

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach längerer Pause erscheint der aktuelle Newsletter als Sommer-Ausgabe. Wir informieren wie gewohnt über die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und geben einen Überblick über die weiteren vielfältigen gleichstellungs- und genderorientierten Aktivitäten und Angebote an der UDE.

Die Arbeit in der ersten Jahreshälfte 2013 war geprägt durch aufeinander folgende Berichterstattungen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, der zweiten Runde des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern und der Folgebewerbung um das Total E-Quality Prädikat (s. Punkt 1). Bis Ende August wird zudem der Abschlussbericht zur Umsetzung des audits familiengerechte hochschule vorliegen, der von der berufundfamilie gGmbH begutachtet wird und eine Voraussetzung für die Weiterführung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ darstellt.

Wir wünschen Ihnen/Euch eine anregende Sommer-Lektüre.

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

❖ Erfolg der UDE im „Professorinnen-Programm II“

Wie bereits mehrfach im Newsletter berichtet, wurde im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beschlossen, an dem sich die UDE erfolgreich beteiligt hat und die maximale Förderung von drei Professuren einwerben konnte. Nach der positiven Evaluation des Programms beschloss die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) im Juni 2012 die Fortsetzung des Programms als Professorinnenprogramm II und veröffentlichte Ende Dezember die Richtlinien zur Umsetzung. Bund und Länder wollen weiterhin die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen unterstützen und insbesondere die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen deutlich erhöhen.

Um am Professorinnenprogramm teilnehmen zu können, mussten die Hochschulen, die sich wie die UDE bereits am Professorinnenprogramm I beteiligt hatten, zunächst eine Dokumentation der Umsetzung des beim Professorinnenprogramm I bereits evaluierten Gleichstellungskonzepts vorlegen. Diese Dokumentation hat das Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat erarbeitet und fristgerecht zum 28.03.2013 beim Projektträger eingereicht.

Im Juli 2013 erhielt die UDE dann die Bestätigung, dass ihre Dokumentation positiv bewertet wurde, und sie daher an dem folgenden Antragsverfahren teilnehmen kann. Insgesamt hatten sich 131 Hochschulen um Teilnahme beworben, wovon 96 erfolgreich waren.

Wie im ersten Programmdurchlauf will die UDE auch im Professorinnenprogramm II zwei Regelprofessuren und eine Vorgriffsprofessur beantragen. Hierzu ist es notwendig, dass die Fakultäten entsprechende Vorschläge einbringen.

Für Anfragen zur Beteiligung am Professorinnenprogramm II stehen Ihnen die Gleichstellungsbeauftragte, Ingrid Fitzek, und ihre Stellvertreterin, Lisa Mense, zur Verfügung. Weitere Informationen können Sie zudem den Richtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen - Professorinnenprogramm II – unter folgender URL entnehmen: <http://www.bmbf.de/foerderungen/20980.php>

Die Dokumentation des Gleichstellungskonzepts finden Sie auf den Webseiten der UDE unter: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

❖ Abschlussbericht der UDE zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG -

Im Jahr 2008 hatten die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf ihrer Mitgliederversammlung im Juli 2008 die Einführung und Umsetzung „Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ für den Zeitraum 2008 – 2013 beschlossen. Die Mitgliedseinrichtungen, so auch die UDE, haben sich verpflichtet, im zweijährigen Turnus über den Stand der Umsetzung zu berichten. Im März 2009 hat die UDE den ersten Bericht vorgelegt und im Februar 2011 den geforderten Zwischenbericht. Auf Grundlage ihrer Berichterstattung ist die

UDE für ihre systematische und innovative Gleichstellungsarbeit von der DFG jeweils als vorbildlich in das Stadium 4 eingestuft worden, die höchste zu erreichende Stufe.

Zum Stichtag 31.01.2013 hat die UDE den Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fristgerecht bei der DFG eingereicht. Wie die anderen Berichte auch wurde der Abschlussbericht vom Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Rektorat und der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission erarbeitet.

