Kulike thematisieren Konfliktlinien in der Umsetzung von Gleichstellungspolitik, die sich aus der Professionalisierung ergeben: die Konfliktlinie zwischen Gleichstellung als Frauenförderung und als Gender-Querschnittsaufgabe und die zwischen Gleichstellung als politischer Aufgabe und als Gendermanagement. Melanie Roski und Ingrid Schacherl stellen für den Hochschulbereich fest, dass es für gleichstellungsorientierte Innovationen externer Impulse sowie der Übernahme von Verantwortung für die Umsetzung durch die Hochschulleitung bedurfte. Der Blick von Friedel Schreyögg und Ute von Wrangell auf die kommunale Gleichstellungsarbeit als Arbeits- und Handlungsfeld verdeutlicht, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten viele Lernprozesse in Gang gesetzt und begleitet haben.

Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Gleichstellung als Beruf. Heft 1/14.

❖ **Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften**

Mentoring hat Hochkonjunktur. Egal ob in Hochschulen, Wirtschaft oder Politik, überall findet man Mentoring-Programme als gendergerechte Personalentwicklung, die der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenwirken sollen. Doch was bringen Mentoring-Programme wirklich? Diese grundlegende Frage ist in der bisherigen Forschung noch nicht geklärt, das Input-Output-Verhältnis schwierig zu fassen. Bahar Haghanipour geht dieser Frage anhand von Interviews mit ehemaligen Teilnehmerinnen eines Mentoring-Programms nach. Sie untersucht die nachhaltigen Wirkungen dieser spezifischen Maßnahme und übersetzt sie in Handlungsempfehlungen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Mentoring gerade auf einer psychosozialen Ebene wirkt, aber Forderungen an Wirtschaft und Politik bestehen bleiben. Eine sich anschließende Idealtypenbildung gibt der Mentoring-Forschung neuen Input.

Haghanipour, Bahar (2013): *Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung. Wirksamkeit und Grenzen eines Programms in den Ingenieurwissenschaften*. Wiesbaden: VS-Verlag

❖ **Arbeiten am Unterschied. Eingriffe feministischer Theorie**

Der Band versammelt Aufsätze und Vorträge, die sich in einem weiten Sinn mit Theorie und Praxis feministischer Kritik befassen. Leitmotiv der Texte ist das Arbeiten am Unterschied: dies bezieht sich sowohl auf die Frage nach der gesellschaftlichen Verfasstheit von Ge-

schlechterdifferenz und -verhältnissen als auch auf die Frage nach deren Vermittlung und Brechung durch andere Verhältnisse von Differenz und Ungleichheit. Ein roter Faden, der mit unterschiedlichen Akzenten die Beiträge durchzieht, ist die Auseinandersetzung mit dem Kritik- und Veränderungspotenzial feministischen Denkens und Handelns im Spannungsfeld der Perspektiven von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion. Anhand von Problemstellungen aus verschiedenen Phasen der Frauen- und Geschlechterforschung und Eingriffen in spezifische Ausarbeitungen feministischer Kritik wird verdeutlicht, wie voraussetzungsvoll der Anspruch ist, Gesellschafts- und Erkenntniskritik theoretisch und praktisch zu verbinden. In Abgrenzung von sozialtechnologisch verkürzten Konzepten der Verbindung von Theorie und Praxis, die Theorien als Handlungsanleitungen missverstehen, und jenseits von sozial- und kulturrevolutionären Illusionen darüber, dass Radikalität des Denkens und radikales Handeln in der Praxis etwas Gleichsinniges seien, geht es darum, theoretische Deutungen und die Erfahrungen der Praxis in ein reflektiertes Verhältnis zu bringen.

Axeli-Knapp, Gudrun (2014): *Arbeiten am Unterschied: Eingriffe feministischer Theorie*. Innsbruck: Studienverlag

Veranstaltungen

❖ **Gelebte Vielfalt - Lesbische, schwule, bisexuelle und queere Lebensrealitäten heute. Vortrag und Fishbowl-Diskussion am 21. Mai 2014 in Dortmund**

Wie sehen lesbische, schwule, bisexuelle und queere Lebensrealitäten heute und besonders auch an der Fachhochschule Dortmund aus? Welche konkreten Erfahrungen haben die Einzelnen bezüglich der Akzeptanz alternativer Lebensentwürfe? Mit einem Vortrag von Dr. Zülfikar Çetin zum Thema „Rassismen, Heteronormativität und mehrdimensionale Diskriminierung am Beispiel von Queer of Color*“ sowie einer Fishbowldiskussion mit geladenen Gästen sollen diese Fragen diskutiert werden.

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie unter:

<http://www.fh-dortmund.de/de/hs/orgGrem/beauftr/gb/gbBuero/news/index.php>

❖ **„Genderwissen – Gendernutzen“ für die Praxis der Sozialen Arbeit. Fachtagung am 22. Mai 2014 in Köln.**

Das Institut für Geschlechterstudien an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften der Fachhochschule Köln lädt im Rahmen des „Dies Academicus“ ihrer Fakultät zur Tagung „Genderwissen – Gendernutzen“ ein. Zugleich wird mit der Tagung das langjährige Institutsmitglied und derzeitige Institutsleiterin, Dr. Hella Gephart, geehrt, die nach dem Sommersemester in den Ruhestand gehen wird. Mit der Tagung wird der Frage nachgegangen, was es bedeutet, Gender als grundlegende Kategorie für das professionelle Handeln der So-

zialen Arbeit zu betrachten, und welche Folgen es hat, die Gender-Perspektive zu vernachlässigen.

In Vorträgen und Workshops wird der konkrete Nutzen verdeutlicht, wenn Gender in die Handlungsfelder der Sozialen Arbeit einbezogen wird. Dabei wird herausgearbeitet, wie sich die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen in der Sozialen Arbeit darstellen und durch die Berücksichtigung der Gender-Perspektive in ihrer intersektionalen Verschränkung besser bewältigt werden können. Im Mittelpunkt der Vorträge und Workshops steht das Zusammenspiel von Gender-Wissen, also den vielfältigen Erkenntnissen der Geschlechterforschung, mit möglichen Interventionsansätzen auf individueller, gruppaler, organisationspezifischer und gesellschaftlicher Ebene. Mit der Frage nach der Bedeutung von Geschlechter-Wissen für die Soziale Arbeit setzt das Institut für Geschlechterstudien der Fachhochschule Köln seine Tagungsreihe fort. Die diesjährige Tagung ist eingebunden in den Dies Academicus der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften.

Weitere Informationen zum Programm und zum Tagungsort entnehmen Sie bitte dem Programmflyer unter folgendem Link:

www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/Tagungsflyer_Gender_Wissen_Gender_Nutzen_FH_Köln.pdf

❖ Potenzial Vielfalt oder hinderliches Defizit? Dimensionen sozialer Ungleichheit und ihre Bedeutung für die Karrierewege von Wissenschaftler_innen. Nachwuchstagung am 05. und 06. Juni in Hamburg

Die Wissensgesellschaft steht vor der Herausforderung, ihre Wissenschaftssysteme durch die Nutzung gesellschaftlicher Heterogenität und Pluralität zukunftssicher und nachhaltig zu gestalten. Vor diesem Hintergrund haben zahlreiche Hochschulen Konzepte und Strategien entwickelt, um mit dieser Herausforderung bestmöglich umgehen zu können. Dazu gehören sowohl „klassische“ Maßnahmen im Rahmen der Frauenförderung oder der Umsetzung von Gender Mainstreaming wie auch die noch recht neue Entwicklung von „Diversity-Strategien“.

Mit der Bedeutung unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere mit Fokus auf die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler_innen, möchten sich die Hans-Böckler-Stiftung, die Friedrich-Ebert-Stiftung sowie die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) in einer gemeinsamen wissenschaftlichen Nachwuchstagung am 5. und 6. Juni 2014 auf dem Campus der HAW Hamburg auseinandersetzen. Dabei sind sowohl soziologische, politikwissenschaftliche, erziehungswissenschaftliche als auch historische oder kulturwissenschaftliche Arbeiten von Interesse.

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, April 2014

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte>

Alle Angaben, speziell URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Gerne nehmen wir auch Ihre/ Eure Beiträge zu den Themenfeldern Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Frauen- und Geschlechterforschung auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihrer/Eurer Fakultät oder Einrichtung sind sehr willkommen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit erreicht Sie / Euch der aktuelle Newsletter 02/14 und berichtet über die verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten an der UDE.

Besonders hinweisen möchten wir auf die Informationen zu den anstehenden Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen an der UDE, deren zweijährige Amtszeit im Oktober 2014 ausläuft. Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wurde bereits im Mai von der studentischen Frauenversammlung wieder gewählt.

Auch in dieser Ausgabe des Newsletters haben wir zudem wieder interessante Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir wünschen eine interessante Lektüre und einen weiterhin schönen Sommer.

Ihre / Eure Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. PUBLIKATIONEN**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Feierliche Zertifikatsverleihung zum „audit familiengerechte hochschule“ am 17. Juni 2014 in Berlin**



Wie im letzten Newsletter (01/14) berichtet, wurde die UDE erneut als „familiengerechte hochschule“ zertifiziert. Unter der Schirmherrschaft von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel fand am 17. Juni 2014 in Berlin die 16. Zertifikatsverleihung zum „audit berufundfamilie“

bzw. zum „audit familiengerechte hochschule“ statt.

In einem feierlichen Festakt wurden all jene ca. 320 Institutionen und Unternehmen ausgezeichnet, die das Zertifikat zum ersten oder wie die UDE zum wiederholten Male erhalten haben. Die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek, nahm die Auszeichnung für die UDE aus den Händen von Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie und Stefan Becker, Geschäftsführer der berufundfamilie gGmbH, entgegen.

Die erneute Zertifikatsverleihung nach 2010 würdigt die bisherigen Maßnahmen und Umsetzungsschritte der UDE hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium. So wurden zum Beispiel 50 Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder von UDE-Beschäftigten geschaffen. Für den Nachwuchs eingerichtet wurden auch eine regelmäßige Schulferienbetreuung sowie Still- und Wickelräume. Ingrid Fitzek: „Das Zertifikat ist aber auch eine Verpflichtung, denn bei der Re-Auditierung wurden nicht nur die bestehenden Angebote begutachtet. Es wurden auch weiterführende Ziele für familiengerechte Studienbedingungen und Personalpolitik definiert. Dies gilt es in den nächsten drei Jahre umzusetzen.“

So sollen zum Beispiel neue Arbeitszeitmodelle erprobt sowie E-Learning- und Blended-Learning-Angebote im Studium ausgebaut werden. Lehrende und Führungskräfte sollen für das Themenfeld Vereinbarkeit verstärkt sensibilisiert werden. Außerdem soll das Gesundheitsmanagement vorangetrieben werden neben Informationen und Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte und Studierende zum Thema Pflege von Angehörigen.

„Ziel ist, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium ein selbstverständlicher Teil des Hochschulmanagements wird. Dazu gehört, dass das bisher Erreichte verstetigt wird und die nächsten Schritte konsequent umgesetzt werden“, so Ingrid Fitzek, die mit ihrem Team das Zertifizierungsverfahren durchgeführt hat. „Auf diese Weise kann sich die UDE als attraktiver Lernort und Arbeitsplatz profilieren.“

Weitere Informationen zum Audit sind unter www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule zu finden.

