KOORDINIERUNGSSTELLE GENDERFORSCHUNG & CHANCENGLEICHHEIT SACHSEN-ANHALT

Rundbrief – Dezember 2020

Inhalt

Ringvorlesung des Projekts gender*bildet (MLU) im WS 2020/21 Solidarität(en) 2
FEM POWER Netzwerk 3
Hochschule Merseburg: FEM POWER Ringvorlesung „pt. VI. Introducing gender“ 3
Uni Magdeburg: Interdisziplinäre Ringvorlesung ONLINE: "Gender und Diversity entdecken - Kulturwandel an Hochschulen" 4
Nachrichten aus Sachsen-Anhalt 4
Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020 4
Calls 5
Gender: Ambivalente Un_Sichtbarkeiten 5
Sorgende Männer? Perspektiven der Geschlechterforschung auf Männlichkeit und Care 7
Call for Lectures informatica feminale BW 2021 8
Veranstaltungsankündigungen 8
Online-Tagung „Sexualitäten sammeln. Von Körperpraktiken, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten“ 8
Symposium Promovieren in den IT-Fächern: Vorsprung durch Vernetzung – Austausch – Beratung 9
Stellenausschreibungen 9
Referent*in Diversity (m/w/d) Uni Kassel 9
Lehrkraft (m/w/d) für besondere Aufgaben Uni Bielefeld 11
Koordinator/in (m/w/d) des HRS4R-Prozesses Uni Bochum 12
Genderforschung 15
Wissen_schaf(f)t. Wessen Macht? Intersektionale Perspektiven auf Prekarität und Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb 15
Judith Butler und Dirk Schulz im Gespräch über Wissenschaft, Öffentlichkeit und Wahrheit 15
Neues aus Hochschule, Politik, Medien 15
Infothek Antifeminismus 15
Sexismus in der Wissenschaft - Gemeinsame Erklärung 16
Berichte und Stellungnahmen zur Geschlechtergleichstellung 16
Neuerscheinungen 17

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 304
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Gendercampus Sachsen-Anhalt

GENDER Campus SACHSEN-ANHALT

Ringvorlesung des Projekts gender*bildet (MLU) im WS 2020/21 Solidarität(en)

5.1. 16:00-18:00 Maja Linke (Bremen): Unsolide Solidaritäten in Kunst und Kunstvermittlung
Künstler*innenkollektive, partizipatorische Projekte, Interventionen im öffentlichen Raum, emanzipatorische Kunstvermittlung – grade in den Verfransungen von politischer und künstlerischer Praxis lassen sich vielfältige Formen von Solidarität finden. In meinem Beitrag geht es um einen kritischen Blick auf fluide, flüchtige und manchmal auch fragwürdige Zustände solidarischen und/oder vermeintlich solidarischen Handelns im Feld der Kunst.
Kurzbio: Dr. Maja Linke studierte Malerei/Grafik an der Academie Beeldende Kunsten Maastricht (NL) und promovierte 2013 in Freier Kunst/Künstlerischer Forschung an der Bauhaus-Universität Weimar. Seit 2018 ist sie Universitätslektorin und seit 2019 Leitung der künstlerischen Fachpraxis am Institut für Kunstwissenschaft-Filmwissenschaft-Kunstpädagogik (IKFK) der Universität Bremen. Ihre Schwerpunkte sind künstlerisches Forschen, Text-Bild-Verbindungen, Bildpolitiken und die Entwicklung einer »Aisthetischen Unfügsamkeit«.
12.1. 16:00-18:00 Johanna Leinius (Kassel): Feministische Solidarität als Kosmopolitik
Der Vortrag widmet sich der Frage, ob und wie Differenz als Basis für feministische Solidarität dienen kann. Es werden zwei Konstellationen von Solidarität und Kosmopolitik skizziert: Kosmopolitische Solidarität wird hier als eine Haltung definiert, die Differenz als Stärke emanzipatorischer Kämpfe sieht. Mit Kosmopolitik der Solidarität bezeichnet Leinius die Praxen, die heterogene und potenziell nicht ineinander aufgehende Kämpfe verschränken. Erst die Verschränkung beider Konstellationen kann aufzeigen, wie Räume für feministische Solidarität als dekolonisierende Praxis geschaffen werden können.
Kurzbio: Dr. Johanna Leinius ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet als Postdoc am Fachgebiet Soziologische Theorie der Universität Kassel. Vorher war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS) an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ihre Forschungsinteressen sind postkolonial-feministische Theorie, politische Ontologie sowie soziale Bewegungen.