Trotz erneuter positiver Würdigung des Gesamtkonzepts mit seinen Instrumenten und Maßnahmen auf zentraler Ebene ist die DFG leider zu dem Schluss gekommen, die UDE nicht mehr - wie bisher - in das Stadium 4 der Umsetzung einzustufen, sondern nur noch in das Stadium 3. Diese Entscheidung begründet die DFG damit, dass „Konzept und Maßnahmen in erster Linie top-down vom Rektorat organisiert zu werden scheinen“ und monierte die diesbezügliche mangelnde Durchdringung der Fakultäten. Darüber hinaus wird der deutlich sinkende Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen herausgestellt. Diese Kritikpunkte sind im Wesentlichen zutreffend. So sind de facto die Frauenanteile an den Habilitationen im Berichtszeitraum gesunken (von 33% in 2009 über 43% in 2011 auf 26% in 2013) und die Frauenanteile an den Promotionen stagnieren bzw. sind gegenüber 2009 (43,8%) und 2011 (43,3%) auf 42,5% leicht gesunken. Außerdem wurde die mangelnde Berücksichtigung der Fakultät Medizin kritisiert, da hier keine Daten zum Personal vorlagen. Diese Kritik ist jedoch wenig nachvollziehbar, da auch die ersten beiden Berichte ohne Daten aus der Medizin erarbeitet wurden, ohne dass diese Tatsache von der DFG bemängelt worden wäre.

Die Einstufung der DFG macht die Diskussion notwendig, wie das Engagement der Fakultäten bezüglich ihrer Gleichstellungsmaßnahmen verstärkt werden kann; außerdem gibt es im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses nachdrücklich Handlungsbedarf. In verschiedenen Hochschulgremien hat es dazu schon erste Diskussionen gegeben. Die kommenden ZLV-Gespräche werden eine weitere Gelegenheit dazu sein.

Der Bericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ist ebenfalls auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

Die Gesamtbewertung sowie die Berichte aller 68 teilnehmenden Hochschulen finden Sie auf den Webseiten der DFG unter:

www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/abschlussberichte

DFG beabsichtigt Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Neben der Vorstellung der Abschlussberichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards befasste sich auf ihrer Mitgliederversammlung am 03. Juli 2013 die DFG ebenfalls mit der Weiterentwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Dabei wurde konstatiert, dass trotz vielfältiger Gleichstellungskonzepte und Maßnahmen, sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen langsamer gesteigert haben als erhofft. Daher sollen nun zunächst keine weiteren Berichte zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards vorgelegt werden, stattdessen wird es ein „doppeltes Reporting-Verfahren“ geben. Dies bedeutet, dass künftig bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbünde genaue Daten zu den Frauenanteilen auf allen Qualifizierungsstufen vorgelegt werden müssen. Die Gleichstel-

lungskonzepte in den Anträgen für koordinierte Verfahren der DFG, die auch jetzt schon verpflichtend sind, bleiben bestehen.

Darüber hinaus soll jede Hochschule einmal jährlich ihre Daten bezüglich der Frauenanteile vorlegen. Wie dies Verfahren konkret ausgestaltet sein wird, darüber wird die DFG die Hochschulen noch informieren. In vier Jahren wird die Mitgliederversammlung der DFG dann erneut über den erreichten Stand der Gleichstellungsstandards beraten.

❖ **UDE bewirbt sich erneut erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat**

Die UDE hatte sich 2007 und 2010 erfolgreich um das Total E-Quality Prädikat beworben. Mit dem Prädikat werden personal- und institutionspolitische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Organisationen und Unternehmen ausgezeichnet.

Die Bewerbung um das Prädikat basiert auf der Selbsteinschätzung anhand eines standardisierten Bewertungsinstruments, das neben einer detaillierten Bestandsaufnahme zu Beschäftigten und Studierenden auch Maßnahmen und Programme zur Frauenförderung abfragt. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre verliehen.