❖ **Informationen zu den Hochschulwahlen an der UDE 2014. Wahl des Wahlfrauengremiums und der Gleichstellungsbeauftragten**

Vom 24. Juni bis zum 26. Juni 2014 wählten die Mitglieder der Hochschule einen neuen Senat und neue Fakultätsräte. Die Frauen aller vier Statusgruppen der Hochschule waren zudem aufgerufen, das Wahlfrauengremium zu wählen. Das Wahlfrauengremium besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Es wurden also insgesamt 16 Wahlfrauen und einige Ersatzmitglieder gewählt. Die Wahlergebnisse sind im Intranet der UDE veröffentlicht unter: <https://www.uni-due.de/gremien/wahl.shtml>

Da die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten nach zwei Jahren abläuft, ist es die Aufgabe des Wahlfrauengremiums, für die Amtsperiode ab Oktober 2014 die Kandidatin für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen vorzuschlagen. Zu einem diesbezüglichen Termin werden sich die Wahlfrauen am 18. September 2014 treffen. Der vom Wahlfrauengremium beschlossene Vorschlag geht dann an den Senat, der die Aufgabe hat, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen zu wählen. Das Rektorat schließlich bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen.

Für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sind nach der Grundordnung der UDE Frauen mit einem Hochschulabschluss wählbar, für das Amt der Stellvertreterinnen alle Frauen die Mitglieder der Hochschule sind. Leider dürfen nach dem geltenden nordrhein-westfälischen Hochschulgesetz keine Studentinnen stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte werden.

Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek und ihre Stellvertreterinnen, Elke Währisch-Große und Dr. Lisa Mense werden sich zur Wiederwahl stellen.

Wenn Sie sich für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten interessieren und kandidieren wollen, wenden Sie sich bitte an die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Prof. Dr. Anne Schlüter.

❖ **Studentin für Gleichstellungsarbeit wiedergewählt**

Am 26.05.2014 wählte die studentische Frauenvollversammlung neben den Referentinnen für das Autonome Frauenreferat des AStAs auch die Studentin für die Gleichstellungsarbeit. Jana Herrmann, seit 2012 als Studentin für Gleichstellungsarbeit aktiv, wurde einstimmig von den anwesenden Studentinnen wiedergewählt.

Ihre Hauptaufgabe als Studentin für Gleichstellungsarbeit sieht Jana Herrmann vor allem darin, niedrigschwellige Ansprechpartnerin für Studentinnen aber auch für Studierende mit Erziehungsaufgaben zu sein. Um ihre Funktion an der UDE bekannter zu machen, ist ein Teil ihrer Arbeit die Öffentlichkeitsarbeit. Diese umfasst beispielsweise Besuche in Lehrveranstaltungen mit Geschlechter- oder Gleichstellungsbezug, Verteilung von eigenen Materialien bei Veranstaltungen mit einem thematischen Bezug sowie die Einrichtung eines Facebook-Auftritts: <https://de-de.facebook.com/StudentinFuerGleichstellungUniDuE>

Darüber hinaus ist ein weiterer wichtiger Teil von Herrmanns Arbeit die Kooperation mit den Vertreter_innen der verfassten Studierendenschaft (autonome Referate, Fachschaften, Studierendenparlament, AStA), mit dem Gleichstellungsbüro an der UDE sowie die Vernetzung auf Landes- und mittlerweile auch auf Bundesebene im Rahmen der Kommission für studen-

tische Angelegenheiten (KostA) der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika NRW.: <http://kostanrw.wordpress.com/>

Die Studentin für Gleichstellungsarbeit wird für jeweils ein Jahr von den Studentinnen an der UDE im Rahmen der Wahl-Vollversammlung des autonomen Referats für Frauen und Lesben gewählt und im Anschluss von den studentischen Wahlfrauen bestätigt. Auf dieses Procedere hatten sich im Frühjahr 2009 studentische VertreterInnen und die Gleichstellungsbeauftragte verständigt, da nach dem Landeshochschulgesetz keine Studentin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten amtiert darf.

Kontakt:

Jana Herrmann

Campus Essen, R13 V00 G21

Tel.: 02 01 - 1 83 45 27

E-Mail: stud.gleichstellung@uni-due.de;

Internet: www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/team.shtml

❖ **Netzwerktreffen „Universität Duisburg-Essener Netzwerk Sekretariate“ am 17.9.2014 von 9:30 bis 12:00 Uhr am Campus Duisburg**

Seit 2010 existiert an der UDE das „Uni Duisburg-Essener Netzwerk für Sekretariate (UNS)“, das sich unter Beteiligung von mittlerweile 135 Netzwerkmitgliedern 2-mal jährlich trifft und den Austausch unter den Kolleg_innen fördert. Cornelia Ruppert, Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung, und Elke Währisch-Große, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, koordinieren gemeinsam die Netzwerkarbeit und sind Ansprechpartnerinnen bei Fragen zum Netzwerk.

Das nächste UNS-Netzwerktreffen findet am 17.09.2014 von 9:30 bis 12:00 Uhr am Campus Duisburg im Mercator-Saal des Gerhard-Mercator-Hauses statt. Die Treffen des Netzwerks sind Veranstaltungen der hochschulinternen Fortbildung und jederzeit offen für neue und weitere Interessierte. Bitte melden Sie sich daher für das Treffen an.

Weitere Informationen zu Anmeldungen, zu den Ansprechpartnerinnen und zur Arbeit des Netzwerks finden Sie unter: <https://www.uni-due.de/uns/>

❖ **Austausch und Vernetzung. Arbeitsgespräch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten**

Am 21.07.2014 fand ein Austausch- und Vernetzungstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der UDE mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie ihrer Stellvertreterinnen statt. An dem Arbeitsgespräch nahmen sowohl neu gewählte als auch erfahrene Kolleginnen aus den verschiedenen Fakultäten teil. Neben Fragen zum Aufgabengebiet und Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Möglichkeit des Austausches bildete das Thema „geschlechtergerechte Berufungsverfahren“ einen Schwerpunkt des Treffens.

Arbeitshilfen und Unterlagen zu den Aufgaben als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte finden Sie auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten unter:

www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/fachbereiche

Es ist zudem geplant, ein Austausch- und Vernetzungstreffen für die spezifischen Bedarfe und Belange der dezentralen stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Beginn des Wintersemesters anzubieten. Die Termine werden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht:

<https://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

❖ **Anmeldungen für die Ferienbetreuung in den Herbstferien**



Foto: Ausflug in das Stadion des BVB.
Sommerferien 2014

In den Herbstferien 2014 bietet das Elternservicebüro wieder ein buntes Ferienprogramm mit Ausflügen, Spiel- und Basteltagen für Schulkinder bis zum 12. Lebensjahr an. Die Schulferienbetreuung wurde in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert und ausgebaut und wird mittlerweile in Kooperation mit dem Uniklinikum Essen in den kompletten Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten.

Die Herbstferien sind in diesem Jahr vom 06.10. bis einschließlich 17.10.2014 und überschneiden sich daher in der letzten Woche mit dem Vorlesungsbeginn am 13.10.2014. Die Anmeldungen für die Ferienbetreuung sind vom 18.08.2014 bis zum 22.09.2014 möglich. Es empfiehlt sich eine frühzeitige Anmeldung, da die Plätze sehr begehrt sind. In den jetzigen Sommerferien waren mehr Kinder als je zuvor angemeldet.

Weitere Informationen zur Schulferienbetreuung und zur Anmeldung für die Herbstferien finden Sie unter: https://www.uni-due.de/elternservice/freizeit_allgemein.shtml

❖ **Informationen zum Pilotprojekt der Deutschen Bahn „bahn.corporate Familienkinder“**

Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, entscheiden sich Dienstreisende manchmal dafür, ihre Kinder auf Dienst- oder Fortbildungsreisen mitzunehmen. Allerdings war bislang die kostenfreie Mitnahme von Kindern, im Gegensatz zum regulären Angebot, bei Nutzung des Firmenkundenrabatts der Deutschen Bahn nicht vorgesehen.

In einem bis zum 30.9.2014 befristeten Pilotprojekt der Deutschen Bahn mit ausgewählten Hochschulen, darunter die UDE, wird nun modellhaft die Mitnahme von Familienkindern bis zu 14 Jahren unter bahn.corporate-Konditionen getestet. Ihre jeweiligen Reisekosten-Sachbearbeiterinnen geben Ihnen weitere Auskünfte zum Angebot. Weitere Informationen finden Sie im Intranet der UDE unter: www.uni-due.de/verwaltung/reisekosten/familienkinder.php.

❖ **Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung nun auch für Tarifbeschäftigte möglich**

Beamt_innen, denen die Personensorge für ein Kind unter zwölf Jahren zusteht, haben laut geltender Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV NRW) die Möglichkeit, Urlaub zur Kinderbetreuung anzusparen. Diese Regelung hat die UDE im Rahmen ihrer Maßnahmen zu einer familiengerechten Hochschule auch für die Tarifbeschäftigten übernommen.

„Beamt_innen und Tarifbeschäftigte können auf Antrag ihren Erholungsurlaub nach § 18 Absatz 2 der einen Zeitraum von 20 Arbeitstagen im Urlaubsjahr (Mindesturlaub) übersteigt, ansparen, solange ihnen für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht. Dem Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen liegt eine Fünf-Tage-Woche bei ganztägiger Beschäftigung zugrunde“ (§ 20a FrUrIV NRW).

Das bedeutet, dass bei einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen, maximal 10 Tage im Jahr für Kinderbetreuung angespart werden können. Allerdings ist wichtig zu beachten, dass angesparter nicht in Anspruch genommener Erholungsurlaub bei Wegfall der Personensorge zum Ende des folgenden Urlaubsjahres entfällt. Dieser Wegfall gilt ebenfalls mit Ablauf des zwölften Urlaubsjahres nach der Geburt des letzten Kindes, für das die Personensorge zusteht. Weitere Informationen zum Thema und zur eventuellen Beantragung finden Sie im Rundschreiben des Rektors und Kanzlers unter folgender URL:

www.uni-due.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/intern/archiv/20131211_rd_urlaubsansparung_wegen_kinderbetreuung.pdf

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ **mentoring³ für Doktorandinnen geht in die achte Runde**

Im Herbst 2014 startet das Karriereförderungsprogramm mentoring³ für Doktorandinnen der Hochschulen der Universitätsallianz Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich für einen Karriereweg in der Wissenschaft interessieren.

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu eine_r erfahrenen Wissenschaftler_in. In persönlichen Gesprächen beraten diese als Mentor_innen die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. Zusätzlich gehören zu diesem Programm Seminare zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und zu karrierespezifischen Inhalten. Die aktive Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen aus der Ruhrregion stellt ein weiteres wesentliches Programmziel dar.

Der Bewerbungsschluss für diese achte Runde ist der 15. August 2014

Weitere Details zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter:

<http://www.scn-ruhr.de/mentoring/index.html>

Kontakt:

Dr. Renate Petersen, Tel: 0203-379-1222, E-Mail: renate.petersen@uni-due.de

❖ **Großes Interesse an der SommerUni in Natur- & Ingenieurwissenschaften (S.U.N.I.) vom 11. –15. August 2014**

Was hat Magie mit Magnetismus zu tun? Können Planeten im Labor entstehen und wie viele Unendlichkeiten gibt es eigentlich? Das sind nur einige wenige Fragen, die bei der S.U.N.I. vom 11. bis 15. August 2014 Lust auf Natur- und Ingenieurwissenschaften machen sollen.

Dank spannender Experimente und ungewöhnlicher Exkursionen bietet die S.U.N.I. ein einmaliges Forum für die gezielte Studienwahlorientierung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Schüler_innen mit einem Mindestalter von 15 Jahren erhalten somit die Möglichkeit, in speziellen Veranstaltungen den Universitätsalltag zu erleben und die Arbeitsfelder in Naturwissenschaft und Technik kennen zu lernen, um auf diese Weise eine Unterstützung für ihren Studien- und Berufsfindungsprozess zu erhalten.