19.1. 16:00-18:00 Brigitte Bargetz (Kiel): Zur Theoretisierung umkämpfter Solidaritäten
Der Begriff der Solidarität hat in den letzten Jahren in feministischen Kontexten und darüber hinaus viel politische und gesellschaftliche Aufmerksamkeit erfahren. Die Debatten über Solidarität bewegen sich dabei im Spannungsfeld zwischen emanzipatorischen Mobilisierungen wie Ni una menos oder Black Lives Matter und rechtspopulistischen Beschwörungen einer „patriotischen Solidarität“, die gleichsam deutlich machen, dass das Verständnis von Solidarität gegenwärtig umkämpft ist. Ziel des Vortrags ist es, durch einen Blick in die feministische Werkzeugkiste ein Verständnis emanzipatorischer Solidarität zu entwickeln und mit Blick auf aktuelle Herausforderungen kritisch zu beleuchten.
Kurzbio: Dr. Brigitte Bargetz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin (Postdoc) am Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel mit einem Schwerpunkt in den Bereichen Theorien des Politischen, Affekttheorien, Queer-feministische Theorien und kritische Theorien des Alltags. Sie ist Mitherausgeberin der „Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft“ und in das Netzwerk „MEDUSA Genders in Transition: Masculinities, Affects, Bodies, and Technoscience“ der Universitat Oberta de Catalunya eingebunden. Gegenwärtig arbeitet sie u.a. zu einer Theoretisierung affektiver Politiken zwischen Angst, Solidarität und Sentimentalität.

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 304
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

9.2. 16:00-18:00 Christine Klapeer (Göttingen): Solidarität als „burden of the fittest"? Homotransnationalismus, Entwicklungspolitik und die (Un-)Möglichkeit transnationaler queerer Solidarität
Spätestens seit den internationalen Debatten um die sogenannte Anti-Homosexuality-Bill in Uganda sowie den, auch von deutschsprachigen LGBTIQ*-Gruppen unterstützten, Boykottaufrufen der olympischen Winterspiele in Sochi 2014, wurde das Thema LGBTIQ*-Rechte auf eine neue Art transnationalisiert und zu einem umstrittenen Gegenstand außen-, entwicklungs- und bewegungspolitischer Interventionen und Artikulationen. In diesem Vortrag wird diskutiert, welche oftmals problematischen Konzeptionen von Solidarität dieser neuen internationalen Aufmerksamt für LGBTIQ*-Rechte im Globalen Norden/Osten zugrunde liegen und inwiefern hier Solidarität vermehrt als eine Verantwortung der vermeintlich ‚Entwickelten' bzw. mit Gayatri Chakravorty Spivak gesprochen, als „burden of the fittest", geframt wird. Es wird gefragt, welche Bedeutung spezifischen Formen der (Selbst-)Viktimisierung von LGBTIQ*s für die Legitimierung einer Notwendigkeit von Solidarität zukommt.
Kurzbio: Dr. Christine M. Klapeer ist Politikwissenschaftler*in mit den Schwerpunkten queere und postkoloniale politische Theorien, trans-/nationale LGBTIQ*-Politiken und (institutionalisierte) Heteronormativität aus post-/dekolonialer und intersektionaler Perspektive. Sie arbeitet als Dozentin am Studienfach Geschlechterforschung der Georg-August-Universität Göttingen.

Interessierte melden sich bitte schriftlich zu den Einzelterminen bei gender.bildet@uni-halle.de an und erhalten daraufhin die Zugangsdaten

FEM POWER Netzwerk

Hochschule Merseburg: FEM POWER Ringvorlesung „pt. VI. Introducing gender"

Die diesjährige **Ringvorlesung mit dem Titel „pt. VI. Introducing gender"** beschäftigt sich mit den Fachkulturen, der Fächerspezifik und der Wirkungsgröße Geschlecht: Welchen Einfluss hat Geschlecht sowie die Geschlechterforschung auf die einzelnen Fachbereiche? Welche Auswirkungen haben die Fachkulturen auf die Studienwahl? Wie kann Geschlecht in die Wissenschaftsdisziplinen integriert werden und weiterführend in die Lehre? Welche Widerstände und Potentiale gibt es?
Diesen und vielen weiteren Fragen werden in insgesamt acht Vorträgen behandelt, dabei wird fachspezifisch untersucht welche Rolle Geschlecht und die Geschlechterforschung z.B. in der Informatik, Biologie, Chemie, Marketing oder BWL spielt.
Die Ringvorlesung ist offen für alle Studierende und Interessierte aller Fachbereiche. Wir möchten Sie einladen gemeinsam zu diskutieren aus der jeweiligen Perspektive ihres wissenschaftlichen Hintergrunds! Besonders freuen wir uns, dass die Digitalisierung des Formates dazu führte das **renommierte Wissenschaftler*innen und Praktiker*innen über Sachsen-Anhalt hinaus** ihre Teilnahme zusagten. Dies stärkt die Diskussion und Auseinandersetzung über die Wirkungsgröße Geschlecht und ermöglicht einen hohen fachlichen und interdisziplinären Austausch im Rahmen der achteiligen Ringvorlesung.
Um die Diskussion nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch zu vertiefen und in die Hochschule hineinzutragen sind aktuell als **„Einblick in die Wissenschaft Vorort"** Kommentare durch Vertreter*innen der jeweiligen Fachbereiche der Hochschule Merseburg geplant. Wir bedanken uns vorab bei allen Beteiligten und freuen uns auf die gemeinsame Diskussion und den Austausch.

