

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.