Seit dem letzten Jahr richtet sich die S.U.N.I. an Schülerinnen und Schüler, doch nach wie vor sollen mit der SommerUni vor allem junge Frauen für den Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften begeistert werden. So findet der überwiegende Anteil der Veranstaltungen als monoedukative Angebote für Mädchen bzw. Jungen statt und werden mindestens 50% der Plätze für Schülerinnen reserviert.

Das Konzept scheint bei den Teilnehmer_innen anzukommen, bewerteten diese doch in der Evaluation die Projektwoche im Jahr 2013 mit Bestnoten. Darüber hinaus ist die S.U.N.I. seit dem Juni 2014 ausgebucht.

Weitere Informationen zur SommerUni finden Sie unter: www.uni-due.de/suni/

❖ **Forschungsbericht 2013 der Universität Duisburg-Essen ist erschienen.**

In elf Artikeln berichten die fünf Profilschwerpunkte der UDE und sechs ausgewählte Einrichtungen über ihre Arbeit in deutscher und englischer Sprache, darunter auch das Essener Kolleg für Geschlechterforschung. Auf den Seiten 142-151 der Publikation befindet sich der Bericht über die Arbeit des Kollegs. Online ist der gesamte Band über die folgende URL verfügbar: <http://www.forschungsbericht.uni-due.de/>

Zum Bericht des EKfG geht es direkt hier:

www.forschungsbericht.uni-due.de/inhalt-2013/inhalt-2013/essener-kolleg-fuer-geschlechterforschung

Publikationen

❖ **„Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven“. Tagungsdokumentation des Gender-Kongresses 2014 erschienen.**

Am 07. März 2014 lud das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW zum Gender-Kongress 2014 auf der Zeche Zollverein in Essen zum Thema „Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Wissenschaftskarrieren – Potenziale & Perspektiven“ ein. Durch Fachvorträge und in inhaltlich variierenden Zukunftsgesprächen tauschten sich die Teilnehmenden über Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken und Wissenschaftskarrieren aus und entwickelten mögliche Strategien zur Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Chancengerechtigkeit in den drei genannten Bereichen.

Die Fachvorträge, Protokolle aus den Workshops sowie die Schlussfolgerungen aus den Diskussionen des Kongresses sind in der Tagungsdokumentation nachlesbar. Sie können die Tagungsdokumentation unter folgendem Link als PDF-Version herunterladen:

www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Tagungsdokumentation_MIWF_Gender-Kongress_2014.pdf

Eine Druckversion kann über das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung bestellt werden. E-Mail: info@netzwerk-fgf.nrw.de

❖ **Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen.**

Strukturen und institutionelle Formen an deutschen Hochschulen, die das Thema der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung bearbeiten, befinden sich im Wandel. Neben den gewählten und weisungsunabhängigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die ihr Amt je nach landesrechtlichen Vorgaben als Hauptamt, Neben- oder Ehrenamt ausfüllen, werden Stabsstellen, Pro-Rektorate und Funktionsstellen sowohl in der zentralen Verwaltung als auch in einzelnen Einheiten wie Graduiertenschulen oder Exzellenzclustern eingesetzt. Parallel wird das Amt der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgestaltet, indem über Projektmittel oder hochschulinterne Ressourcen an einigen Hochschulen das Büro der Gleichstellungsbeauftragten personell ausgeweitet wird. Für Themen wie Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf oder Dual-Career-Couples werden zum Teil spezialisierte Einheiten gebildet; an anderen Hochschulen wird das Thema Geschlechtergleichstellung in einen Diversity-Ansatz eingebunden.

Diese Veränderungen stehen zum einen in Zusammenhang mit erhöhten Qualitätsanforderungen an die Gleichstellungsarbeit der Hochschulen durch das Professorinnenprogramm, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG oder die gleichstellungspolitischen Anforderungen aus der Exzellenzinitiative, welche insgesamt die Strategien und Erfolge gleichstellungspolitischer Arbeit an den Hochschulen in den Blick des Hochschulmanagements rücken. Zum anderen lassen sich diese Entwicklungen auch in die Veränderungen der Governance-Mechanismen und die Professionalisierung des Hochschulmanagements einordnen.

Die Publikation führt aktuelle Forschungsergebnisse zu dem Themenkreis „Hochschulentwicklung, Governance, Professionalisierung und Geschlechtergerechtigkeit“ unter dem Fokus der Gleichstellungspolitik an Hochschulen zusammen und verknüpft diese mit reflektierenden Praxisberichten.

Löther, Andrea; Vollmer, Lina (Hrsg.) (2014): *Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen - neue Kompetenzen*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, cews. Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung; 6.

❖ **Neue Ausgabe von querelles-net (Online-Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung) ist erschienen**

Die neue Ausgabe von querelles-net 15 (2) ist erschienen und erschließt wie gewohnt eine Vielzahl fachspezifischer, inter- und transdisziplinärer Veröffentlichungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies, insbesondere aus dem deutschsprachigen Raum. Wissenschaftliche Besprechungen geben einen Überblick über wichtige Neuererscheinungen und aktuelle Forschungsschwerpunkte. Besprochen werden sowohl gedruckte als auch elektronisch publizierte Werke.

querelles-net ist eine sogenannte Open-Access-Zeitschrift, was bedeutet, dass die Texte nicht nur kostenfrei gelesen werden können, sondern auch unter bestimmten Bedingungen frei genutzt werden dürfen. Die Redaktion freut sich über interessante, kritische Rezensionen, in denen genau analysiert und gewertet wird sowie über Rückmeldungen zu allen Aspekten der Zeitschrift.

Einen Überblick über die neue Ausgabe geben Ihnen das unten aufgeführte Inhaltsverzeichnis sowie das Editorial zur aktuellen Ausgabe:

<http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/1145/1225>

❖ **UniVision 2020**

In der Folge der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen (BRK) entstand im April 2009 die Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Eine Hochschule für alle“. Hier, wie auch in der BRK, sind Barrierefreiheit sowie die Beteiligung von Behinderung betroffener Menschen wichtige Elemente, um Chancengleichheit zu ermöglichen. Die Autor_innen des Sammelbandes beschäftigen sich damit aus juristischer, architektonischer, gleichstellungs- und hochschulpolitischer Perspektive.

In Anlehnung an die Tagung „UniVision 2020 – Ein Lehrhaus für Alle“, die das Zentrum für Disability Studies der Universität Hamburg in Kooperation mit dem Zentrum GenderWissen sowie der HafenCity Universität Hamburg im März 2012 veranstaltete, ist das Buch in zwei Teile untergliedert: Im ersten Teil werden Fragen der Barrierefreiheit und Partizipation von Behinderung betroffener Menschen behandelt und etwa von Susan Henderson am Beispiel des Ed Roberts Campus in Berkeley, USA, veranschaulicht. Der zweite Teil geht in Anlehnung an die BRK einen Schritt weiter und wendet sich der Verortung von Behinderung betroffener Menschen in der menschlichen Vielfalt zu. Disability Mainstreaming, Gleichstellung, Diversity

und Intersektionalität werden diskutiert. So entsteht für die LeserInnen eine UniVision 2020 mit Hochschulen, die in baulicher und hochschulpolitischer Hinsicht gleichwie in ihrem Lehrangebot als „Lehrhäuser für Alle“ Inklusion und Diversity unauflösbar miteinander verschränken, barriere- und diskriminierungsfrei sein wollen.

Homann, Jürgen; Bruhn, Lars (Hrsg.) (2014): *UniVision 2020. Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule*. Centaurus Verlag & Media

Veranstaltungen

❖ **8th European Conference on Gender Equality in Higher Education vom 03. - 05.09.2014 an der TU Wien**

Seit 1998 finden die europäischen Konferenzen zu „Gender Equality in Higher Education“ in wechselnden europäischen Städten statt und bringen Praktiker_innen, Forscher_innen, und Entscheidungsträger_innen der Hochschul- und Gleichstellungspolitik sowie der Geschlechterforschung aus Europa und darüber hinaus zusammen. Im Fokus der diesjährigen Konferenz stehen die kritische Bestandsaufnahme der bisherigen vielfältigen Maßnahmen und Initiativen in der Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich in Europa sowie die Entwicklung von zukünftigen Strategien. Insbesondere die durch Globalisierung, Neoliberalismus und der Einführung eines New Public Managements herbeigeführten Veränderungen in der Wissenschaft führen zu neuen Herausforderungen für Gleichstellungspolitik.

Im Mittelpunkt der Konferenz stehen dabei die drei folgenden Aspekte:

- ❖ Verringerung der vertikalen und horizontalen Segregation in Hochschulen
- ❖ Die Herausforderungen einer „gendered organisation“ und Schaffung einer geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur
- ❖ Integration von Gender in die Lehre und Forschung

Weitere Informationen zur Konferenz und zur Anmeldung finden Sie unter: <https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/>

❖ **Geschlechterforschung und feministische Bewegungen – ambivalente Verhältnisse?. Workshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung am 12.09.2014 in Bielefeld**



Feministische Bewegungen finden nur begrenzt Widerhall in der wissenschaftlichen feministischen Forschung, obwohl beide das gleiche Ziel verfolgen, nämlich gesellschaftlichen Wandel in Richtung gerechterer sozialer Verhältnisse herbeizuführen. Der diesjährige Mittelbau-Workshop des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW widmet sich dieser Diskrepanz und versucht auszuloten, welche Verbindungen, aber auch Brüche es heute zwischen beiden Bereichen gibt, die weder losge-

löst voneinander noch als Einheit betrachtet werden können. Gemeinsam mit Vertreter_innen aus Bewegungen und Wissenschaft wollen wir folgende Fragen diskutieren:

- ❖ Hat die Geschlechterforschung mit ihrer Institutionalisierung ihren kritischen Blick verloren?
- ❖ Welches Verständnis von Geschlecht gibt es innerhalb der und zwischen den verschiedenen Disziplinen? Und welches Verständnis findet sich innerhalb der feministischen Bewegungen? In welchem Verhältnis stehen diese Konzepte zueinander?
- ❖ Haben im Zuge der Ausdifferenzierung theoretischer Ansätze die damit einhergehenden Unübersichtlichkeiten auch zu Abgrenzungen gegenüber Akteur*innen feministischer Bewegungen geführt?
- ❖ Braucht es – provokant gefragt – heute ein Gender Studies-Studium, um feministische Politik zu machen?
- ❖ Aber auch: Welche Impulse können die feministischen, insbesondere identitätskritischen theoretischen Ansätze für vielfältige feministische Praxen liefern? Und welche Impulse werden von der Geschlechterforschung aus der Praxis aufgenommen?

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter:
<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=9>

„Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“. 26. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom 24. - 26.09. 2014 in Münster

Kulturwandel von Wissenschaft und Hochschulen wird als entscheidendes Instrument zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit angesehen. Gleichstellungspolitik zielt nicht mehr auf die Frauen und ihre individuellen Kompetenzen („fixing the women“), sondern auf Veränderungen der Strukturen und Organisationen („fixing the organisation“). Mit dem Begriff „Kulturwandel“ werden Aspekte wie Arbeitsklima, Wertschätzung, Lebensführung, Wertvorstellungen und Geschlechterbilder angesprochen. Kulturwandel ist dabei nicht nur Voraussetzung und Mittel zur Durchsetzung von Gleichstellung, gleichstellungspolitische Aktivitäten gelten zugleich als Mittel, um einen Kulturwandel der Hochschulen herbeizuführen. Was genau jedoch Kulturwandel meint und wie dieser an Hochschulen initiiert werden kann, bleibt häufig unklar.

