



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**



Bildnachweis: MTFW

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.