Mit Unterstützung durch das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH), dem Sachgebiet Personal- und Organisationsentwicklung und der Stabsstelle Controlling hat das Gleichstellungsbüro fristgemäß zum Stichtag 31. Mai 2013 die umfangreichen Antragsunterlagen auf den Weg gebracht. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an Alle, die zur erfolgreichen Bewerbung beigetragen haben.

Am 31. Juli 2013 tagte die Jury und entschied positiv über die Bewerbung der UDE, die damit für ihr „beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung“ für drei weitere Jahre ausgezeichnet wird. Eine ausführliche Begründung der Juryentscheidung soll der UDE demnächst zugehen. Die öffentliche Prädikatsverleihung ist für den 28.10.2013 in Ehningen angekündigt.

Weitere allgemeine Informationen zum Total E-Quality Prädikat erhalten Sie unter: <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/total-e-quality/>

❖ **Audit familiengerechte hochschule**

Im August 2010 wurde die UDE erstmals von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Dieses Zertifikat wird für jeweils drei Jahre vergeben, in denen die zertifizierten Hochschulen konkrete Ziele und Maßnahmen, die sie in einer Zielvereinbarung mit der berufundfamilie gGmbH festgehalten haben, umsetzen müssen. Mit dem 31. August 2013 ist der Umsetzungsprozess dieser ersten Phase an der UDE beendet und muss im Rahmen eines Abschlussberichtes dokumentiert werden.

Schwerpunkte der Maßnahmen dieser drei Jahre waren unter anderem der Ausbau der Kinderbetreuung mit unterschiedlichen Angeboten. Zudem wurden Änderungen und Neuerungen für Studierende mit Kindern und/oder Betreuungs- und Pflegeaufgaben in Form eines

Nachteilsausgleichs in die Rahmenprüfungsordnungen sowie in das neu geschaffene Handbuch für Prüfungsausschussvorsitzende aufgenommen. Die Vereinbarkeit von Studium mit Familienaufgaben soll dadurch verbessert und der Studienablauf reibungsloser gestaltbar sein. Dazu trägt auch der Ausbau der Teilzeit- und E-Learning-Angebote bei. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe zur besonderen Situation im wissenschaftlichen Mittelbau in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Diversity Management, dem Personalrat, dem Personaldezernat sowie der Mittelbauvertretung ein Leitlinienpapier für die Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau auf den Weg gebracht.

Da das bisherige Auditierungsverfahren maßgeblich dazu beigetragen hat, dass sich die Bedingungen an der UDE für die Vereinbarkeit von Beruf/wissenschaftlicher Karriere/Studium mit Familienaufgaben verbessert haben, hat das Rektorat am 07. August 2013 beschlossen, den Auditierungsprozess fortzusetzen.

Um das Zertifikat weiter führen zu können, muss die UDE im Anschluss zeitnah in die im Verfahren vorgesehene Re-Auditierung einsteigen. Ziel dieser weiteren Phase wird es sein, stärker auf die Kultur und das Selbstverständnis der UDE in puncto Familienfreundlichkeit hinzuwirken, um das Geschaffene nachhaltig zu verankern und in einzelnen Handlungsfeldern weiterzuentwickeln.

Die Projektleitung wird wieder von der Gleichstellungsbeauftragten, Ingrid Fitzek, übernommen. Elke Währisch-Große und Sonja Neuerer werden weiterhin als Ansprechpartnerinnen das Auditierungsverfahren begleiten.

Weitere Informationen zum audit familiengerechte hochschule finden Sie unter:

<https://www.uni-due.de/familiengerechte-hochschule/>

❖ Die UDE belegt im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten einen Platz im oberen Mittelfeld

Die sechste Ausgabe des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten ist im April 2013 erschienen. Ziel des erstmals 2003 vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlichten Ranking ist es, Hochschulleitungen und AkteurInnen des Hochschulmanagements Anhaltspunkte für einen Vergleich ihrer Gleichstellungsleistungen zu geben.