An diesem Punkt setzt die diesjährige BuKoF-Jahrestagung an. Mit der Tagung sollen die verschiedenen Facetten von Kultur und Kulturwandel in der Gleichstellungspolitik an Hochschulen diskutiert werden: Lebensführung, Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit, Führungsverhalten und Gender-Kompetenz, Unternehmenskultur und Wertschätzung verschiedener Statusgruppen sowie fächerspezifische Ein- und Ausschlussmechanismen. Beim Nachdenken über Kultur und Kulturwandel sollen auch die eigene Position in der Gleichstellung und Anerkennung, die Zusammenarbeit unter den verschiedenen Akteur_innen der Gleichstellungspolitik sowie das Verhältnis zur Frauen- und Geschlechterforschung reflektiert werden.

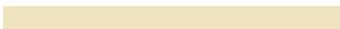
Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter:
<http://www.bukof.de/Jahrestagungen.html>

❖ **10. Essener Frauengesundheitstage vom 19. - 20.09.2014. Anmeldungen ab sofort möglich**

Am 19. und 20.09.2014 veranstaltet die Gleichstellungsstelle der Stadt Essen in Kooperation mit dem Sport- und Gesundheitszentrum Zeche Helene die 10. Essener Frauengesundheitstage. Es werden verschiedene Workshops und Vorträge rund um das Thema „Frauen und Gesundheit“ angeboten.

Für Rückfragen steht Christiane Volkmer von der Gleichstellungsstelle der Stadt Essen unter der Telefonnummer 88-88952 zur Verfügung. Das ausführliche Programmheft mit weiteren Informationen zu Kursen, Abläufen und Kosten der Veranstaltung, sind bei der Gleichstellungsstelle, im Rathausfoyer, der Zentralbibliothek, der Volkshochschule und der Zeche Helene erhältlich. Das Programm finden sie online unter:

http://www.frauenportal.essen.de/download/2_Frauengesundheitstage_2014.pdf



Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, August 2014

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte>

Alle Angaben, speziell URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Gerne nehmen wir auch Ihre/Eure Beiträge zu den Themenfeldern Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Frauen- und Geschlechterforschung auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihrer/Eurer Fakultät oder Einrichtung sind sehr willkommen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit erreicht Sie / Euch der aktuelle Newsletter 03/14, in dem wir über die verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten an und außerhalb der UDE berichten.

Wir freuen uns besonders, dass der Senat in seiner Sitzung am 17. Oktober 2014 Dr. Lisa Mense und Elke Währisch-Große als stellvertretende und mich als Gleichstellungsbeauftragte der UDE wiedergewählt hat.

Auch in dieser Ausgabe des Newsletters haben wir zudem wieder Veranstaltungsankündigungen und Publikationshinweise zusammengestellt.

Wir wünschen eine interessante Lektüre und einen guten Verlauf des Wintersemesters 2014/2015.

Ihre / Eure Ingrid Fitzek und das Team des Gleichstellungsbüros

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. HINWEISE DES ESSENER KOLLEGS FÜR GESCHLECHTERFORSCHUNG**
- 4. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 5. PUBLIKATIONEN**
- 6. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Gleichstellungsbeauftragte (wieder)gewählt

Am 17.10.2014 hat der Senat in seiner Sitzung Ingrid Fitzek als Gleichstellungsbeauftragte wiedergewählt. Die beiden stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Lisa Mense und Elke Währisch-Große, wurden ebenfalls wiedergewählt. Der Senat folgte damit dem Votum des Wahlfrauengremiums, das am 18.09.2014 tagte und die drei Kandidatinnen erneut vorschlug.

Im Anschluss an die Wahl im Senat überreichte der Prorektor für Entwicklungsplanung und Ressourcenmanagement, Prof. Dr. Thomas Spitzley, die Ernennungsurkunden und beglückwünschte die Kandidatinnen im Namen des Rektorats zur erfolgreichen Wiederwahl. Für Ingrid Fitzek und Elke Währisch-Große beginnt damit die fünfte Amtszeit und für Lisa Mense ihre zweite.

Rechenschaftsbericht 2012 – 2014 vorgelegt

Bereits zur Sitzung des Wahlfrauengremiums legten Ingrid Fitzek, Lisa Mense und Elke Währisch-Große zum Ablauf dieser Amtszeit, wie im Vorfeld der vorangegangenen Wahlen ebenfalls, einen ausführlichen Rechenschaftsbericht über ihre Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte und über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros in der nun abgelaufenen 2-jährigen Amtsperiode vor. Bei Interesse schicken wir den Bericht gerne als Druckfassung zu. Er steht ebenfalls auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Ansicht und zum Herunterladen zur Verfügung: <https://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/aufgaben.shtml>

❖ Studentische Frauenversammlung im November am Campus Essen – Studentische Gleichstellungsbeauftragte gesucht

Im Laufe des Novembers wählt die studentische Frauenvollversammlung eine studentische Kandidatin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten und sucht hierzu engagierte Kandidatinnen, die sich mit studentischen Gleichstellungsbelangen an der UDE befassen wollen.

Die Kandidatin sollte bereit sein, eng mit dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten der UDE zusammenzuarbeiten und sich als Ansprechpartnerin für Studentinnen und studierende Eltern zu verstehen. Weiterhin sind die Bereitschaft zur Kooperation mit den Vertreter_innen der verfassten Studierendenschaft (autonome Referate, Fachschaften, Studierendenparlament, AStA) sowie die intensive überregionale Zusammenarbeit mit studentischen Vertreter_innen in anderen universitären Gleichstellungsbüros erforderlich.

Geboten wird eine spannende Tätigkeit, bei der es möglich ist, gute Ideen umzusetzen sowie ein Arbeitsplatz im Büro der Gleichstellungsbeauftragten, bei der die studentische Stellvertreterin als studentische Hilfskraft mit einem Stundenumfang von 10 Stunden beschäftigt ist.

Mit dem seit dem 01.10.2014 geltenden neuen Landeshochschulgesetz kann nun auch wieder eine Studentin als Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt werden. Dies

war nach dem vorherigen Landeshochschulgesetz nicht möglich. Daher hatten sich im Frühjahr 2009 studentische Vertreter_innen und die Gleichstellungsbeauftragte verständigt, eine Studentin für Gleichstellungsarbeit im Rahmen einer studentischen Frauenversammlung zu wählen und diese nach der Bestätigung durch das Wahlfrauengremium im Gleichstellungsbüro als studentische Hilfskraft zu beschäftigen. Dieses wird auch bei der Wahl der studentischen Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten beibehalten. Darüber hinaus wird sie genauso wie die Gleichstellungsbeauftragte und ihre beiden Stellvertreterinnen vom Wahlfrauengremium und dem Senat gewählt. Die Amtszeit beträgt ein Jahr.

Bei Interesse an einer Kandidatur stehen Julia Wenzel (AStA-Vorsitzende; E-mail: julia.wenzel@asta-uni-due.de) sowie die Gleichstellungsbeauftragte der UDE (Tel.: 0201/183-4014; E-mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de) für Rückfragen zur Verfügung. Jana Herrmann, die seit 2012 als Studentin für Gleichstellungsarbeit aktiv war (s. Newsletter 02/14), steht für das Amt nicht mehr zur Verfügung, da sie ihr Studium an einer anderen Universität fortsetzt.

❖ **Schulferienbetreuung in Kooperation mit dem Uniklinikum Essen**

Anfang Oktober 2014 hat der Vorstand des Uniklinikums Essen (UK-E) den Kooperationsvertrag mit der UDE für den Bereich Schulferienbetreuung um weitere drei Jahre ab dem Januar 2015 verlängert. Das Rektorat der UDE hat diesen Beschluss begrüßt und auch seinerseits die Fortsetzung der Zusammenarbeit bestätigt. Diese Kooperation ist seit Juni 2011 vertraglich geregelt und wurde 2013 mit einer neuen Kooperationsvereinbarung befristet bis Ende 2014 vertieft und ausgeweitet, wobei der grundsätzliche Charakter des Betreuungsangebots beibehalten wurde. Die UDE, konkret das Elternservicebüro, hat seitdem den Part der Planung, Organisation und Durchführung der Schulferienbetreuung für beide Einrichtungen übernommen, das UK-E im Gegenzug die Finanzierung von zusätzlich notwendigem Personal sowie klinikumsbezogenen organisatorischen Aufgaben in diesem Kontext. Im Rahmen einer seit 2011 existierenden gemeinsamen Arbeitsgruppe von UDE und UK-E zur Vereinbarung von Beruf/Studium mit Familie, in der die Gleichstellungsbeauftragte der UDE mitwirkt, wird die Umsetzung dieser Kooperationsvereinbarung begleitet.

❖ **Elternstart NRW**

Ab Januar 2015 macht das Elternservicebüro der UDE in Kooperation mit dem Familienbildungswerk der AWO Essen Mitarbeiter_innen und Studierende ein besonderes Angebot für ein gemeinsames Treffen von Eltern im Rahmen der Landes-Initiative Elternstart NRW. Teilnehmen können Mütter und Väter, die in NRW wohnen, an der UDE beschäftigt sind oder studieren und ein Kind im ersten Lebensjahr haben. Dieses Angebot ist sowohl als Möglichkeit gedacht, um den Kontakt zum Arbeitgeber/zum Studienort UDE zu halten, als auch zur Netzwerkbildung, um sich als Eltern auszutauschen und sich gemeinsam z. B. mit der Frage auseinander zu setzen, was Eltern an der UDE den Start mit ihrem Baby leichter macht? Die Teilnahme ist kostenfrei. Die Treffen finden an fünf Terminen immer im Vormittagsbereich in

Räumen der UDE am Campus Essen statt und dauern 1,5 Stunden. Weitere Informationen wie z. B. die konkreten Termine sowie Anmelde-möglichkeiten können Sie ab 10.11.2014 im Elternservicebüro der UDE erfahren.

Ansprechpartnerin ist Claudia Kippschull: Tel. 0201/183-4249

❖ Gleichstellungsrelevante Aspekte des Hochschulzukunftsgesetzes

Seit dem 01. Oktober 2014 ist das neue Hochschulzukunftsgesetz (HZG) in Kraft. Mit ihm gehen einige Änderungen einher, sowohl die Vereinbarkeit von Studium und Familie als auch Fragen der Gleichstellung betreffend.

So regelt das Hochschulgesetz erstmals die Möglichkeit, ein Studium auch in Teilzeit zu absolvieren. Das ist insbesondere für Studierende mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen attraktiv (§ 62a HZG NRW). Auch schafft das HZG die Anwesenheitspflichten bei fast allen Lehrveranstaltungen bis auf wenige Ausnahmen ab (§ 64 Abs. 2a HZG NRW) und fordert die Hochschulen auf, ergänzende Online-Lehrangebote zu schaffen (§ 3 Abs. 3 Satz 2 HZG NRW).

In Hinblick auf gleichstellungspolitische Ziele legt das HZG konkrete Ziele der Gleichstellung fest. So ist im Rahmen von Berufungsverfahren eine Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell eingeführt worden. Das bedeutet, dass der Frauenanteil an den Professuren künftig mindestens genauso hoch sein muss, wie in der Qualifizierungsstufe darunter (§ 37a HZG NRW). Darüber hinaus müssen die Gremien der Hochschule geschlechterparitätisch besetzt werden (§ 11c HZG NRW) und es müssen zukünftig mindestens 40 Prozent der Mitglieder des Hochschulrates Frauen sein (§ 21 Abs. 3 Satz 3 HZG NRW).