Termine im Januar
12.01.2021
Hat Informatik ein Geschlecht? Zu Fachkultur und Fachimage der Informatik
Prof*in. Dr*in. RyLee Hühne

19.01.2021
Ist die Chemie geschlechtsneutral? – ein Lackmustest für Forschung, Lehre und Öffentlichkeitsarbeit
Prof. Dr. Markus Prechtl

26.01.2021
Wissenschaftskritik als Voraussetzung für eine genderreflekierte Hochschullehre
Drin. Dayana Lau & Drin. Lena Eckert

Wir bitten Sie sich per Mail oder Website anzumelden.
Anmeldung via Mail an fempower@hs-merseburg.de oder unter: www.hs-merseburg.de/fempower . Alle Veranstaltungen finden online (BigBlueButton) statt, nur mit Anmeldung. Uhrzeit: 18:15 bis 19:45Uhr

Weitere Informationen: https://www.hs-merseburg.de/fempower

Uni Magdeburg: Interdisziplinäre Ringvorlesung ONLINE: "Gender und Diversity entdecken - Kulturwandel an Hochschulen"

Wintersemester 2020/21, montags 13.15-14.45 Uhr, Online-Format über Zoom

Studierende aller Fachrichtungen sowie Mitarbeitende sind eingeladen, die Ringvorlesung zu besuchen. Die öffentliche Veranstaltung richtet sich außerdem an Vertreter*innen der Geschlechterforschung, Gleichstellungsbeauftragte sowie alle regionalen Akteur*innen aus dem Themenbereich Gender und Diversity.
Kommende Termine
11.01.2021 Inklusion an Hochschulen
18.01.2021 Gender- und diversitätssensible Lehre in der digitalen Transformation

Weitere Informationen: https://www.bfg.ovgu.de/Veranstaltungen/Ringvorlesung/Ringvorlesung+im+WS+2020_21-p-11304.html

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020

PM Staatskanzlei und Ministerium für Kultur 01.12.2020, Magdeburg – 518/2020

Das Kabinett hat heute das neue „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2020“ beschlossen. Gleichstellungsministerin Anne-Marie Keding sagte, das Landesprogramm sei ein großer Schritt für die Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern und den Abbau von Benachteiligungen auf Grund der sexuellen Identität.

Das neue Landesprogramm fasst drei weitgehend eigenständige Programmbereiche inhaltlich und organisatorisch zusammen. Erstmals enthält das Landesprogramm 2020 ein gemeinsames Leitbild für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt mit strategischen Festlegungen und acht gleichstellungspolitischen Landeszielen. Die gleichstellungspolitischen Landesziele konkretisieren den Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes und der Landesverfassung sowie das Diskriminierungsverbot auf Grund der sexuellen Identität. Das Leitbild bietet so inhaltliche Orientierung für die fachliche Arbeit der gesamten Landesverwaltung und gilt auch über die zukünftigen Maßnahmen des Landesprogramms hinaus.

Mit dem heutigen Beschluss verpflichten sich alle Ressorts der Landesregierung, mit eigenen Maßnahmen zu den drei Programmlinien beizutragen. In das Landesprogramm werden zukünftig Maßnahmen aufgenommen, die in beispielhafter und impulsgebender Weise zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen.

In der Programmlinie „Gleichstellung in allen Politikfeldern“ werden Maßnahmen durchgeführt, die sich an die Bevölkerung richten und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen.

Die Programmlinie „Organisationsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit“ wird Maßnahmen bündeln, die die Grundlagen für eine durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungszielen in der Verwaltungsarbeit verbessern.

In der Programmlinie „Aktionsprogramm LSBTTI“ werden Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen auf Grund der sexuellen Identität umgesetzt.

Mit dem Landesprogramm 2020 werden auch die Organisations- und Entscheidungsstrukturen vereinfacht und vereinheitlicht. Damit kann zukünftig flexibler auf aktuellen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf reagiert werden. Darüber hinaus haben die Ressorts auch zukünftig die Verantwortung, Gleichstellungsfragen in allen ihren Fachaufgaben zu berücksichtigen. Beispielsweise wird das Gleichstellungsressort seine Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt gezielt ausbauen und weiterentwickeln, ohne dass dabei jede Teilmaßnahme in das Landesprogramm aufgenommen wird.
Keding: „Mit dem heutigen Beschluss hat die Landesregierung einen verlässlichen und gleichzeitig flexiblen Rahmen für die weitere Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit in Sachen-Anhalt gesetzt, der in den nächsten Monate mit Maßnahmen gefüllt wird.“

Ausführliche Informationen finden sich im Internet unter https://lsaurl.de/lpgglsa

