

NEWSLETTER 03/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

hiermit erreicht Sie unser aktueller **Newsletter 03/06**. Einmal mehr haben wir für Sie interessante und aktuelle Informationen zu den Themengebieten Gleichstellung und Hochschule, Karriere und Arbeitsmarkt sowie Literatur- und Veranstaltungsankündigungen zusammengestellt.

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

Inhalt

1. **INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
2. **NEUES AUS DEM ZFH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG/ GENDERMAINSTREAMING**
3. **QUERBEET**
4. **VERANSTALTUNGEN**

Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

❖ Wahl der Wahlfrauen im Rahmen der Hochschulwahlen

Vom 19. bis 21. Juni finden in diesem Jahr die Wahlen der Wahlfrauen, zum Senat, zum Erweiterten Senat, sowie zu den Fachbereichsräten statt.

Die zweijährige Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten wird zum 30.09.2006 enden. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen ist in der [§ 24 der Wahlordnung](#) der Universität Duisburg-Essen geregelt.

Die weiblichen hauptamtlichen Beschäftigten und die Studentinnen der Universität wählen ein Wahlfrauengremium. Dieses besteht aus je vier Wahlfrauen pro Statusgruppe: Die Gruppe der Professorinnen, des wissenschaftlichen Mittelbaus, der weiteren Beschäftigten sowie der Studentinnen. Es werden also insgesamt 16 Wahlfrauen gewählt. Wählbar als Wahlfrauen sind ebenfalls die hauptamtlichen Beschäftigten und die Studentinnen der Universität. Für den Wahlvorschlag einer Wahlfrau sind zwei Unterschriften notwendig.

Das Wahlfrauengremium wählt mit der Mehrheit seiner stimmberechtigten Mitglieder die Gleichstellungsbeauftragte und ihre bis zu drei Stellvertreterinnen, welche unterschiedlichen Gruppen angehören müssen. Das Wahlfrauengremium schlägt diese Kandidatin dem Senat zur Wahl vor, der dann die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wählt. Bestellt werden die Gleichstellungsbeauftragten anschließend vom Rektor oder der Rektorin. Die Terminplanung für die Wahlen können sie der Tabelle entnehmen.

Frist nach WO	spätester Termin	
40. Tag vorher	09.05.06	Festlegung des Wahltermins durch den Rektor (§ 6 Abs. 3 WO)
40. Tag vorher	09.05.06	Einberufung des Wahlvorstands (§ 6 Abs. 3 WO)
37. Tag vorher	12.05.06	Konstituierende Sitzung des Wahlvorstands (§ 6 Abs. 3 WO)
35. Tag vorher	15.05.06	Stichtag für die Gruppenzugehörigkeit (§ 5 Abs. 2 WO)
35. Tag vorher	15.05.06	Bekanntmachung der Wahlen (§ 8 Abs. 1 WO)
33. Tag vorher	17.05.06	Auslegung des Wählerverzeichnisses (§ 9 Abs. 2 WO)
21. Tag vorher	29.05.06	Fristende für die Einreichung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 2 WO)
14. Tag vorher	02.06.06	Entscheidung über die Zulassung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 9)
10. Tag vorher	09.06.06	Bekanntmachung der Wahlvorschläge (§ 10 Abs. 11)
4. Tag vorher	14.06.06	Fristende für die Beantragung von Briefwahlunterlagen (§ 12 Abs. 1)
	19.-21.06.06	Durchführung der Wahlen
	22.06.06	Auszählung
	23.06.06	Veröffentlichung des Wahlergebnisses

Auf zwei Informationsveranstaltungen zur Wahl stellte die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Rompeltien das Wahlverfahren und die Aufgaben der Wahlfrauen vor. Wenn Sie sich für das Amt der Wahlfrau interessieren und/oder weitere Informationen benötigen, wenden Sie sich bitte an das Gleichstellungsbüro.

❖ Angebote des Elternservicebüros

Tagespflegestelle in Essen

Seit April 2006 gibt es in Kooperation mit dem VAMV in Essen eine in Universitätsnähe gelegene eigene Tagespflegestelle. Eine geschulte und erfahrene Tagesmutter betreut dort in einer eigens dafür angemieteten und kindgerecht eingerichteten Wohnung 5 Kinder von Mitarbeiter/innen der Universität.