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen ist in § 24 geregelt und es wird erstmals im Hochschulgesetz explizit Bezug auf die umfassenden Anforderungen an das Amt genommen. So soll die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten diesen Anforderungen durch ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine im Einzelfall nachgewiesene andere fachliche Qualifikation entsprechen. Studentinnen können wieder das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ausüben. Darüber hinaus ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen gestärkt worden. Neu ist ebenfalls die Einführung von Gender Budgeting im Rahmen der Mittelvergabe an Hochschulen (§ 24 Abs. 5 HZG NRW).

Die Hochschulen und das Land sollen gemeinsam einen Rahmenkodex für gute Beschäftigungsbedingungen aushandeln, der Vorgaben zu Befristungen und Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsumfeld, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthält (§ 34a HZG NRW) und neben der Verpflichtung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sind die Hochschulen aufgefordert, der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) angemessen Rechnung zu tragen (Artikel 1 § 3 Abs. 4 Satz 3 HZG NRW).

Den vollständigen Text zum Hochschulzukunftsgesetz finden Sie hier:

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=14567&menu=1&sg=0&keyword=hochschulzukunftsgesetz

❖ **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ weitet Online-Beratung aus**

An dieser Stelle möchten wir auf das erweiterte Angebot des Hilfetelefons *Gewalt gegen Frauen* hinweisen. Die Beratungsstelle wurde im März 2013 beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) eingerichtet. Unter der kostenlosen Telefonnummer 08000 116 016 und über die barrierefreie Webseite www.hilfetelefon.de stehen mehr als 60 Beraterinnen betroffenen Frauen, Angehörigen und Fachkräften bei allen Fragen zur Seite. Als erstes bundesweites Beratungsangebot ist das Hilfetelefon Tag und Nacht erreichbar. Sprachbarrieren gibt es nicht: Jederzeit können Dolmetscherinnen für 15 Sprachen zu den Gesprächen zugeschaltet werden. Auch hörbeeinträchtigte Menschen können das Hilfetelefon mittels eines Gebärdensprachdolmetschdienstes kontaktieren.

Mit der Einrichtung eines so genannten Sofort-Chats hat das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ nun sein Beratungsangebot im Netz ausgeweitet und damit einen äußerst niedrigschwelligen Zugang zur Online-Beratung geschaffen. Auf diese Weise sollen noch mehr Betroffene erreicht werden. Mit nur einem Mausklick gelangen Betroffene von Gewalt seit September dieses Jahres zum Einzel-Chat mit einer erfahrenen Beraterin – ganz ohne Anmeldung und Termin.

Der Sofort-Chat ist täglich zwischen 12 und 20 Uhr erreichbar. Er ergänzt die Online-Beratungsangebote des Hilfetelefons „Gewalt gegen Frauen“, zu der die Beratung per E-Mail und der Termin-Chat zählen. Beraten wird – wie am Telefon – zu allen Formen von Gewalt, anonym und kostenlos. Eine Registrierung ist nicht erforderlich.

<https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/chat-beratung.html>

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ **„MediMent-Peer“ startet in der Medizinischen Fakultät erneut**

Ende Januar 2015 startet zum vierten Mal das Programm „MediMent-Peer“, das engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aller medizinischen und naturwissenschaftlichen Fächer in der Medizin in ihrer Hochschulkarriere fördert und auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Das Konzept: Interdisziplinär gebildete Kleingruppen unterstützen sich gegenseitig bei der Karriereplanung und haben die Möglichkeit, erfahrene Fakultätsmitglieder als Mentor_innen zu ihren Treffen einzuladen. Diese informieren über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb und beraten bei der strategischen Planung nächster Schritte. Es wird der Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerkes ermöglicht, durch das gezielt die Integration im Wissenschaftsbetrieb verbessert werden kann. Ein Seminarprogramm vermittelt vielfältige Schlüsselkompetenzen.

Zum Anmeldeschluss am 31.10.2014 lagen 25 Bewerbungen (17 Frauen; 8 Männer) für ursprünglich 16 Plätze vor. Es können nun 20 Nachwuchswissenschaftler_innen in das Programm aufgenommen werden.

Im Jahre 2015 bestehen die MediMent-Programme 10 Jahre. Das Jubiläum wird in der Medizinischen Fakultät am 29. Januar 2015 gefeiert. Weitere Details folgen. Weitere Informationen zum Programm unter: www.uni-due.de/zfh/mediment oder bei der Programmleiterin Dr. Renate Petersen (renate.petersen@uni-due.de)

❖ **Frauen für Start in technische Berufe stärken - Gemeinsame Abschluss- und Auftaktveranstaltung von „ChanceMINT.NRW“**

Frauen sind in Ingenieurberufen immer noch eine Minderheit. Bundesweit sind nur 16,6 Prozent der erwerbstätigen Ingenieur_innen Frauen. Die Abbruchquoten von Studentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen liegen teilweise über 30 Prozent. Das Modellprojekt der UDE „ChanceMINT.NRW“ ermöglicht Studentinnen der Ingenieurwissenschaften und der Informatik durch Kooperation von Universität und Unternehmen bereits während des Studiums Einblicke in die technische Arbeitswelt, sie können Kontakte knüpfen und konkrete berufliche Perspektiven entwickeln. Ziel des Projektes ist es, zu einem eher frühen Zeitpunkt im Verlauf des Studiums den Anwendungsbezug der Studieninhalte und den Praxisbezug zu stärken und so die Studienmotivation der Studentinnen zu bestärken. ChanceMINT.NRW wird vom Land NRW durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

Unter dem Motto „Gemeinsam aktiv - Perspektiven einer Theorie-Praxis Vernetzung für die Fachkräfteentwicklung in der Region“ fand am 21. Oktober 2014 am Campus die gemeinsame Auftakt- und Abschlussveranstaltung im Programm „ChanceMINT.NRW“ statt. Im Rahmen dieser feierlichen Veranstaltung wurden die 27 neuen Teilnehmerinnen der im Wintersemester 2014/2015 startenden Programmrunde begrüßt. Den Teilnehmerinnen der ersten Programmrunde wurde zudem feierlich ihr Abschlusszertifikat durch die Prorektorin Prof. Dr. Ute Klammer überreicht.

Im Anschluss diskutierten Expert_innen aus Landesministerium, Hochschule, Unternehmen und Verbänden Fragestellungen und Ideen einer praxisorientierten Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen: *„Wenn motivierte Frauen ihr Ingenieur-Studium nicht beenden oder nach erfolgreichem Abschluss nicht in der Wirtschaft arbeiten können, dann läuft etwas falsch. ‚ChanceMINT.NRW‘ zeigt, wie ein konkreter Praxisbezug während des Studiums dazu beitragen kann, junge Frauen auf eine männlich dominierte Berufswelt vorzubereiten. Studentinnen, Hochschule und Unternehmen profitieren durch verstärkte Kooperationen gleichermaßen.“*, sagte Emanzipationsministerin Barbara Steffens, die ebenfalls an der Veranstaltung teilnahm. *„Ziel ist es, die Chancengleichheit von Frauen zu verbessern, aber auch ihr Leistungs- und Innovationspotential zu nutzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen“*, so Steffens.

Bereits 20 regionale kleine und mittelständische Unternehmen aber auch Konzerne beteiligen am Projekt. Weitere Informationen zum Programm ChanceMINT.NRW finden Sie unter: www.uni-due.de/zfh/chancemint/ oder erhalten Sie bei der Projektmitarbeiterin Beatrix Holzer (Tel.: 0203/379-7005; E-Mail: beatrix.holzer@uni-due.de)

Hinweise des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

❖ Ringvorlesung „Gesundheit – Care – Geschlecht“ im Wintersemester 2014/2015

Zum 5. Mal veranstaltet das Essener Kolleg für Geschlechterforschung im Wintersemester 2014/2015 die inzwischen viel beachtete Vortragsreihe *Forschungsforum Gender*. In diesem Semester widmen sich die insgesamt 14 Vorträge dem zentralen Thema „Gesundheit – Care – Geschlecht“. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob und inwieweit die ganze Spannweite von medizinischer Versorgung bis hin zur pflegerischen bzw. sozialen Betreuung unter dem Aspekt der Geschlechterverschiedenheit Differenzierungen notwendig erscheinen lässt und auf welche Weise dieser Notwendigkeit heute bereits Rechnung getragen wird.

Längst ist wissenschaftlich belegt – wenn auch noch lange nicht in allen Teilen der Wissenschaft und der Gesellschaft angekommen –, dass sowohl das biologische wie auch das soziale Geschlecht in der Medizin wie überall im Gesundheitswesen eine entscheidende Rolle spielt. Die Vortragenden gehen Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Geschlechter in diesen Bereichen auf die Spur, indem sie Stellung und Entscheidungsmöglichkeiten von Frauen ebenso aufzeigen wie Wege einer geschlechtergerechten Organisation von Versorgungs- und Betreuungsaufgaben in unserer Gesellschaft.

Die Beiträge der Vortragsreihe greifen Forschungsfragen aus dem EKfG-Forschungscluster „Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung/ Geschlechtergerechtes Gesundheitswesen“ auf. Mitglieder und Kooperationspartner_innen des EKfG stellen ihre Forschungsergebnisse im Bereich der Gesundheitsversorgung und des Gesundheitswesens vor und eröffnen Einblick in einen zentralen Arbeitsschwerpunkt des Kollegs. Weitere externe Kolleginnen und Kollegen, deren Forschung und Arbeit sich auf die genannten Zusammenhänge bezieht, wurden dazu geladen.

Die Veranstaltung findet ab dem 23. Oktober 2014 jeweils donnerstags von 16.00 s.t.-17.30 Uhr am Campus Essen in Raum R09 T00 K18 (Bibliothekssaal) oder S05 R03 H20 statt. Bitte beachten Sie die Raumangabe der einzelnen Vortragstermine im Programm. Das vollständige Programm zum Download sowie Abstracts zu den einzelnen Vorträgen finden Sie hier: <https://www.uni-due.de/ekfg/vortragsreihe2014-15.php>

Universität Duisburg-Essen

❖ Podiumsdiskussion an der Fakultät für Biologie: „Der Knick - Frauen in den Lebenswissenschaften“

Am 10.10.2014 fand organisiert durch die Fakultät für Biologie eine Podiumsdiskussion zum Karriereverlauf von Frauen in den Lebenswissenschaften statt. Während Frauen die Mehrheit der Studierenden in den Lebenswissenschaften bilden, sind sie bei den wissenschaftlichen

Topjobs nur noch eine Minderheit von ca. 20% oder weniger. Dieser Knick ist ein vielschichtiges Problem, in dem sowohl persönliche Lebensplanung als auch gesellschaftliches Umfeld eine Rolle spielen. Dass dies nicht so sein muss, zeigen andere europäische Länder.

Dr. Ingrid Lotz-Ahrens (Prorektorin a.D., UDE), Dr. Emily Overbeck (Univ. Stuttgart), Prof. Bettina Pfeleiderer (designierte Präsidentin Weltärztinnenbund, Univ. Münster), Prof. Helga Rübsamen-Schaeff (AiCuris, Wuppertal) sowie Prof. Bettina Siebers (UDE) diskutierten zusammen mit ca. 65 Teilnehmer_innen über Ursachen, Auswirkungen und mögliche Lösungen dieses Problems, deren Ergebnisse in Maßnahmen der Fakultät für Biologie zur Steigerung des Anteils von Professorinnen einfließen sollen.