Das Ranking 2013 beruht auf quantitativen Daten aus dem Jahr 2011. Bewertet werden sowohl die einzelnen Hochschulen als auch die Bundesländer in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Berücksichtigt werden Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei den Professuren. Um die unterschiedlichen Fächerprofile der Hochschulen angemessen zu berücksichtigen, werden die Studentinnenanteile als Bezugsgröße für die weiteren Indikatoren zugrunde gelegt. Damit folgt das CEWS nur eingeschränkt dem Kaskadenmodell der DFG.

Bei der Bewertung der Universitäten befindet sich die UDE im bundesweiten Vergleich wie bereits im Ranking 2011 im Mittelfeld in der Ranggruppe 6 und erreicht dabei 9 von 14 mög-

lichen Punkten. In der Gruppe der Studierenden, der Promotionen, der Habilitationen und der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals (0,792) befindet sich die UDE jeweils in der oberen Mittelgruppe und bei den Professuren (0,407) in der „mittleren“ Mittelgruppe. Die UDE erreicht jedoch auch zweimal die Spitzengruppe, nämlich in den Bereichen „Steigerung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal“ und „Steigerung an den Professuren“ (Bezugsjahr war jeweils 2006).

Im Landesvergleich erreicht die UDE gemeinsam mit der Bergischen Universität Wuppertal einen dritten Platz hinter der RWTH Aachen, die mit 11 von 14 Punkten zur Spitzengruppe zählt, und der Universität zu Köln (10 von 14 Punkten). Insgesamt betrachtet gehört Nordrhein-Westfalen zu den Schlusslichtern im bundesweiten Vergleich; es konnte sich jedoch gegenüber dem Jahr 2011, wo das Land NRW 4 von 14 Punkten erhielt, steigern und liegt nun mit erreichten 6 von 14 Punkten gemeinsam mit dem Land Sachsen Anhalt auf dem vorletzten Platz.

Die aktuellen Rankingergebnisse werden vom CEWS auch in Beziehung zu weiteren gleichstellungspolitisch-wettbewerbsartig orientierten Ergebnissen oder Platzierungen gesetzt, wie der Teilnahme am Professorinnenprogramm I, der Zertifizierung durch das Total E-Quality Prädikat, dem „audit familiengerechte Hochschule“ und der Platzierung im Rahmen der Berichterstattung der Hochschulen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Im Ergebnis erreichen die Hochschulen, die hierbei erfolgreiche Ergebnisse vorweisen und eine aktive Gleichstellungsstrategie verfolgen, in der Tendenz eine höhere Platzierung im Ranking.

Die UDE zählt dabei zu den neun Universitäten, die im Professorinnen-Programm erfolgreich waren, mit dem Total E-Quality Prädikat und dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert sind und 2011 von der DFG in den Zwischenberichten als besonders fortgeschritten in der Umsetzung der Gleichstellungskonzepte hervorgehoben wurde.

Das CEWS-Hochschulranking kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>

Hier finden Sie auch ausführliche Informationen zur Indikatoren- und Ranggruppenbildung des Rankings.

❖ **Sexismus und sexualisierte Gewalt in den Medien. Vortrag mit der Autorin Mithu Sanyal**

Jana Herrmann, die als Studentin für Gleichstellungsarbeit im Gleichstellungsbüro arbeitet, und das Frauenreferat des AStAs der UDE planen eine gemeinsame Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauenbilder in den Medien“. Einen gelungenen Auftakt dieser Reihe stellte der Vortrag „Sexismus und sexualisierte Gewalt in den Medien“ der Kulturwissenschaftlerin, Journalistin und Autorin Mithu Sanyal am 09.07.2013 dar. Mithu Sanyal, die sich unter anderem mit aktuellen feministischen Themen, insbesondere auch mit Sexismus und sexualisierter Gewalt beschäftigt, zeigte die vielfältigen Diskurse im Zuge der aktuellen Sexismusdebatten auf und diskutierte mit den ZuhörerInnen gemeinsam die Fragen „Wovon sprechen wir eigentlich, wenn wir von Sexismus reden?“ „Wo fängt Sexismus an“ und welche Alternativen und Lö-

sungsvorschläge gibt es, damit Sexismus ernstgenommen wird und sexistische Verhaltensweisen nicht weiter als „Flirtversuche“ oder „misslungene Witze“ abgetan werden.