Calls

Gender: Ambivalente Un_Sichtbarkeiten

8. Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF)
Mo, 20. – Mi, 22. September 2021 – online
Gemeinsame Veranstaltung von: Forschungsplattform GAIN – Gender: Ambivalent In_Visibilities der Universität Wien, Referat Genderforschung der Universität Wien und ÖGGF
Prozesse, die intersektional vergeschlechtliche Un_Sichtbarkeiten herbeiführen, sind nicht nur überaus komplex, sondern auch zutiefst ambivalent. Sichtbar zu sein oder zu werden ist eine Voraussetzung für politisches und soziales Wahrgenommenwerden, allerdings übersetzt sich Sichtbarkeit nicht automatisch in politische Handlungsmacht. Zudem gilt: Was an Rechten und sozialer Akzeptanz gewonnen wurde, bleibt nie selbstverständlich. Jene Bewegungen, die sich dem Kampf gegen den „Genderismus“ verschrieben haben, liefern dafür nur die offensichtlichsten Beispiele. Das „Un_Sichtbarwerden“ ist ein Problemkomplex und ein Prozess, der vor dem Hintergrund weitreichender kultureller und sozialer Veränderungen im globalen Maßstab abläuft. Diese werden u.a. angetrieben durch die Ökonomisierung des Sozialen, durch (erzwungene) Migration, religiösen Pluralismus, transnationale Protestbewegungen, neue mediale Technologien und die von ihnen hervorgerufenen Narrationen. Das „Sichtbare“ ist nicht einfach gegeben, sondern das historisch spezifische und kontingente Ergebnis von Prozessen des Sichtbarmachens – und, im Gegenzug, des Unsichtbarmachens an den porös gewordenen Schnittflächen von Öffentlichem und Privatem. Weiteres kann

Un_sichtbarkeit auch unter spezifischen Bedingungen als Strategie des Widerstands und der Kritik analysiert werden.
Die Tagungsorganisator*innen freuen sich über Einreichungen, die erforschen, in welcher Weise genderspezifische und intersektionale Formen von Un_Sichtbarkeiten produziert werden und wie dies im Zusammenhang von Macht(konstellationen) und Widerständen zu denken ist. Wir erhoffen uns ein möglichst breites Spektrum an Disziplinen wie auch genuin interdisziplinäre Ansätze. Gefragt sind überdies Beiträge, die Möglichkeiten transformativer Strategien zur Entwicklung von Handlungsmacht ausloten, sowie künstlerische Interventionen. Die Jahrestagung will einen Ort des lebendigen Austauschs über sich wandelnde Geschlechterverhältnisse im Kontext miteinander interagierender Machtverhältnisse bieten.

Formate

Aus Gründen der Planbarkeit in den prekären Zeiten der Pandemie wird die Konferenz online abgehalten. Wir sind bemüht, abwechslungsreiche Formate zu organisieren, durch die ein fachlicher und sozialer Austausch auch digital inspirierend umgesetzt werden kann.
Insbesondere sind Beiträge in folgenden Formaten erwünscht:

- Ausgearbeitete Panels mit Moderation (inklusive Diskussion à 90 Minuten)
- Einzelvorträge (à 20 Minuten)
- Posters (inklusive Posterpräsentation à 10 Minuten), Pecha Kuchas o.ä.
- Workshops
- Buchvorstellungen
- Beiträge künstlerischer Forschung (Videos, Performance Lectures)
- Dialogische Formate
- Andere Beiträge für den „Open Space“

Bitte ordnen Sie sich mit Ihrem Abstract explizit einem dieser Formate zu. Gegebenenfalls wird das Tagungsteam an Sie herantreten und alternative Vorschläge für eine Zuordnung oder die Umsetzung machen. Darüber hinaus können auch jenseits dieser Formate gerne innovative Vorschläge gemacht werden. Bitte wenden Sie sich bei Fragen direkt an das Organisationsteam: oeggf.tagung2021@univie.ac.at.
Die Beitragsvorschläge werden durch das Team der Organisator*innen der Tagung an der Universität Wien ausgewählt.
Beitrag online einreichen: bis 8. März 2021
Bitte übermitteln Sie uns Ihr Abstract – in deutscher oder englischer Sprache – bis spätestens 8. März 2021 ausschließlich online über die Tagungswebsite http://oeggf2021.univie.ac.a t.
Eine Einreichung muss folgende Informationen enthalten:

- Name, Affiliation (wenn vorhanden)
- Kurz-CV (Relevante biografische Stationen, rezente Publikationen)
- Titel des geplanten Beitrags
- Geplantes Format und Sprache
- Aussagekräftiges Abstract (maximal 300 Wörter)

Die Haupt-Konferenzsprache ist die deutsche Lautsprache; Beiträge können auch in englischer Lautsprache sowie in Gebärdensprache (ÖGS) vorgetragen werden.Sie werden Mitte April 2021 per E-Mail verständigt, ob Ihr Beitrag für die Konferenz angenommen wurde. Die Jahrestagung wird aus Mitteln der ÖGGF mitfinanziert. Die Konferenzgebühr ist über den jährlichen Mitgliedsbeitrag bei der ÖGGF gedeckt. Beitragseinreichungen sind ohne Mitgliedschaft bei der ÖGGF möglich; für die Teilnahme an der Tagung ist die Mitgliedschaft bei der ÖGGF erforderlich. Wir freuen uns über reges Interesse und auf Ihre Beitragseinreichungen!
Kontakt
E-Mail: oeggf.tagung2021@univie.ac.at
Tagungswebsite: http://oeggf2021.univie.ac.at

Sorgende Männer? Perspektiven der Geschlechterforschung auf Männlichkeit und Care