❖ **ProSALAMANDER geht in die vierte Runde**

Gerade noch wurden die neuen Teilnehmer_innen der dritten Runde des Nachqualifizierungsprogramms ProSALAMANDER am 30.10.2014 im Haus der Technik Essen mit der Veranstaltung unter dem Titel „Das sind wir. International! Potenziale ausländischer Akademiker_innen im Ruhrgebiet heben“ begrüßt, schon startet die Bewerbungsphase für die vierte Runde. Ab sofort können sich ausländische Akademiker_innen für das Programm ProSALAMANDER an der Universität Duisburg-Essen (UDE) bewerben. Die Unterlagen können bis zum 15. Januar 2015 eingereicht werden. Studienbeginn ist das kommende Wintersemester 2015/2016.

Das mit dem Deutschen Diversity Preis 2013 prämierte Programm ProSALAMANDER richtet sich an zugewanderte Akademiker_innen, deren im Herkunftsland erworbener Studienabschluss in Deutschland faktisch nicht oder nur teilweise anerkannt wird. Ihnen wird eine individuelle Nachqualifizierung angeboten, die zum Erwerb des Bachelor- oder Masterabschlusses führt und damit ihre Chancen einer ausbildungsadäquaten Stellung auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern soll. Das Programm wird von der Stiftung Mercator gefördert.

Nähere Informationen zu ProSALAMANDER finden Sie online unter:

<https://www.uni-due.de/prosalamander/>.

Publikationen

❖ **Gender überall!? Beiträge zur interdisziplinären Geschlechterforschung**

Gender ist zu einem Leitbegriff in Politik, Gesellschaft und Forschung avanciert. Gender ist überall! Aber stimmt diese affirmative Feststellung? Ist Geschlechterforschung in postfeministischen Zeiten noch aktuell? Wie werden konkrete gesellschaftliche Probleme und Fragen zu den Geschlechterverhältnissen in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert? Gender überall!? bietet einen Einblick in rezente Forschungsansätze der Gender Studies und zeigt auf, was die Wissenschaft in Bezug auf Genderfragen leisten kann. Die Beiträge reichen

von Literatur- und Sprachwissenschaften über Philosophie, Theologie, Pädagogik und Sozialwissenschaften bis hin zu Biologie und Medizin. Dabei wird durchweg deutlich, wie notwendig es ist, geistes-, sozial-, natur- und kulturwissenschaftliche Fragestellungen miteinander in Dialog zu bringen.

Fellner, Astrid M./Conrad, Anne/Moos, Jennifer J* (Hrsg.) (2014): Gender überall!?: Beiträge zur interdisziplinären Geschlechterforschung. SOFIE. Schriftenreihe zur Geschlechterforschung, Bd. 19. Röhrig Universitätsverlag, St. Ingbert

❖ **Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen**

Personalentwicklungsmaßnahmen spielen in der Wirtschaft schon seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels hat sich mittlerweile auch an den Hochschulen die Erkenntnis durchgesetzt, dass die akademische Personalentwicklung eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben ist. Die einzelnen Beiträge beschreiben bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen und erläutern Best Practice Beispiele sowie Instrumente und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen.

Hille, Nikola / Langer, Beate (Hrsg.) (2014): *Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen*. Nomos, Baden Baden.

❖ **Studie zum Public Women-on-Board-Index erschienen**

Mit dem Public Women-on-Board-Index (Public WoB-Index) hat die Initiative Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) am 2. Juli 2014 das erste Ranking der 225 größten öffentlichen Unternehmen in Deutschland auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene nach dem Frauenanteil in Aufsichtsgremien und Top-Managementorganen vorgelegt. Die Studie zeigt: Frauen sind in den Spitzengremien der Unternehmen mit Beteiligung des Bundes, der Länder und Kommunen deutlich unterrepräsentiert.

Bislang liegen nur wenige belastbare Untersuchungen zum Anteil von Frauen in Kontroll- und Führungsgremien öffentlicher Unternehmen vor. Der Public WoB-Index wird künftig die Entwicklung im Bereich Diversity bei Unternehmen mit Beteiligung der Öffentlichen Hand laufend messen und veröffentlichen.

Die Studie mit allen Rankings sind veröffentlicht unter: <http://www.fidar.de/public-wob-index>
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=208190.html>

❖ **Karrieren und Lebenswelten – Irritationen, Dynamiken, Strategien. GENDER 03/14**

Karrieren stehen im Fokus der aktuellen GENDER-Ausgabe – und damit auch die sozialen Bedingungen für und die individuellen Erwartungen an Karrieren. Geschlechtsspezifische Zuschreibungen, Normen, Bilder und Stereotype beeinflussen Karrierewege nach wie vor, was die Schwerpunktbeiträge auf unterschiedliche Weise belegen. Doch die Analysen verweisen auch auf Wandlungen sowie auf Irritationen und Dynamiken im Geschlechterverhältnis. Hervorgerufen durch Forderungen nach Quoten als politischer Strategie, insbesondere für Frauen in Führungspositionen, wird gegenwärtig die Frage nach gleichen Chancen für Frauen und Männer in Beruf und Familie öffentlich immer wieder neu aufgeworfen. Wie sich Deutungsmuster von Spitzenführungskräften auf die Handlungspraxen in Organisationen auswirken, zeigt Annette von Alemann am Beispiel der Deutung zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Markus Gottwald untersucht unter dem Stichwort des decoupling die Diskrepanz zwischen familienfreundlicher Personalpolitik innerhalb der Wirtschaftswelt und den faktischen Unvereinbarkeitsbedingungen. Stefanie Leinfellner arbeitet hemmende und förderliche Faktoren für das Ausbalancieren von doppelter Karriere im Wissenschaftssystem mit Partnerschaft und Familie heraus. Diese und weitere Schwerpunktbeiträge nähern sich auf verschiedene Weisen der Frage nach heutigen Karrierevorstellungen, -hindernissen und -möglichkeiten.

Schlüter, Anne (Hrsg.) (2014): *Karrieren und Lebenswelten – Irritationen, Dynamiken, Strategien*. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Heft 3, 6. Jahrgang, Vol. 6. Barbara Budrich, Opladen.

Veranstaltungen

❖ **Kapitalismus und Geschlechterverhältnisse. (Queer-)feministische Perspektiven auf das Verhältnis zwischen Recht, (National-)Staat, Ökonomie, Politik und heteronormativen Geschlechterverhältnissen am 07./08.11.2014 in Berlin**

Das Verhältnis zwischen kapitalistischer Vergesellschaftung und Geschlecht ist vielfach diskutiert worden. Materialistisch-feministische Autor_innen verweisen auf den Sachverhalt, dass wir sowohl in einer kapitalistischen, als auch in einer patriarchal- bzw. asymmetrisch-vergeschlechtlichten Gesellschaft leben. Kapitalismus und Geschlechterverhältnisse sind ineinander verschränkt und können somit nicht losgelöst voneinander analysiert werden. Auch queer-feministische Analysen zu Heteronormativität und Dekonstruktion thematisieren zunehmend das Verhältnis von Geschlecht, Sexualität und Kapitalismus. Sie beziehen sich vermehrt auf die Wechselwirkungen von kapitalistischer Vergesellschaftung und heteronormativen Geschlechterverhältnissen.

Auf der Tagung sollen die wechselseitige (Re-)produktion von Geschlechterverhältnissen und Kapitalismus in den Blick genommen werden. Geschlecht als heteronormativ zu fassen be-

deutet dabei hierarchische Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität als produzierte Normen zu analysieren. Gefragt werden soll in diesem Sinn nach der Rolle von (National-)Staat, Politik, Recht und Ökonomie für die (Re-)Produktion dieser Geschlechterverhältnisse. Dafür sollen materialistisch-feministische und queer-feministische Perspektiven herangezogen werden. Ziel ist es, im Anschluss an aktuelle und vergangene Debatten der Frage nachzugehen, wie eine (queer-)feministische Analyse der (Re-)Produktion von (heteronormativen) Geschlechterverhältnissen und Kapitalismus aussehen kann.

Die Tagung wird ausgerichtet von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin und finanziell von der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt. Weitere Informationen finden Sie auf dem Tagungsblog unter: <http://blogs.fu-berlin.de/kapitalismusundgeschlechterverhaeltnisse/>

❖ **Liebe - eine interdisziplinäre Annäherung aus Sicht der Genderforschung. Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen am 14.11.2014**

Das Phänomen der Liebe, betrachtet aus unterschiedlichen disziplinären Blickwinkeln, bietet spannende Anschlussmöglichkeiten für geschlechterbezogene Fragestellungen. Auf der Tagung wird "die Liebe" in ihren verschiedensten Ausprägungen untersucht und diskutiert. Aus einer sozial- und kulturwissenschaftlichen Perspektive nähern sich Stephanie Bethmann, Monika Götsch und Antke Engel den Prozessen von "doing love". Liebe historisch verorten - vom Mittelalter, der ersten Frauenbewegung bis zu Frauenfreundschaften der Wendezeit - werden Amalie Föbel, Melanie Panse, Sabine Hering und Felizitas Sagebiel. Literatur- und musikwissenschaftliche Perspektiven eröffnen Anne Warmuth, Rebecca Grotjahn und Sabine Meine. Zum Abschluss fragt die Soziologin Eva Illouz in ihrer Keynote mit Blick auf die Liebe in der Moderne, warum Liebe wehtut. Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung finden Sie unter: <http://www.netzwerk-fgf.nrw.de>

❖ **Entwicklungen und Perspektiven - 25 Jahre LaKof NRW am 24.11.2014 in Bochum**

Die Jubiläumstagung anlässlich des 25jährigen Bestehens der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) findet am 24. November 2014 im Internationalen Begegnungszentrum der Ruhr-Universität Bochum, dem „Beckmanns Hof“ statt. Im öffentlichen Teil der Tagung diskutiert die Wissenschaftsministerin des Landes NRW, Svenja Schulze, gemeinsam mit Dr. Ruth Seidl (MdL, Sprecherin Wissenschaftsausschuss Bündnis90/Die Grünen), Dr. Barbara Hartung (Ministerialrätin MWK Niedersachsen), Jutta Dalhoff (Leiterin CEWS), Prof. Dr. Birgit Riegraf (Universität Paderborn) und Annegret Schnell (Sprecherin der LaKof NRW) Perspektiven für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Den Festvortrag wird Prof. Dr. Gesine Spieß zum Thema „Gleichstellungsarbeit: Wandel und Widerspruch – Wege zum Erfolg“ halten.

Weitere Informationen zum Programm und zur Anmeldung zur Tagung finden Sie auf den Webseiten der LaKof NRW: <http://www.lakofnrw.de/>

❖ **Let's talk about Gender 360°. Tagung des Gleichstellungsbüros der Folkwang Universität der Künste Essen am 12.12.2014**

Nach dem Auftakt der Tagung Gender 360° in 2012 findet zum zweiten Mal die ganztägige Gender-Tagung statt. Mit Akteur_innen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen werden Fragen des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements aus inter- und transdisziplinärer Perspektive diskutiert. Eingeladen sind alle Interessierten. Eine Anmeldung ist jedoch aufgrund einer begrenzten Anzahl freier Plätze erforderlich.

Nähere Informationen zum Veranstaltungsprogramm sowie zur Anmeldung finden Sie hier: [/www.folkwang-uni.de/uploads/tx_fwtermine/let_s_talk_about_gender_360_Tagungsprogramm.pdf?L=0](http://www.folkwang-uni.de/uploads/tx_fwtermine/let_s_talk_about_gender_360_Tagungsprogramm.pdf?L=0)

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, November 2014

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte>

Alle Angaben, speziell URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Gerne nehmen wir auch Ihre/Eure Beiträge zu den Themenfeldern Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Frauen- und Geschlechterforschung auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihrer/Eurer Fakultät oder Einrichtung sind sehr willkommen.