Argumentationsstrategien gegen Sexismus – Broschüre

Ein weiteres gemeinsames Vorhaben ist die Erstellung einer Broschüre „Argumentationsstrategien gegen Sexismus“ der „Studentischen Beraterinnen in den Gleichstellungsbüros der Universitäten in NRW“ (<http://kostenrw.wordpress.com/eine-seite/>) und des Frauenreferats der UDE.

Anlass dafür war der Artikel, den eine Reporterin über den Politiker Rainer Brüderle schrieb, der sich ihr gegenüber während eines Interviews grenzüberschreitend und sexualisiert äußerte, wodurch im Winter 2012/2013 eine große Debatte angestoßen wurde. Das Thema: sogenannter „Alltagssexismus“. Gemeint ist, dass vor allem Frauen in ihrem alltäglichen Leben oft sexuellen Übergriffen, sexistischen Witzen, Anmachen und dummen Sprüchen ausgesetzt sind. „Richtig“ zu reagieren ist hier schwierig: Oft stehen Frauen in einem beruflichen Verhältnis zu den agierenden Personen, wie z. B. zum Chef im Job oder zum Dozenten an der Uni.

Wer Interesse hat, an der Broschüre mitzuarbeiten, ist hierzu eingeladen.

Ansprechpartnerin für die UDE:

Jana Herrmann, Studentin für Gleichstellungsarbeit

Raum R13 V00 G21

Telefon 0201 183- 4527

stud.gleichstellung@uni-due.de

<https://www.facebook.com/StudentinFuerGleichstellungUniDuE?ref=stream>

Neues aus dem Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

❖ mentoring³ für Postdoktorandinnen startet mit einer neuen Linie

Das Programm mentoring³ zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses startet im Oktober 2013 mit einer neuen Gruppe promovierter Wissenschaftlerinnen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen), die sich für einen Aufstieg in der Wissenschaft interessieren. Das Programm richtet sich darüber hinaus an promovierte Ingenieurinnen, die eine Führungsaufgabe im außeruniversitären Feld anstreben und gegebenenfalls eine Rückkehr an die Universität planen.

Im Zentrum des Programms steht der Aufbau einer Gesprächsbeziehung zu einem/r erfahrenen WissenschaftlerIn. In persönlichen Gesprächen beraten diese als MentorInnen 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. Bewerbungsschluss ist der 15. August 2013. Weitere Details zur Anmeldung siehe unter: www.scn-ruhr.de.

Kontakt und Ansprechpartnerin an der UDE

Dr. Renate Petersen
Keetmanstr. 3-9, 47058 Duisburg
Raum SK 305
Tel.: 0203/379-1222
renate.petersen@uni-due.de

❖ Werkstatt Wissenschaftskarriere

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat das Prorektorat für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer die Onlinepräsenz „Werkstatt Wissenschaftskarriere“ implementiert. Die Website www.uni-due.de/wissenschaftskarriere bündelt alle relevanten Aktivitäten und Informationen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –Wissenschaftler unserer Universität. Hier stehen die Fakultäten im Zentrum. Weiterhin finden Doktorand/innen und Postdoktorand/innen auf dieser Seite Hinweise zu Netzwerken, zur Forschungsförderung und zu Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion, Informationen zu den Angeboten des ScienceCareerNet-Ruhr sowie das gesamte fachübergreifende Angebot zur Kompetenzentwicklung. Letzteres soll die Aufgaben der Fakultäten durch ein „Baukastensystem von Qualifikationsbestandteilen“ zum Erwerb von Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz ergänzen und dadurch die Handlungskompetenz der Teilnehmenden stärken.