Erste-Hilfe am Kind

Das Elternservicebüro bietet in Kooperation mit dem Familienbildungswerk des DRK Duisburg Mitarbeitern der Universität einen Erste Hilfe Kurs am Kind an. Die Veranstaltung findet am Freitag, den 12.05.2006 von 9.00 – 14 Uhr in den Räumen des [Familienbildungswerkes](#) Erftstr. 15, 47051 Duisburg statt.

Es besteht die Möglichkeit einer Kinderbetreuung während der Veranstaltung. Wir freuen uns auf reges Interesse und bitten um eine Anmeldung im Elternservicebüro bis zum 05.05.2006.

TERMINE

Als neuer Service bietet der VAMV als Kooperationspartner des Elternservicebüros der Universität allen Mitarbeiter/innen jeweils am ersten Dienstag im Monat 4.4./2.5./6.6./4.7./1.8./5.9./10.10/7.11./und 5.12.06 in der Zeit von 12.00 bis 13.00Uhr eine exklusive Hotline an. Unter der Telefonnummer (Essen) 8277495 steht Ihnen eine Mitarbeiterin des VAMV zu allen Fragen der Kinderbetreuung in Tagespflege zur Verfügung.

Kinderferienbetreuung in den Sommerferien

Die Kinderferienbetreuung in den Sommerferien wird an folgenden Terminen stattfinden: 26.6. - 30.06.06, 03.07. - 07.07.06, 10.07. - 14.07.06.

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des [Elternservice](#)

❖ **Netzwerk *Studieren mit Kind***

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind will ein Betreuungsnetzwerk studierender Eltern mit Kind aufbauen. Dazu können sich interessierte StudentInnen ab sofort im Elternservicebüro für Studierende mit Kind in eine Art *Netzwerk Betreuungskarte* eintragen lassen. Mit dem Eintrag übermitteln wir Ihnen e-mail Adressen von allen, die bereits in der Kartei eingetragen sind und Interesse an einer wechselseitigen Betreuung haben. Weitere Informationen zum Netzwerk unter: www.uni-due.de/studium_und_kind/

Neues aus dem ZfH, Frauenförderung/ Gendermainstreaming

❖ **Kick-Off-Workshop *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen***

Promotion als Traumziel - An diesem Thema arbeiteten am Donnerstag den 06.04.2006 rund 30 Promovendinnen und promotionsinteressierte Frauen unterschiedlicher Fachbereiche. Im Rahmen des Kick-Off-Workshops der neuen Projektlinie von *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen* ging es für die Teilnehmerinnen darum, ihre Promotionsabsicht zu konkretisieren, weitere Orientierung auf dem begonnen Promotionsweg zu bekommen und erste Netzwerke zu knüpfen. Die Vorstellung von vier erfolgreichen Promovendinnen sowie die anschließende sehr lebhaft Diskussion mit den Teilnehmerinnen vermittelten ein authentisches Bild des Promotionsprozesses in all seinen Facetten. Die Entwicklung individueller Zukunftsszenarien und Überwindungsmöglichkeiten möglicher Barrieren waren weitere erste Schritte auf dem Weg zur möglichen Promotion. Im nächsten Schritt ist für Mitte Mai ein weiteres Treffen zur Netzwerkbildung geplant. Darüber hinaus werden sowohl fachspezifische als auch fachübergreifende Veranstaltungen und Beratungsangebote zur Begleitung der Frauen auf dem Weg zur Promotion angeboten.

Weitere Informationen zum interdisziplinären Forschungsprojekts *Promovieren – Eine Perspektive für Frauen* der Fachbereiche Gesellschafts-, Bildungs-, und Wirtschaftswissenschaften der UDE finden Sie im Internet: <http://www.uni-duisburg-essen.de/promovieren-mit-meduse/>

❖ **Auftaktveranstaltung der Mentoring-Linie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen**

Am 22. Mai 2006 um 18.00 findet im Mercator-Haus am Campus Duisburg die Auftaktveranstaltung der ersten fachspezifischen Mentoring-Linie für Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen statt.

Zur Begrüßung sprechen Herr Prof. Dr. Zechlin – Rektor der Universität Duisburg-Essen, Prof. Dr. Andrés Kecskeméthy – Dekan der Fakultät für Ingenieurwissenschaften der Universität Duisburg-Essen - und Frau Dr. Bärbel Rompeltien - Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen. Frau Prof. Dr. Susanne Ihlen – „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“ an der TU München - wird einen Vortrag zum Thema „Schlüssel zum Erfolg oder: Verschiedene Kompetenzen und Karrierewege von Ingenieurinnen“ halten

Anschließend erhalten die Teilnehmerinnen Gelegenheit, ihre Tandempartnerin, aber auch die anderen TeilnehmerInnen der Veranstaltung näher kennen zu lernen.