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

zum Jahresende erreicht Sie/Euch der aktuelle Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten.

Für die Unterstützung und gute Zusammenarbeit im nun zu Ende gehenden Jahr 2014 möchten wir uns bei Ihnen/Euch ganz herzlich bedanken!

Für die bevorstehenden Feiertage wünschen wir Ihnen/Euch eine schöne Zeit sowie alles Gute zum Neuen Jahr.

Ihre / Eure Ingrid Fitzek, Lisa Mense, Elke Währisch-Große und das Team des Gleichstellungsbüros

Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZENTRUM FÜR HOCHSCHUL- UND QUALITÄTSENTWICKLUNG**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. PUBLIKATIONEN**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ **Frauenvollversammlung am 15.01.2015**

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt alle Mitarbeiterinnen der UDE zur Frauenversammlung gem. § 18 Landesgleichstellungsgesetz ein. Die Frauenversammlung findet am 15.01.2014 von 09:15 – 11:15 Uhr im Bibliothekssaal am Campus Essen statt. Schwerpunkte der Frauenversammlung werden sein:

- ❖ Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit an der UDE
- ❖ Gleichstellungsrelevante Aspekte des neuen Hochschulgesetzes des Landes NRW und die geplante Umsetzung an der UDE

Für die Teilnahme an der Frauenversammlung ist Dienstbefreiung beantragt. Teilnehmerinnen vom Campus Duisburg haben die Möglichkeit, für die Hin- und Rückfahrt den Pendelbus der UDE zu nutzen. Die Abfahrtszeiten und -orte finden Sie unter:

<https://www.uni-due.de/verwaltung/pendelbus.php>

Bei Fragen zur Frauenversammlung wenden Sie sich gerne telefonisch (0201-183-4014) oder per E-Mail (gleichstellungsbeauftragte@uni-due.de) an das Gleichstellungsbüro.

❖ **Studentische Gleichstellungsbeauftragte von der Frauenvollversammlung der Studierenden gewählt**

Am 26.11.2014 wählten die Teilnehmerinnen der Frauenvollversammlung der Studierenden eine Kandidatin aus ihrer Mitte für das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden (vgl. Newsletter 03/14).

Leonie Holtmann, Studentin der Politikwissenschaften, wurde für dieses Amt nominiert. Nach dem Votum des Wahlfrauengremiums und der Bestätigung im Senat wird sie in Kürze das Team des Gleichstellungsbüros verstärken. Im nächsten Newsletter werden wir Frau Holtmann näher vorstellen.

❖ **Elternstart NRW – Erster Termin am 27.01.2015**

Wie im letzten Newsletter (03/14) berichtet, bietet das Elternservicebüro der UDE für Mitarbeiter_innen und Studierende der UDE, die ein Kind im ersten Lebensjahr haben, Austausch- und Vernetzungstreffen an. Dieses Angebot findet in Kooperation mit dem Familienbildungswerk der AWO Essen und im Rahmen der Landes-Initiative Elternstart NRW statt. Es unterstützt zu vernetzen sowie den Kontakt zur UDE als Arbeitgeberin bzw. als Studienort zu halten.

Die Treffen finden an fünf festen Terminen, jeweils dienstags von 09:00 – 10:30 Uhr, in den Räumen der UDE auf der Tiegelstraße am Campus Essen statt. Start ist der 27.01.2015. Weitere Informationen sowie Anmeldeöglichkeiten können Sie im Elternservicebüro der UDE erfahren. Ansprechpartnerin ist Claudia Kippschull: 0201 183-4249

❖ **Qualifizierte Betreuung für den Nachwuchs durch Babysitter**

Das Elternservicebüro (ESB) der Universität Duisburg-Essen und das MitarbeiterServiceBüro (MSB) am Uniklinikum Essen bieten ihren Beschäftigten und Studierenden Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung an. Beide Einrichtungen führen dazu auch einen gemeinsamen Pool an Babysitter_innen und vermitteln diese nach Bedarf.

Doch Babysitting geht nicht ohne vorherige Qualifizierung. Deshalb gibt es im Vorfeld eine gezielte Babysitter-Schulung. Im November dieses Jahres nahmen überwiegend Studierende der UDE an so einer zweitägigen Babysitter-Schulung teil, die am Universitätsklinikum Essen stattfand. Dort ging es um die Themen Erste Hilfe, Rechtliche Grundlagen und Aufsichtspflicht, psychische und physische Entwicklung von Kindern bis zehn Jahre, altersgerechte Spielideen und Kinderliteratur. Praktische Übungen rundeten diese Schulung ab. Die zehn Teilnehmerinnen erhielten anschließend ein entsprechendes Zertifikat.

Kontakt:

Nina Abedini (ESB) 0201/183-4716, Sebastian Hacke (MSB) 0201/723-1641

❖ **Beratungsangebote Fortbildung und Qualifizierung 2015. Jahresprogramm 2015 der Personalentwicklung ist veröffentlicht**

Das interne Jahresprogramm 2015 für die Beschäftigten an der UDE mit den Angeboten zur Fortbildung und Qualifizierung bietet vielfältige Seminare zu den Themen Kommunikation, Führungskräfteentwicklung, Diversity/interkulturelle Kompetenz, Sprachen, Gesundheit und EDV-Kurse für die Beschäftigten der UDE an.

Besonders hinweisen möchten wir auf zwei Seminarangebote, die sich gezielt an Frauen aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung richten: Das Seminar „Meine Stimme – meine Wirkung“ unterstützt die Teilnehmerinnen die „eigene Stimme“ zu entdecken und diese in Verhandlungen, Vorträgen und bei allen täglichen Gesprächsanlässen überzeugend einzusetzen. Wie sie sich Kommunikation in Arbeitszusammenhängen und insbesondere in herausfordernden Situationen leichter gestalten lässt, erfahren die Teilnehmerinnen im Seminar „Den roten Faden fest in der Hand! - Klartext-Kommunikation für Mitarbeiterinnen.“

Das Jahresprogramm der Personalentwicklung für 2015 finden Sie online. Sie können sich zu den Angeboten über den folgenden Link anmelden: <https://sisonline.uni-due.de/default.aspx>

❖ **MediMent feiert 10-jähriges Jubiläum**

An der Medizinischen Fakultät bestehen die MediMent-Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im kommenden Jahr zehn Jahre. Sie werden seither in Kooperation mit dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung erfolgreich durchgeführt.

Gestartet 2005 als erstes Medizin-Mentoring-Programm in NRW, richtete es sich zunächst exklusiv an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Seit dem Jahr 2009 hat auch der männliche Nachwuchs die Möglichkeit, im Zweijahresrhythmus an dem neu hinzugekommenen Angebot „MediMent-Peer“ teilzunehmen. Seit 2005 haben 105 Frauen und 33 Männer das Programm durchlaufen und bewerten die aus den drei Modulen, „Mentoring“, „Seminarprogramm“ und „Networking“, bestehende Förderung sehr positiv. Inzwischen ist das Konzept der gendersensiblen Nachwuchsförderung über die Landesgrenzen hinweg zu einem Orientierungsmodell für andere Medizinische Fakultäten geworden.

Die Jubiläumsfeier findet am Donnerstag, 29. Januar 2015, 18.00 Uhr, am Universitätsklinikum Essen im Lehr-Lern-Zentrum statt. Weitere Programmdetails und ein integriertes Online-Anmeldeformular finden Sie unter: <https://www.uni-due.de/zfh/mediment>

Bei Rückfragen steht Frau Dr. Renate Petersen, MediMent-Programmleitung, Tel. 0203 379 1222, renate.petersen@uni-due.de, ab dem 5. Januar 2015 gerne zur Verfügung.

❖ **CoachingPLUS. Seminarprogramm für Postdoktorand_innen**

Gemeinsam mit den Universitäten der Universitätsallianz Ruhr, Bochum und Dortmund (UAR) wurde das Qualifizierungsprogramm ScienceCareerNet Ruhr (SCNR) zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelt. Für jede Phase der wissenschaftlichen Laufbahn werden spezifische Module angeboten, die auf die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Fachrichtungen zugeschnitten sind.

Die Seminarreihe CoachingPLUS richtet sich an Postdoktorand_innen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben. Die Seminare befassen sich mit Themen wie Führung von Teams, Forschungsfördermöglichkeiten oder Berufungstrainings. Jede der angebotenen Veranstaltungen mit maximal sechs Teilnehmenden beinhaltet einen Seminartag und ein individuelles Coaching am darauf folgenden Tag.

Neben der Seminarreihe wird im Rahmen von CoachingPLUS eine Einführung in das kollegiale Coaching angeboten. Die Teilnahme an dieser moderierten kollegialen Coachinggruppe bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, konkrete und individuelle Lösungsmöglichkeiten für aktuelle berufliche Herausforderungen oder Konfliktsituationen zu erarbeiten und es in der eigenen beruflichen Praxis anzuwenden.

Das neue Seminarprogramm für das Sommersemester 2015 ist nun online. Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie auf den Webseiten von ScienceCareerNet Ruhr unter: <http://www.scn-ruhr.de/coachingplus/>

❖ **Journal 35 des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erschienen**

Die 35. Ausgabe des Journals des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ist Mitte Dezember erschienen. Die Koordinierungs- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung ist an die Netzwerkprofessur von Prof. Dr. Anne Schlüter im Fachgebiet Erwachsenenbildung/ Bildungsberatung an der UDE angegliedert.

Einen Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe des Journals bilden Beiträge von der „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“, die Anfang September 2014 in Wien stattfand. Zahlreiche Mitglieder des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung, darunter auch Wissenschaftlerinnen der Universität Duisburg-Essen, waren auf der Konferenz mit unterschiedlichen Beiträgen vertreten. Neben einem ausführlichen Tagungsbericht sind drei Konferenzbeiträge zu den Themen Gleichstellung und Hochschulpolitik in der neuen Ausgabe des Journals abgedruckt. Hierunter auch der Beitrag von Lisa Mense und Eva Wegzyn von der UDE, die die besondere Herausforderung „Gender genderkompetent zu lehren“, reflektieren.

Die Frage nach dem Verhältnis zwischen Geschlechterforschung und feministischen Bewegungen war Gegenstand eines Workshops des wissenschaftlichen Mittelbaus des Netzwerks, der im September 2014 an der Universität Bielefeld stattfand. Das Journal dokumentiert den Workshopverlauf und insbesondere die Impulsvorträge der eingeladenen Referentinnen aus Praxis und Wissenschaft. Mit einem Aufsatz über die Historikerin Annette Kuhn, mit Projektvorstellungen, Tagungsberichten, Rezensionen und Neuerscheinungen gibt das Journal darüber hinaus einen umfangreichen und vielfältigen Einblick in aktuelle Forschung, Vernetzung und Aktivitäten des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung.

Das Journal ist online abrufbar unter:

www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/netzwerk-journale/netzwerk-journale-2014-20170/

❖ **UDE im Diversity-Audit ausgezeichnet**



Talente entfalten und Stärken ausbauen, damit an den NRW-Hochschulen bessere Studien- und Arbeitsbedingungen möglich werden: Ein breites Spektrum an strategischen Maßnahmen wurde hierzu an der Universität Duisburg-Essen (UDE) in einem zweijährigen Auditierungsprozess weiterentwickelt. Belohnt wurde dieses Engagement jetzt durch die Auszeichnung mit dem Zertifikat des Audits "Vielfalt gestalten in

NRW" durch Wissenschaftsministerin Svenja Schulze.