Anmeldungen für das fachübergreifende Angebot können ab sofort erfolgen: Details unter www.uni-due.de/wissenschaftskarriere/angebot.

Hinweise des Essener Kollegs für Geschlechterforschung

❖ Chemie, Informatik, Physik – Attraktive Studienfächer für Frauen und Männer an der UDE?

Am 30.01.2013 luden das Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG) und das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) zu der Veranstaltung „Chemie, Informatik, Physik – Attraktive Studienfächer für Frauen und Männer an der UDE?“ ein. Ziel der Veranstaltung war es, Impulse für eine attraktive Gestaltung ausgewählter MINT-Studiengänge an der Universität Duisburg-Essen (UDE) für *beide* Geschlechter zu setzen sowie zur weiteren Diskussion in den Fakultäten anzuregen.

Auf der Veranstaltung wurden aktuelle Forschungsergebnisse zur Situation der UDE-Studiengänge „Chemie“ und „Water Science“ sowie zu den Karriereorientierungen der weiblichen Studierenden dieser Fächer vorgestellt. Zudem wurden die Ergebnisse einer Befragung, die die Lage von Studierenden des Studiengangs „Angewandte Kognitions- und Medienwissenschaften (Komedia)“ thematisierte, diskutiert.

Ergebnis der Veranstaltung waren drei Empfehlungen für gemeinsame Handlungsmöglichkeiten:

1. *Genderkompetenztraining für PraktikumsleiterInnen und Lehrende*, d.h. „Vor, ab und während des Studiums - im Probestudium, in den Vorkursen, in jeder Studienphase - gendersensibel mit SchülerInnen bzw. StudienanfängerInnen umgehen!“
2. *Direkte Ansprache von Studentinnen zur Mitarbeit in Forschung und Lehre*, d.h. „Studentinnen öfter und direkt für studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen ansprechen, um mittel- und langfristig mehr Frauen für den Wissenschaftsbetrieb und für wissenschaftliche Netzwerke zu gewinnen!“
3. *Gendersensible Präsentation von Fakultäten und Studiengängen*, d.h. „Homepages, Selbstdarstellungen der Fakultäten, Informationsmaterialien über Studiengänge und Karrierechancen etc. gendersensibel gestalten und auf geschlechtergerechte Sprache achten!“

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden sie auf den Webseiten des Essener Kollegs für Geschlechterforschung: <http://www.uni-due.de/ekfg/mint-gender-rueckblick.shtml> sowie als Eintrag unter dem Titel „Change is possible. Großes Interesse und angeregte Diskussionen in der Veranstaltung ‚Chemie, Informatik, Physik – Attraktive Studienfächer für Frauen und Männer an der UDE?‘“ im Blog des Prorektors für Studium und Lehre: http://blogs.uni-due.de/students-first/category/studium_und_lehre/

Universität Duisburg-Essen

❖ **S.U.N.I. – Sommeruniversität in Natur- & Ingenieurwissenschaften vom 26. – 31. August 2013 mit neuem Konzept**

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, denen während der S.U.N.I. nachgegangen wird und die Lust auf Natur- und Ingenieurwissenschaften vermitteln sollen. Zum 18. Mal lädt das Akademische Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ) SchülerInnen ab 16 Jahren an die UDE ein, um in speziellen Veranstaltungen den Universitätsalltag zu erleben und die Arbeitsfelder in Naturwissenschaft und Technik kennen zu lernen.