Eingeladen sind neben den Teilnehmerinnen der Mentoring-Linie für Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen alle Interessierten dieser Fachbereiche. Bitte melden Sie sich bis zum 10. Mai 2006 unter 0203 – 379 1432 oder anette.schoenborn@uni-due.de für die Auftaktveranstaltung an.

❖ **Workshops für Frauen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern**

Zukünftig wird der Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH's Workshops anbieten, die sich an Studentinnen, aber auch Doktorandinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer wenden.

In einem 2-tägigen Seminar (12./13. Juni 2006) besteht die Möglichkeit, die eigenen Potenziale genauer zu bestimmen und somit nutzbar zu machen. Hintergrund ist, dass erfolgreiche Menschen ihre Stärken und Grenzen kennen und daher auch kritische Situationen oder Konflikte in Beruf und Privatleben souveräner meistern können. Sie schaffen es, ihr inneres Potenzial und ihr äußeres Verhalten miteinander in Einklang zu bringen. Im DISG®-Profilingseminar erarbeitet jede Teilnehmerin ein detailliertes Persönlichkeitsprofil und erfährt eine Menge über sich selbst: Arbeitsstil, Umgang mit anderen, Konfliktverhalten und (unentdeckte) Potenziale - eine gute Basis für konstruktive Zusammenarbeit und überzeugendes Auftreten.

Im Juli wird es einen Workshop zur Karriereplanung geben. Neben dem Aufzeigen von Fehlerquellen und Pluspunkten in Bewerbungsunterlagen, wird auch das souveräne Auftreten geübt und Faktenwissen über Karrierewege vermittelt.

Weitere Einzelheiten finden Sie im Internet unter: www.uni-due.de/meduse

Querbeet

❖ **IT-Ausbildung bietet gute Startchancen**

Die Ausbildungsberufe im IT-Bereich bieten überdurchschnittlich gute Chancen auf eine Arbeitsstelle – auch für Frauen. Dennoch, so zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK), der Initiative D21 und des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V., werden Frauen nach wie vor im IT-Bereich benachteiligt.

Die Studie behandelt die Erfahrungen, die die jungen Frauen und Männer während ihrer Ausbildung machen und gibt Auskunft über die unterschiedlichen Aspekte der Abschlussprüfung. Neben der Bewertung der Ausbildung im Hinblick auf ihre Eignung als Berufsvorberei-

tung geben die Absolventinnen und Absolventen Auskunft über ihre derzeitige berufliche Situation. Hierzu gehören sowohl Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses als auch die momentane finanzielle Entlohnung sowie die beruflichen Zielsetzungen.

Trotz einer derzeitigen schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt ist als ein Ergebnis der Studie hervorzuheben, dass der berufliche Übergang für einen Großteil der ehemaligen weiblichen und männlichen Auszubildenden durch Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist. Darüber hinaus schätzen die Frauen, die eine IT-Ausbildung absolviert haben, insbesondere die sozial-kommunikativen Aspekte der Ausbildung. Hier zeigt sich, dass die Assoziation von technischen Berufen und sozialer Vereinsamung weit von der Wirklichkeit der IT-Berufe entfernt ist. Trotz allem aber werden Frauen nach wie vor im IT-Bereich benachteiligt. Studienergebnisse zeigen, dass das Überschreiten der sogenannten zweiten Schwelle im Anschluss an eine IT-Ausbildung für 86,3 Prozent der Frauen, aber für 92,4 Prozent der Männer in eine Vollzeittätigkeit mündet. Außerdem werden mehr Männer als Frauen unbefristet beschäftigt. Auch der Blick auf die Entlohnung zeigt ein ungleiches Verhältnis zwischen Frauen und Männern zugunsten der Männer. Dies gilt auch, wenn man den erhöhten Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen berücksichtigt.

Die Studie ist in der Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. erschienen. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Kompetenzzentrums: http://www.kompetenzz.de/vk06/features/s_h1

❖ **Gebündeltes Wissen - Literaturdatenbank zu Frauen in Wissenschaft und Forschung aktualisiert**

Mehr als 1.100 neue Einträge stehen in der Literaturdatenbank zum Thema "Frauen und Wissenschaft" des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS, zur Verfügung. Die Datenbank enthält die gesamte relevante deutschsprachige Literatur seit den sechziger Jahren. Rund 800 Einträge zu deutschsprachiger Literatur und 360 internationale Hinweise hat das CEWS jetzt neu aufgenommen.