Insgesamt beteiligten sich acht NRW-Hochschulen an dem Verfahren. Es ging darum, Ansätze für die Gestaltung von Vielfalt im Hochschulalltag weiterzuentwickeln. Eng begleitet durch das Wissenschaftsministerium und den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft nahmen die Hochschulen die Facetten von Vielfalt in den Blick: von der Organisations- und Personalentwicklung über die Lehre bis hin zum Controlling und zum Marketing.

Ziel der UDE war es, eine diversitätsorientierte Organisationskultur aufzubauen, in der alle Hochschulmitglieder die Chance erhalten, ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten. Dabei wurden vor allem sechs Schwerpunkte verfolgt: So wurde u.a. die Personalentwicklung diversitätsgerecht weiterentwickelt und die interne Kommunikation zu Diversitätsthemen ausgebaut. Beschäftigte und Studierende haben die Möglichkeit, ihre Kompetenzen durch die Programme ProDiversität und Internationalisation at Home zu professionalisieren.

Die Diversitäts-Strategie wurde weiterentwickelt. Durch das Pilotprojekt „Gender- und Diversity Mainstreaming“ in der Fakultät für Bildungswissenschaften sowie die Entwicklung eines hochschulweiten Diversitäts-Monitorings erhält die UDE verlässliche Daten, mit denen sich überprüfen lässt, ob die vorhandenen Maßnahmen ihr Ziel erreichen.

Aus der Forschung gibt es Hinweise, dass junge Menschen, die als Erste in ihrer Familie studieren, häufiger ihr Studium abbrechen. „Mit unseren regelmäßigen Befragungen wollen wir herausfinden, ob das an der UDE auch so ist, welche Studienphasen besonders kritisch sind und warum“, erklärt Projektleiter Karl-Heinz Stammen aus dem UDE-Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung. „Wir machen damit Bedarfe oder Problemstellungen sichtbar, und helfen dabei, sinnvolle Ansatzpunkte für konkrete Maßnahmen zu finden.“

Prorektorin Prof. Dr. Ute Klammer: „Wir haben das Audit dazu genutzt, das Qualitätsmanagement an der UDE diversitätsgerecht weiterzuentwickeln. Mit Hilfe flexibler Angebote und Strukturen sollen Studierende und Beschäftigte ihre Potenziale bestmöglich entfalten können. Diversity Management ist kein Selbstzweck, sondern es unterstützt die Hochschulakteure bei ihren Kernaufgaben – in Studium und Lehre, bei der Personalentwicklung, im Qualitätsmanagement und auch in der Forschung.“

Weitere Informationen: https://www.uni-due.de/diversity_audit/

Publikationen

❖ **Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung. Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven**

Warum braucht die Hochschule Gender- und Diversity-Kompetenzen? Wie können sie wirksam gefördert werden? Unterschiedliche Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaftspolitik und Hochschule skizzieren ihren Beitrag zu Gender- und Diversity-bezogenen Maßnahmen an der Universität Hildesheim. Konzeptionelle Überlegungen geben Impulse für die strukturelle Verankerung. Praxisbeispiele illustrieren Programme und Formate, die Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und Beratung gezielt fördern. Der vorliegende Band dokumentiert die

Beiträge einer Vortragsveranstaltung zum Thema „Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und Beratung“, die im Mai 2012 an der Universität Hildesheim stattfand.

Tomberger, Corinna (Hrsg.) (2014): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheim: Universitätsverlag

❖ **Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft**

Die empirische Studie geht der Frage nach, auf welche Resonanz, Akzeptanz und Dissonanz das Gender Mainstreaming-Konzept in der Hochschul- und Wissenschaftspraxis stößt. Sie liefert Hinweise darauf, welche individuelle Bedeutung Hochschulakteurinnen und -akteure dem gleichstellungspolitischen Konzept beimessen. Im Ergebnis wird ein systematischer Zusammenhang zwischen der subjektiven Gender (Mainstreaming)-Kompetenz (Wollen-Wissen-Können), den Überzeugungen, den eingesetzten Implementierungspraktiken und ihren Legitimierungen sowie ihrer sozialen Positionierung in der Hochschulhierarchie ersichtlich. Die Interviewstudie bietet einen differenzierten Ansatz für das Verständnis der Langsamkeit von Gleichstellungsprozessen in Organisationen.

Marion Kamphans (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Springer VS: Wiesbaden

❖ **Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!**

Gute Arbeit, das Leitbild für faire und gesunde Arbeitsbedingungen, gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Element zur Verwirklichung Guter Arbeit und gehört mit auf die Agenda aller Verantwortlichen.

Die Realität ist davon weit entfernt. Welche Problemlagen sind zu erkennen? Welche Ansätze gibt es in Politik und Praxis, Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz geschlechtersensibel und geschlechtergerecht weiterzuentwickeln? Gute Arbeit und Gutes Leben bedeutet, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit einem ganzheitlichen Lebensentwurf in Einklang bringen können. Die reale Welt der Berufe, Tätigkeiten und Arbeitsplätze ist im Gegensatz zu diesem Leitbild von vielfältigen physischen und psychosozialen Belastungen geprägt. Frauen und Männer sind von den Belastungen und Belastungsfolgen unterschiedlich stark betroffen; die Geschlechterrollen sind hierfür mit von Bedeutung.

Rahmenbedingungen, Konzepte und betriebliche Praxis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen so gestaltet werden, dass sie den Belangen beider Geschlechter gerecht werden. Mehr Gender-Wissen und -Kompetenz sind die Basis für geschlechtergerechte Strategien, deren Umsetzung Frauen und Männern zugute kommt.

Weg, Marianne; Stolz-Willig, Stolz-Willig, Brigitte (Hrsg.) (2014): Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht! VSA-Verlag: Hamburg

❖ **Chancengleichheits-Monitoring 2013 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) erschienen**

Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ein wichtiges Anliegen. Seit 2008 berichtet die DFG jährlich über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der Antragstellung bei der DFG, ihren Antragserfolg sowie ihrer Repräsentanz in den Gremien der DFG. In diesem Jahr wird diese Berichterstattung deutlich ausgeweitet.

Als Neuerung wird nun nicht mehr nur Bezug auf das aktuelle Berichtsjahr genommen, sondern es werden mehrjährige Entwicklungen beobachtet. Sowohl die DFG-Programme als auch die Fächer werden noch differenzierter ausgewertet. Zusätzliche Daten aus DFG-Erhebungen und vom Statistischen Bundesamt erlauben eine Betrachtung der Frauenanteile auf verschiedenen Karrierestufen und den Vergleich zur Repräsentanz im Wissenschaftssystem insgesamt. Schließlich werden neben dem Kern der Berichterstattung, die in jedem Jahr fortgeschrieben wird, zukünftig jährlich wechselnde Schwerpunktthemen vertiefend behandelt. Ein Glossar im Anhang erläutert die wichtigsten Begrifflichkeiten, Programme und Statistik-Standards. Den Bericht können Sie unter der folgenden URL herunterladen:

www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring.pdf

Veranstaltungen

❖ **„Gender and Diversity Studies in European Perspectives“. Tagung an der Hochschule Rhein-Waal vom 8. bis 10. Januar 2015.**

Die internationale Tagung „Gender and Diversity Studies in European Perspectives“ vom 8. bis 10. Januar 2015 an der Hochschule Rhein-Waal am Campus Kleve hat die Zielsetzung, Stand und Entwicklung von Gender und Diversity Studies in Europa und darüber hinaus mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu debattieren. Während bestimmte Rechte und Richtlinien bezüglich dem Abbau von Diskriminierung und der Förderung von Gleichstellung innerhalb der EU Staaten gestärkt werden und so innere Grenzen zwischen den Mitgliedsstaaten an Bedeutung verlieren, werden gleichzeitig Grenzen nach außen verfestigt. Die Tagung diskutiert über Gender und Diversity Studies im Kontext von sozialen und politischen Veränderungen in unterschiedlichen europäischen und angrenzenden Regionen. Die zentralen Themen sind die Gesetzgebungen zur Antidiskriminierung, soziale Bewegungen und Politiken, Arbeit und Organisation, die Hochschulbildung und das Wissenschaftssystem sowie theoretische und methodische Debatten, unter anderem Intersektionalität.

Weitere Informationen zum zur Tagung und zum Programm finden Sie unter:

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/aktuelles/aktuelles-details/article/gender-and-diversity-studies-in-european-perspectives-tagung-an-der-hochschule-rhein-waal.html>

❖ **Bewegung/en - 13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ und 5. Jahrestagung der „Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG)“ an der Universität Bielefeld vom 12. – 14.02.2015**

Die jährlichen Arbeitstagungen der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ finden seit Gründung der „Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG)“ jeweils im Vorfeld der Jahrestagung der FG statt. In diesem Jahr richtet das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld beide Tagungen unter Thema Bewegung/en aus.

13. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum

Die Arbeitstagung der KEG bietet vom 12.02. – 13.02.2015 wieder die Möglichkeit, inhaltliche und hochschulpolitisch brisante Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg_innen zu erörtern. Anhaltendes Grundanliegen der KEG ist der qualifizierte Erfahrungsaustausch zwischen den institutionalisierten Einrichtungen im deutschsprachigen Raum. Er soll zur diagnostischen Sicht auf Trends und Fallen der Hochschulentwicklung verhelfen und dazu beitragen, Formen und Strategien der Institutionalisierung zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Auf der Arbeitstagung diskutieren die Teilnehmer_innen in Arbeitsgruppen u.a. zu den folgenden Themen:

- ❖ Regionale und nationale Netzwerke der Gender Studies – aktuelle Herausforderungen und Zukunftsstrategien
- ❖ Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung - Vernetzung, Kooperationen und Konkurrenzen
- ❖ Gender Studies an Fachhochschulen
- ❖ Entwicklung der Genderstudiengänge

Weiterführende Informationen zur KEG finden Sie: www.genderkonferenz.eu/

5. Jahrestagung der „Fachgesellschaft Geschlechterstudien

Am 13.02.2015 startet die fünfte Jahrestagung der FG um 12:30 Uhr mit einer gemeinsamen Brückenveranstaltung mit der KEG mit dem Thema: (Wohin) bewegen sich die Gender Studies?“ Die 5. Jahrestagung der FG nimmt Dynamiken, Auseinandersetzungen, Konflikte und Kämpfe, die sich um Geschlechterkonstruktionen und Geschlechter(un)ordnungen ereignen, in den Fokus. Das Thema Bewegung/en, soll auf der Jahrestagung 2015 in seiner Vielfalt ergründet und die Mannigfaltigkeit von Bewegung/en aus inter-/multi-/trans-/postdisziplinären Perspektiven erkundet werden.

Informationen zur Fachgesellschaft Geschlechterstudien entnehmen Sie bitte der Hochmepage der FG unter: <http://www.fg-gender.de/>

Das ausführliche Programm der beiden Tagungen sowie Hinweise zur Anmeldung und zum Tagungsort finden Sie unter: <http://www.uni-bielefeld.de/IFF/keg/programm>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, Dezember 2014

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: lisa.mense@uni-due.de URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte>

Alle Angaben, speziell URL-Adressen, sind ohne Gewähr.

Gerne nehmen wir auch Ihre/Eure Beiträge zu den Themenfeldern Frauenförderung, Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Frauen- und Geschlechterforschung auf. Hinweise zu Veranstaltungen, Publikationen oder weitere Informationen zu Aktivitäten Ihrer/Eurer Fakultät oder Einrichtung sind sehr willkommen.