Die Übernahme von unbezahlter sowie bezahlter Sorgearbeit durch Männer ist nicht nur aus einer Gleichstellungsperspektive, sondern auch in Anbetracht der sich verschärfenden Care-Krise von Bedeutung. Gerade unter der Corona-Pandemie gewinnt die Frage an Brisanz, wer aus welchen Motiven und unter welchen Bedingungen gesellschaftlich notwendige Betreuungs- und Sorgeaufgaben übernimmt. Tatsächlich steigt der Anteil männlicher Beschäftigter in den traditionell frauendominierten Care-Berufen und auch im Privaten übernehmen Männer häufiger Sorgeverantwortung. Aber welche Männer sind es, die Care-Berufe ergreifen oder häusliche Sorgearbeit übernehmen und welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus für die Care-Debatte ziehen?
Der Heftschwerpunkt fragt danach, was sich im Care-Sektor und in der häuslichen Sorgearbeit verändert, wenn Männer in höherem Maße Care-Tätigkeiten ausüben. Welche Bedeutung hat die Präsenz von Männern in sozialen Berufen und inwiefern transformieren sich dadurch etablierte Berufsbilder und stereotype Kompetenzzuschreibungen? Wie rahmen Männer Sorgearbeit und wie integrieren sie diese in ihr Selbstkonzept? Kommt es durch sie zu einem Wandel hegemonialer Geschlechtervorstellungen? Gefragt wird weiterhin, welche soziostrukturellen Gegebenheiten die Übernahme von Care-Tätigkeiten begleiten und wodurch Care-Arbeit für Männer attraktiv wird? Aus einer intersektionalen Perspektive interessiert zudem, welche Merkmale etwa hinsichtlich Migration, sozialer Klasse oder Alter in Bezug auf Männer als Care-Arbeitende deutlich werden. Im Themenheft sollen darüber hinaus Beiträge Platz finden, die sich aus einer kultur-, medien- oder literaturwissenschaftlichen Perspektive mit Männlichkeit und Care beschäftigen.

Mögliche Themen und Fragestellungen im Einzelnen

• Welche Faktoren beeinflussen die Übernahme von Sorgearbeit durch Männer?
• Wie wird die Ausübung von Sorgearbeit von Männern erlebt? Welche Rolle spielen Körperlichkeit und Emotionalität, etwa Gefühle der Scham oder des Ekels?
• Wodurch erhöht sich der Anteil von Männern in Care-Berufen?
• Welche Zugangsschwierigkeiten und Herausforderungen lassen sich für Männer im Bereich Care konstatieren? Welche Forschungsdesiderate hinsichtlich einer intersektionalen Analyse sind ersichtlich?
• Verändern sich Debatten im Kontext von Care-Arbeit, wenn sich das Geschlechterverhältnis in Care-Berufen verschiebt oder sich der Gender Care Gap verringert?
• Welche politischen Forderungen und Perspektiven lassen sich bezogen auf das Verhältnis von Männern und Care-Arbeit formulieren? Welche Ansätze eignen sich oder bedürfen einer kritischen Revision?

Verfahren und Zeitplanung

Wir bitten um die Einreichung eines ein- bis zweiseitigen Abstracts bis zum 24. Januar 2021. Beiträge aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland können gern auch auf Englisch eingereicht werden.
Die Redaktion arbeitet mit dem Online-Redaktionssystem OJS. Daher bitten wir Sie, sich auf www.budrich-journals.de/index.php/gender als Autorin oder Autor für die Zeitschrift GENDER anzumelden und Ihr Abstract dort einzureichen und hochzuladen. Die Einladung zur Beitragseinreichung erfolgt im Falle einer positiven Einschätzung bis zum 07. Februar 2021. Der Abgabetermin des fertigen Beitrags im Umfang von max. 50.000 Zeichen (inkl. aller zusätzl. Angaben) ist der 01. August 2021. Alle eingereichten Beiträge durchlaufen ein mehrstufiges Review-Verfahren, auf dessen Grundlage die endgültige Auswahl der Beiträge getroffen wird; dabei sind Hinweise zur Überarbeitung eher die Regel als die Ausnahme. Diese werden den Autor_innen von den Herausgeberinnen zurückgemeldet. Im Falle einer hohen Anzahl von positiv begutachteten Beiträgen behält sich die Redaktion vor, eine abschließende Auswahl vorzunehmen und ggf. Beiträge in einer späteren Ausgabe zu veröffentlichen. Eine Anleitung zu OJS und die Manuskriptrichtlinien sind auf der GENDER-Website unter https://www.gender-zeitschrift.de/manuskripte zu finden.

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 304
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Call for Lectures informatica feminale BW 2021

Jährlich werden durch das Netzwerk die Frühjahrhochschule meccanica feminale und die Sommerhochschule informatica feminale organisiert. Die Veranstaltungen richten sich an Studentinnen in den MINT-Fächern und an Frauen, die gerade in den Beruf starten. Seit Montag ist die Anmeldung für die MF2021 eröffnet! Gerne möchte ich anfragen, ob Sie auf Ihrer Webseite auf unsere Veranstaltung Aufmerksam machen können.
Anbei ein paar Rahmendaten: Die MF21 wird vom 23.02. bis zum 27.02.2021 stattfinden und zwar online. Anmeldeschluss ist der 11.01.2021.
Das Schwerpunktthema ist Luft- und Raumfahrttechnik und die Keynote wird Prof. Dr. Sabine Klinkner von der Universität Stuttgart halten.