"Insgesamt hat diese Literaturdatenbank jetzt mehr als 2.500 Einträge", berichtet Dr. Inken Lind, Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim CEWS. "Das Angebot ist zwar noch nicht erschöpfend, aber wir aktualisieren es regelmäßig." Die Datenbank steht allen am Thema interessierten Personen kostenlos zur Verfügung. Zudem richtet sie sich an AkteurInnen und FunktionsträgerInnen aus dem hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Bereich. Sie finden dort alle themenrelevanten Aufsätze und Bücher der vergangenen 40 Jahre - das Spektrum reicht von "Ausgegrenzt und mittendrin - Frauen in der Wissenschaft" über "Flexibilisierung der Hochschulhaushalte" bis hin zu "Zufall, Gelegenheit oder zähes Ringen um Anerkennung: Selbstinterpretation weiblicher Hochschulkarrieren bis zur Habilitation". Die Literaturdatenbank zu Frauen in Wissenschaft und Forschung pflegt das CEWS gemeinsam mit der Universitäts- und Landesbibliothek Bonn. Sie ist im Internet zu finden unter <http://www.cews.org/informationpool/cipdata.php?aid=41>.

❖ **Deutscher Hochschulverband fordert familiengeeignete Arbeitsbedingungen an den Universitäten**

Damit Wissenschaftlerinnen sowohl eine Familie gründen als auch ihre wissenschaftliche Qualifizierung fortsetzen können, beschloss der Deutsche Hochschulverband (DHV) einen Forderungskatalog zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Verband begründet seine Forderung mit dem Hinweis auf die immer noch starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft: „Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt lediglich 13 Prozent, obwohl ungefähr die Hälfte der Studienanfänger weiblich ist. Je höher die wissenschaftliche Qualifikation, desto mehr sinkt der Frauenanteil: Bei den Promotionen beträgt er noch knapp 40 Prozent, bei den Habilitationen sind es nur noch 22 Prozent“, berichtete DHV-Präsident Professor Dr. Bernhard Kempen. Nach Auffassung des DHV beruhe dieses Mißverhältnis nicht auf einer generellen Diskriminierung von Frauen, sondern auf den Schwierigkeiten für Frauen, wissenschaftliche Qualifikation und Kinderwunsch in Einklang zu bringen. Damit vergeude Deutschland ohne Not wertvolle geistige Ressourcen und ein enormes innovatives Potential, auf das es dringend angewiesen sei.

Der DHV schlägt einen Maßnahmenkatalog vor, der u.a. die Finanzierung von Wiedereinstiegsprogrammen nach familienbedingter Berufspause, die Ausweitung des Kindergarten- und Hortangebotes an den Hochschulen, die Verstärkung der finanziellen Mittel für Promotions- und Habilitations-Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder auf die Familiensituation zugeschnittene Hilfestellung der Ministerien und Hochschulen im Rahmen von Berufungsverfahren beinhaltet.

Pressemitteilung des DHV: <http://www.hochschulverband.de/cms/fileadmin/pdf/pm/pm08-2006.pdf>

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS, beobachtet aufmerksam, dass momentan in der Diskussion zur Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen, häufig ausschließlich auf die Vereinbarkeitsproblematik eingegangen wird. Die Studie [„Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen“](#) der CEWS-Mitarbeiterin Inken Lind zeigt in einem Forschungsüberblick, dass die Ursachen mehrdimensional sind. Einen Überblick zu „Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft - Mythen und Fakten“ findet sich im [CEWS-Newsletter Nr. 26](#).

Quelle: Cews Newsletter Nr. 43/2006

❖ **Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Kaum Nachwuchs beim Nachwuchs in der Wissenschaft**

Fragen nach dem Zusammenhang zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderzahl bzw. -losigkeit beim ‚wissenschaftlichen Nachwuchs‘ an den Universitäten des Landes NRW untersucht auch die aktuelle Studie „Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere“, die am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund durchgeführt wird. Es wurde erstmals eine Totalerhebung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen vorgenommen.

Eine Ursache für die geringe Kinderzahl von männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftlern sehen die Autorinnen der Studie in den strukturellen Karrierebedingungen der wissenschaftlichen Laufbahn mit befristeten Verträgen und geringer Planungssicherheit, die bei einem deutlichen Karrierewunsch zum Aufschub oder Verzicht auf eine Familiengründung der weiblichen und auch der männlichen Nachwuchswissenschaftler führen.