Die S.U.N.I. richtet sich dieses Jahr erstmals nicht ausschließlich an Schülerinnen, sondern ebenfalls an Schüler, die in ihren Studien- und Berufsfindungsprozessen unterstützt werden sollen. Dabei wird es auch monoedukative Veranstaltungen für jeweils Frauen bzw. Männer geben und die Plätze werden paritätisch vergeben. Weitere Informationen zum Programm und zum Konzept finden Sie auf den Webseiten der Sommeruniversität:

<http://www.uni-due.de/suni/>

Publikationen

❖ **Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen – Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW**

Die 32. Ausgabe des Journals hat als Schwerpunktthema „Gender Studies an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ und gibt einen umfangreichen, vielfältigen Ein- und Überblick über die verschiedenen Gender Studies-Einrichtungen und -Studiengänge in Nordrhein Westfalen. Ein Beitrag zur „Frühgeschichte“ der Gender Studies in NRW rundet das Thema ab. Dabei stehen folgende Fragen im Zentrum: Zu welchen Fragestellungen wird in den Einrichtungen geforscht? Welche Bedeutung hat die Interdisziplinarität? Welche Berufsperspektiven eröffnen sich für Studierende der Gender Studies?

Abgerundet wird das Journal durch Tagungsberichte, Rezensionen und Neuerscheinungen. Das Journal steht auch als Online-Ausgabe auf der Homepage des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung. Dort finden Sie auch frühere Ausgaben des Journals:

www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/publikationen/netzwerk-journale/netzwerk-journale-2010-20110/

❖ **Feministische Perspektiven auf Ökonomie und Geschlechterordnung.**

Die aktuelle Ausgabe 2/13 der Zeitschrift GENDER beschäftigt sich mit dem Verhältnis von Ökonomie und Geschlechterordnung. Dabei verbleiben die Beiträge nicht auf der Ebene deskriptiver Analysen, sondern geben Anstöße zum Nachdenken darüber, wie eine (geschlechter)gerechtere Gesellschaft beschaffen sein könnte. Sie fragen nach der feministischen Anschlussfähigkeit alternativer Wirtschaftskonzepte, nehmen die Wertung von durch Frauen geleistete Arbeit in den Blick und zeichnen am Beispiel von Pflegehelferinnen nach, wie im Rahmen von internationalen Gleichstellungspolitiken neue Ausschlüsse von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entstehen. Autorinnen im Offenen Teil untersuchen, wie sich die zunehmende Präsenz von Frauen in Topführungspositionen auf die Geschlechterordnung auswirkt und welche Rolle die Medien im Diskurs um Geschlechterverhältnisse vor dem Hintergrund neoliberaler Entwicklungen spielen. Ein besonderes Augenmerk gilt darüber hinaus in diesem Heft einem Beitrag, der grundlegende und wegweisende Überlegungen zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen anstellt und Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie untersucht. Weitere Beiträge, Tagungsberichte und Rezensionen runden das Heft ab.

Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Heft 2/13. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich

❖ **Klassikerinnen feministischer Theorie: Band 3 - Grundlagentexte ab 1986**

Texte und Positionen wegbereitender Theoretikerinnen seit Mitte der 1980er Jahre stehen im Mittelpunkt dieses abschließenden dritten Bandes feministischer Grundlagentexte.

Dieses Lese- und Arbeitsbuch eignet sich hervorragend als Einstieg in die Beschäftigung mit einzelnen Personen und aktuellen Themen, für die Poststrukturalismus, Queer Theory, Post-colonial Studies und die Interdependenz von Race-Class-Gender wichtige Stichworte sind. Es schafft damit einen hilfreichen Überblick über internationale Debatten und stellt aufschlussreiche Querverbindungen her. In je zwei aufeinander bezogenen Quellenauszügen werden die Perspektiven oder Entwicklungen feministischer Autorinnen verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen zur Lektüre empfohlen. Sie werden durch Einführungen mit Hinweisen zur Biographie, Informationen zum Kontext der ausgewählten Quellentexte, ihrer Rezeption und ausgewählten Literaturempfehlungen in einen größeren Zusammenhang gestellt. Die einführenden Beiträge wecken Neugierde und machen Lust auf die Auseinandersetzung mit Texten von Judith Butler, Rosi Braidotti, Raewyn Connell, Nancy Fraser, Ute Gerhard, Donna Haraway, Patricia Hill Collins, Arlie Hochschild, Carole Pateman, Joan Scott, Eve Kosofsky Sedgwick und Gayatri Spivak.