Weitere Informationen können weiterhin auf dieser Webseite abgerufen werden:
https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/ueber-diemeccanica-feminale/
Die Anmeldung kann über folgenden Link erfolgen:
https://scientifica.de/bildungsangebote/meccanica-feminale/mf-2021/mf2021-kursuebersicht/

Veranstaltungsankündigungen

Online-Tagung „Sexualitäten sammeln. Von Körperpraktiken, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten“

am 24. und 25. Februar 2021 findet online die Tagung „Sexualitäten sammeln. Von Körperpraktiken, Beziehungen und grenzüberschreitenden Objekten“ statt. Das Deutsche Hygiene-Museum Dresden lädt alle Interessierten herzlich zur Teilnahme ein.

Wenn von „der“ Pille gesprochen wird, weiß jede*r was gemeint ist. Sex Toys gibt es seit einigen Jahren in Drogerien in unterschiedlicher Ausführung und ohne diskrete Verpackung zu kaufen. Diese und andere Objekte sind im Alltag präsent, prägen Sexualität und sind gleichzeitig Ausdruck sich verändernder Ordnungen des Sexuellen. Sexualitätsdinge finden auch ihren Weg in die Sammlungen von Museen oder sind schon längst da. Eine genauere Auseinandersetzung mit ihnen ermöglicht es, mehr darüber zu erfahren, inwiefern diese nicht nur Niederschlag von sich wandelnden Diskursen um Sexualitäten sind, sondern auch darüber hinaus als eigensinnige Objekte (Peter Hahn) auftreten.

Im Fokus der Tagung „Sexualitäten sammeln“ steht die materielle Kultur der Sexualitäten. Die zweitägige Online-Veranstaltung bringt Museumspraktiker*innen und Wissenschaftler*innen miteinander ins Gespräch und beschäftigt sich mit der Frage, welche Strategien und Methoden geeignet sind, die Vielfalt von Sexualitäten in Sammlungen und Archiven abzubilden und zu erforschen. Zudem werden Objekte wie Sexroboter, Kondome und Dildos genauer vorgestellt und analysiert. Die Tagung findet im Rahmen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts „Dinge und Sexualität. Produktion und Konsumtion im 20. und 21. Jahrhundert“ statt, das im Verbund mit dem Lehrstuhl für Soziologische Theorien und Kultursoziologie am Institut für Soziologie der Technischen Universität Dresden, dem Institut für Geschichte, Ethik und Philosophie der Medizin an der Medizinische Hochschule Hannover und dem Schwulen Museum Berlin durchgeführt wird.

Es wird keine Teilnahmegebühr erhoben. Obwohl die Tagung virtuell stattfindet, sind die verfügbaren Plätze begrenzt. Bitte melden Sie sich deshalb bis zum 8. Februar 2021 verbindlich an. Die Möglichkeit zur Anmeldung und zum Programm finden Sie unter dem Link
https://www.dhmd.de/veranstaltungen/online-tagung-sexualitaeten-sammeln/ .

Symposium Promovieren in den IT-Fächern: Vorsprung durch Vernetzung – Austausch – Beratung

12. März 2021 | 10.00 – 15.00 Uhr | digital
Programm
10.00 Begrüßung | Projektkoordinatorin Dorothee Alfermann
10.15 „Promotion ist meiner Erfahrung nach vor allem Selbstmotivation, Eigeninitiative, Durchhaltevermögen, und Selbstbewusstsein“ – Ergebnisse aus Interviews und einer bundesweiten online-Befragung von IT- Doktorandinnen und IT-Doktoranden | Dorothee Alfermann & Swantje Reimann
10.45 Klassifikation von Problemen, Hindernissen und Schwierigkeiten für ITDoktoranden und Doktorandinnen | Martin Bogdan & Mahsa RaeiatiBanadkooki
11.15 Fünfminutenpause
11.20 Unterstützung von IT-Doktorandinnen durch digitale Plattformen | Rainer Alt
11.50 Vorsprung durch Vernetzung, aber wie? Maßnahmen und Angebote des DokITNetzwerks | Enkelejda Kasneci
12.20 Mittagspause
13.00 Meet the expert!
14.00 Weiterdenken – Aha-Momente und Diskussion der Angebote und Perspektiven
15.00 Ende des Symposiums
Inhalt
Wie steht es aktuell um IT-Doktorandinnen – was sind deren Arbeitsbedingungen, Unterstützungsbedarfe, Karrieremöglichkeiten und Zukunftsvorstellungen? Und: (wie) unterscheiden sich IT-Doktoranden davon? Das Verbundprojekt „Doktorandinnen in IT (DokIT)“ präsentiert zum Symposium die Ergebnisse einer Befragung, die daraus entwickelten Unterstützungsangebote für ITDoktorandinnen und die im Projekt erprobte Cloud-Plattform und das Netzwerk.
Nach den Vorträgen bieten wir Ihnen mit dem „meet the expert“ die Möglichkeit, sich mit Ihren spezifischen Fragen zu verschiedenen Themen an Expert_innen zu wenden.
Neben wichtigen „Aha!“-Momenten aus dem „meet the expert“ möchten wir mit Ihnen in der abschließenden Diskussion gern weiterdenken:
Welche Angebote sind hilfreich und was sind die zukünftigen Herausforderungen in der Förderung insbesondere akademischer Karrieren von Frauen in den IT-Fächern?