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der Studie finden Sie im Internet unter:

<http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=40>

❖ Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken

Der nun erschienene Band zur Tagung *wissens transform - Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*, die im März 2005 an der Georg-August-Universität Göttingen stattfand, präsentiert innovative Ansätze und Ergebnisse aus den Bereichen Wissensmanagement, Kommunikation und Lernen in Netzwerken und ihre Relevanz für die Gleichstellungspolitische Praxis. Dabei werden Wissenskonzepte und Genderkonzepte im Ansatz zusammengeführt, neue Handlungsspielräume von GleichstellungsakteurInnen in Wissenschaft und Praxis aufgezeigt und Potentiale zur Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in Organisationen sichtbar gemacht. Weitere Informationen zur Tagung finden Sie auch im Netz unter: <http://www.ciwm-wissenstransform.de/>

Ernst, Sylke; Warwas, Jasmin; Kirsch-Auwärter; Edit; (Hg.) (2006): *wissenstransform. Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken*. Münster u.a.

❖ Reflexive Körper. Zur Modernisierung von Sexualität und Reproduktion

Wie haben sich Sexualität, Reproduktion und Körper in den letzten 30 Jahren modernisiert? Der Sammelband befasst sich mit den Folgen gesellschaftlicher und technischer Modernisierung für weibliche und männliche Körperbilder und –empfindungen und bietet einen vielschichtigen Überblick zur neueren Geschichte und Gegenwart von Geschlecht, Körper und Sexualität. In den Blick genommen werden dabei insbesondere die Einflüsse der Modernisierung der Biomedizin, die sozialökonomischen Umwälzungen durch Globalisierung und Informatisierung sowie den Wandel der Geschlechterverhältnisse als Resultat der Frauenbewegungen und anderer Emanzipationsbewegungen der letzten Jahrzehnte.

Mit Beiträgen von Robert W. Connell, Erika Feyerabend, Christine Kenning, Ilse Lenz, Margaret Lock, Lisa Mense, Nelly Oudshoorn, Charlotte Ullrich, Paula-Irene Villa und Torsten Wöllmann.

Lenz, Ilse; Mense, Lisa; Ullrich, Charlotte (Hg.) (2004): *Reflexive Körper? Zur Modernisierung von Sexualität und Reproduktion*. Opladen

Bei Interesse kann der Band über das Gleichstellungsbüro zum Autorinnenrabatt bezogen werden. Bestellungen richten Sie bitte an: Lisa Mense, Tel. 0201-183-4261, elisabeth.mense@uni-due.de

Veranstaltungen

❖ **Tagung: Das Private neu denken - Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen – vom 11.05. - 13.05.2006 an der Universität Bielefeld**

Privatheit - sowohl in Abgrenzung zur Öffentlichkeit als auch zur Erwerbsarbeit - gehört strukturell und normativ zu den konstitutiven Elementen moderner Gesellschaften. Beide Grenzziehungen verweisen auf den gleichen Kontext von geschlechtlicher Arbeitsteilung und asymmetrischen Geschlechterverhältnissen, ohne den sie nicht denkbar wären. Seit den 1990er Jahren gewinnt Privatheit in ihren verschiedenen Facetten eine neue Aktualität und rückt in den verschiedenen Disziplinen erneut in den Blick. Hintergrund dieser verstärkten Thematisierung von Privatheit sind Prozesse der Entgrenzung in verschiedenen Bereichen, die dazu führen, dass die klaren Schneidungen der Sphären Öffentlichkeit und Privatheit sowie Erwerbsarbeit und Familie erodieren. Damit stellt sich die Frage nach dem Verhältnis dieser Bereiche neu und in zugespitzter Form und wirft neue Fragen im Hinblick auf die Konzeptionalisierung des Privaten auf. Ziel der Tagung ist, die aktuellen Diskurse zur Privatheit aufeinander zu beziehen und so Prozesse der Restrukturierung und Reformulierung des Privaten aus verschiedenen disziplinären Perspektiven zu analysieren. Gefragt wird nach dem Gestaltwandel des Privaten und den strukturellen Wandlungsprozessen, die ihn bedingen; eng damit verknüpft ist die Frage nach den Leistungen des privaten Lebensbereichs, dem Wert des Privaten sowohl im Hinblick auf seine gesellschaftliche Funktionalität als auch unter dem Aspekt der normativen Begründungen.