Lutz, Helma; Schmidbaur, Marianne; Wischermann, Ulla (Hrsg) (2013): Klassikerinnen feministischer Theorie. Band 3 – Grundlagentexte ab 1986. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag

❖ **Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013**

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) liefert einmal pro Legislaturperiode fundierte Daten und aktuelle Forschungsbefunde zur wissenschaftlichen Qualifizierung in der Promotions- und Post doc-Phase sowie zu Karrierewegen und Beschäftigungsbedingungen und beruflichen Perspektiven promovierter Personen in Deutschland. Der 2. Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs wurde erstmals durch ein wissenschaftliches Konsortium als unabhängiger wissenschaftlicher Bericht erstellt.

Der Bericht enthält geschlechterspezifische Auswertungen und ausführliches Tabellenmaterial zur Situation von Wissenschaftlerinnen. Zwar stiegen im Zeitraum zwischen 2000 und 2010 die Frauenanteile in allen untersuchten Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung und Karriere, doch sind Frauen nach wie vor nicht paritätisch vertreten. Mit einem Anteil von 25% an den Habilitationen und mit einem Anteil von 19% an den Professuren sind Frauen auf den höheren Karriere-stufen deutlich unterrepräsentiert.

Den Bundesbericht sowie weitere Informationen zum Datenmaterial und zu den Ergebnissen finden Sie im Internet unter: <http://www.buwin.de/buwin/2013/>

Veranstaltungen

❖ „Frauen an die Spitze“ 25. Jahrestagung und Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vom 11. – 13.09.2013 in Stapelfeld/Cloppenburg

„Frauen an die Spitze“ lautet das übergreifende Thema der Jahrestagung der BuKof und bezieht sich somit auf das gleichnamige Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Auf der Jahrestagung werden einige Projekte, die im Rahmen dieses Programms gefördert werden vorgestellt und vorliegende Ergebnisse aus den Forschungen diskutiert und zu Handlungsempfehlungen verdichtet. Thema wird darüber hinaus auch die Arbeitssituation von Frauen und Männern in der Wissenschaft sein. Das ausführliche Programm finden Sie unter: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/Einladung_BuKoF_Jt13.pdf

❖ „Den wissenschaftlichen Mittelbau gibt es nicht“ - Symposium am 26. September 2013 von 18 – 22 Uhr im Unperfekthaus Essen

Die diesjährige Mittelbau-Veranstaltung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW befasst sich unter dem Titel *„Den wissenschaftlichen Mittelbau gibt es nicht. Transformationen des wissenschaftlichen Feldes – Erfahrungen und Kontexte aus der Frauen- und Geschlechterforschung“* ebenfalls mit den heutigen Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft.

Im Rahmen des Symposiums geht es darum, unterschiedliche Erfahrungen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und ProfessorInnen sichtbar zu machen und die Heterogenität von Laufbahnen, Positionen und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus in einer sich ständig transformierenden Wissenschaftslandschaft aufzuzeigen. Dabei wird auch das Verhältnis von Geschlechterforschung und Feminismus thematisiert. Es geht hierbei um die unterschiedlichen Konzepte zu Geschlecht und um die Frage, wie politisch Geschlechterforschung heute (noch) ist.

Den Auftakt für die abendliche Veranstaltung bildet eine Gesprächsrunde, zu der Personen unterschiedlicher Statusgruppen eingeladen wurden, die sich alle mit Fragen der Hochschulpolitik und der Frauen- und Geschlechterforschung befassen. Im Anschluss daran können die Gespräche bei einem gemeinsamen Abendessen vom Büffet fortgeführt werden. Hierfür wird ein Unkostenbeitrag von 15 € erhoben.

Weitere Informationen zum Symposium finden Sie unter:

www.netzwerk-fgf.nrw.de/netzwerk-interaktiv/veranstaltungen/veranstaltungen-netzwerk-fgf/?month=9

Informationen zum Veranstaltungsort unter: <http://www.unperfekthaus.de/>

Impressum:**Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, August 2013

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.