Weitere Informationen und Anmeldung: https://dokinit.de/pages/symposium21

Stellenausschreibungen

*Referent*in Diversity (m/w/d) Uni Kassel*

Die Universität Kassel ist eine dynamische Universität mit rund 25.000 Studierenden. Sie hat ein außergewöhnlich breites Profil mit den Kompetenzfeldern Natur, Technik, Kultur und Gesellschaft.
In der Zentralen Universitätsverwaltung – Stabsstelle Gleichstellung – ist baldmöglichst die folgende Stelle zu besetzen: Referent*in Diversity (m/w/d), EG 11 TV-H, unbefristet, Teilzeit (derzeit 24,00 Wochenstunden)
Bewerbungsfrist: 20.01.2021
Einstellungsbeginn: baldmöglichst
Kennziffer: 33702
Teilzeit mit 60% der regelmäßigen Arbeitszeit einer/eines Vollzeitbeschäftigten.
Die Stelle wird gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Zeit bis zum 31.03.2025 zur Mitarbeit in dem Projekt „Gleichstellungsconsulting“ auf Vollbeschäftigung aufgestockt.

Daueraufgaben:
- Weiterentwicklung und Unterstützung bei der Umsetzung des hochschulweiten Diversity-Konzeptes
- Unterstützung und Beratung der Fachbereiche und der Verwaltung bei der Entwicklung von Gender- und Diversitymaßnahmen
- Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Diversity Maßnahmen
- Organisation und Durchführung hochschulinterner Workshops zum Thema Diversity
- Konzeption, Koordination und Durchführung von Qualifizierungsangeboten zu Diversity

Darüber hinaus fallen im Projekt „Gleichstellungsconsulting“ befristet bis 31.03.2025 folgende Aufgaben an:
- Konzeptentwicklung zum Aufbau des Kasseler Instrumentenkastens der fächerbezogenen Gleichstellung
- Recherche, Anpassung, Erprobung und Evaluation der Gleichstellungsinstrumente in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen
- Aufbau, Dokumentation und Kommunikation des Kasseler Instrumentenkastens der fächerbezogenen Gleichstellung

Voraussetzungen:
- Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor, FH oder Diplom I), vorzugsweise mit Bezug zu Gender Studies
- Gute Kenntnisse der Forschung und praxisbezogenen Diskurse zu Gender und Diversity im Wissenschaftssystem
- Erfahrungen und Kenntnisse in der Konzeption und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Erfahrungen in der Begleitung und Beratung von Prozessen im Hochschulbereich
- Konzeptionelles Denken und zielorientiertes Handeln
- Selbstständige, strukturierte und teamorientierte Arbeitsweise
- sehr gute Englischkenntnisse

Von Vorteil sind:
- weitere Sprachkenntnisse
- sicherer Umgang mit Office-Anwendungen

Für Fragen steht Dr. Sylke Ernst, Tel.: +49 561 804-2268, E-Mail: gleichstellung@uni-kassel.de , zur Verfügung.

Unser Angebot:

Als Beschäftigte*r der Universität Kassel
- eröffnet sich Ihnen ein interessantes und vielfältiges Aufgabengebiet im Rahmen einer modernen und aufstrebenden Universität,
- werden Sie Teil eines interdisziplinären Teams mit guter und kollegialer Arbeitsatmosphäre,
- besteht für Sie die Möglichkeit, an fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen,
- befindet sich Ihr Arbeitsplatz in zentraler Lage in der Stadt Kassel (bei einem Einsatz am Standort Holländischer Platz bzw. Wilhelmshöher Allee) mit guter Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, der derzeit für Sie kostenlos nutzbar ist.

Profitieren Sie darüber hinaus von den vielfältigen Vorteilen eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst, wie u. a.:
- einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung (VBL),
- einem optionalen Kinderzuschlag gem. TV-Hessen, einer familienfreundlichen Hochschule (u. a. Kinderbetreuung für Notfälle),
- einer Jahressonderzahlung im Monat November,
- einem Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen,

- einer Förderung des ehrenamtlichen Engagements,
- einer kostengünstigen Teilnahme am Hochschulsport und am vollständigen Fitnessangebot im Rahmen von Unifit sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Universität Kassel ist in hohem Maße an der beruflichen Zufriedenheit ihrer Bediensteten interessiert. Sie ist ausgezeichnet als familiengerechte Hochschule und im Sinne der Chancengleichheit bestrebt, allen die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und bestehenden Nachteilen entgegenzuwirken. Sie fördert den Family Welcome Service und bei wissenschaftlich und akademisch zu besetzenden Stellen auch den Dual Career Service. Es gehört zu den strategischen Zielen der Universität Kassel, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu steigern. Bewerbungen von Frauen sind deshalb besonders erwünscht. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Bewerber*innen erhalten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorzug. Vollzeitstellen sind (außer bei der Besetzung von Beamtenstellen) grundsätzlich teilbar.
Bitte reichen Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen nur in Kopie (keine Mappen) ein, da diese nach Abschluss des Auswahlverfahrens nicht zurückgesandt werden können; sie werden unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen vernichtet. Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen sind unter Angabe der Kennziffer im Betreff, gern auch in elektronischer Form, an den Präsidenten der Universität Kassel, 34109 Kassel bzw. bewerbungen@uni-kassel.de , zu richten.
Der Schutz Ihrer personenbezogenen Daten ist uns ein wichtiges Anliegen, daher werden wir mit Ihren persönlichen Daten sorgfältig umgehen. Wenn Sie uns Ihre Daten geben, gestatten Sie uns damit die Speicherung und Nutzung im Sinne des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes. Hiergegen können Sie jederzeit Widerspruch einlegen. Ihre personenbezogenen Daten werden dann gelöscht.
Informationen nach Artikel 13 DS-GVO zur Erhebung personenbezogener Daten finden Sie unter:
www.uni-kassel.de/go/ausschreibung-datenschutz