Weitere Informationen zum Programm: www.uni-bielefeld.de/ZIF/AG/2006/05-11-Oechsle.html

❖ **Fachtagung: Diversity Management und Anti-Diskriminierung vom 31.05. -02.06.2006 an der Katholischen Akademie in Trier**

Die Beschäftigung mit der Heterogenität, den Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Menschen in Organisation wird in Zeiten der Modernisierung und Globalisierung immer wichtiger. Soziale, juristische und insbesondere ökonomische Gründe sprechen dafür, die personelle Vielfalt unter den Beschäftigten wertzuschätzen und gezielt zu nutzen. Dafür bietet das Diversity Management einen strategischen Rahmen an, der auf jede Organisation individuell zugeschnitten werden kann.

Die Trierer Fachtagung verfolgt das Ziel, interessierten Personen aus Personalabteilungen, Arbeitnehmervertretungen, Wissenschaft und dem Arbeitsfeld Chancengleichheit aktuelle Informationen zu diesem Konzept zu vermitteln. Es soll eine thematische Brücke zu den Anti-Diskriminierungs-Bemühungen in Deutschland geschlagen werden. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Diversity-Dimensionen Alter, Geschlecht (insbesondere auch Männer) und Ethnizität. Zudem werden die Anwendungsfelder Hochschule, Unternehmen und Werkstätten für Menschen mit Behinderungen näher betrachtet. Das Programm zur Tagung finden Sie im Internet unter: <http://www.kat-akademie.dioezese-trier.de/Berichte/diversity.pdf>

❖ **Tagung: Karriere paarweise – Konzepte zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren am 30. Juni 2006 an der Ruhr-Universität in Bochum**

Unter dem Begriff Doppelkarrierepaar (engl. auch Dual Career Couples) werden Paare zusammengefasst, bei denen beide PartnerInnen hochqualifizierte WissenschaftlerInnen sind und jeweils eine eigene Karriere an der Universität oder der Industrie verfolgen. In Studien wurde festgestellt, dass besonders die Wissenschaftlerinnen häufig auf eine eigene Karriere verzichten und aus familiären Gründen ihren Partnern folgen. Vielfach werden Rufe an Universitäten ausgeschlagen, der Familie bzw. der Partnerschaft wegen. Um diesen Paaren, besonders aber den Wissenschaftlerinnen, zu ermöglichen, ihre Karriere und ihre Familie zu vereinbaren, müssen die Universitäten als Arbeitgeber die nötigen Voraussetzungen schaffen. Im Wesentlichen geht es dabei um eine attraktive Jobperspektive für den Partner oder die Partnerin, so dass keiner der beiden seine/ihre Karriere zurückstellen muss.

Schon bei den Berufungsverhandlungen muss das Thema Partnerschaft und Familie angesprochen werden. Die zu berufenden WissenschaftlerInnen müssen ohne Angst vor negativen Folgen dieses für sie wichtige Thema besprechen können und Lösungsvorschläge bekommen. Um konkret unterstützen zu können, müssen die Personalverantwortlichen, die Universitätsleitungen und die Gleichstellungsbeauftragten in die Konzeptplanung mit einbezogen werden. Auf der Konferenz sollen nun gemeinsam mit betroffenen Wissenschaftlerpaaren und Interessierten Konzepte vorgestellt und diskutiert werden.

Weitere Informationen: http://www.rub.de/frauenbuero/aktuell/aktu_0402_06.htm

❖ **2. Sommeruniversität für Ingenieurinnen an der Universität Bremen vom 21.08. – 01.09. 2006**

Nach dem erfolgreichen Start im letzten Jahr veranstaltet die Universität Bremen vom 21. August - 1. September 2006 wiederum die Sommeruniversität für Ingenieurinnen aus Elektrotechnik & Informationstechnik sowie Produktionstechnik - Maschinenbau & Verfahrenstechnik. Die Lehrangebote der 2. Ingenieurinnen-Sommeruniversität richten sich an Studentinnen aller Hochschularten sowie an Weiterbildung interessierte Frauen. Sie zielt auf die Stärkung von Studentinnen und die Vernetzung von Fachfrauen. Teilnehmerinnen aus dem In- und Ausland sind herzlich eingeladen. Das Programm und weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.ingenieurinnen-sommeruni.de/>

Impressum:

Herausgeberin:

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, April 2006

Redaktionsadresse

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

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

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

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

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