Lehrkraft (m/w/d) für besondere Aufgaben Uni Bielefeld

Für die Fakultät für Soziologie, Arbeitsbereich Geschlechtersoziologie (Prof. Dr. TomkeKönig und Prof. Dr. Diana Lengersdorf), suchen wir zum 1. April 2021 in Teilzeit eine Lehrkraft (m/w/d) für besondere Aufgaben (E13 TV-L, befristet)
Ihre Aufgaben
- Planung, Organisation und Durchführung von Lehrveranstaltungen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung in Bachelor-und Masterstudiengängen der Fakultät, insbesondere im Bachelor-Fachmodul 30-M26 Geschlechterforschung und Geschlechterverhältnisse im Umfang von 6 LVS, inklusive Durchführung, Abnahme und Dokumentation von Modulprüfungen und Abschlussprüfungen (70 %)
- Mitarbeit in den Forschungsprojekten des AB Geschlechtersoziologie und einschlägige eigene Forschungsarbeiten (20 %)
- Beratung der Studierenden (10 %)

Ihr Profil
Das erwarten wir
- abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Master, Magister, Diplom, Erstes Staatexamen oder vergleichbar) in Soziologie Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Sozialanthropologie oder Gender Studies
- abgeschlossene Promotion in Soziologie, Sozialwissenschaften, Politikwissenschaften, Sozialanthropologie oder Gender Studies
- umfassende Kenntnisse in der Geschlechterforschung und Geschlechtertheorien
- Lehrerfahrung
- gute bis sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- selbstständiges, eigenverantwortliches und engagiertes Arbeiten

- kooperative und teamorientierte Arbeitsweise

Das wünschen wir uns

- Kenntnisse in Queer Theoryund/oder Trans Studies
- Lehrerfahrung mit digitalen Lehrformaten

Unser Angebot

Die Vergütung erfolgt nach der Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Stelle ist gemäß §2 Absatz 1 Satz 2 WissZeitVGbis zum 31. März 2024 befristet (entsprechend den Vorgaben des WissZeitVGund des Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen kann sich im Einzelfall eine abweichende Vertragslaufzeit ergeben). Die Beschäftigung ist der wissenschaftlichen Qualifizierung förderlich. Es handelt sich um eine Teilzeitstelle im Umfang von 50 % von Vollbeschäftigung. Auf Wunsch ist grundsätzlich auch eine Stellenbesetzung in geringerem Umfang möglich, soweit nicht im Einzelfall zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Universität Bielefeld legt Wert auf Chancengleichheit und die Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen. Sie bietet attraktive interne und externe Fortbildungen und Weiterbildungsmaßnahmen. Zudem können Sie eine Vielzahl von Gesundheits-, Beratungs-und Präventionsangeboten nutzen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat einen hohen Stellenwert.

Interessiert?

Wir freuen uns über Ihre Bewerbung per Post an die untenstehende Anschrift oder per E-Mail unter Angabe der Kennziffer wiss20278in einem einzigen pdf-Dokument an sekretariat.lengersdorf@uni-bielefeld.de bis zum 14.01.2021. Bitte verzichten Sie auf Bewerbungsmappen und reichen Sie ausschließlich Fotokopien ein, da die Bewerbungsunterlagen nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet werden. Weitere Informationen zur Universität Bielefeld finden Sie auf unserer Homepage unter www.uni-bielefeld.de. Bitte beachten Sie, dass Gefährdungen der Vertraulichkeit und der unbefugte Zugriff Dritter bei einer Kommunikation per unverschlüsselter E-Mail nicht ausgeschlossen werden können. Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten finden Sie unter https://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Aktuelles/Stellenausschreibungen/2019_DS-Hinweise.pdf .

Bewerbungsanschrift
Universität Bielefeld
Fakultät für Soziologie
Frau Prof. Dr. Diana Lengersdorf
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld

Ansprechpartnerin
Prof. Dr. Diana Lengersdorf
0521 106-4395
diana.lengersdorf@uni-bielefeld.de

Koordinator/in (m/w/d) des HRS4R-Prozesses Uni Bochum

Ruhr-Universität Bochum | Dezernat für Organisations und Personalentwicklung Koordinator/in (m/w/d) des HRS4R-Prozesses - befristet, in Vollzeit

Beschreibung

Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) ist eine der führenden Forschungsuniversitäten in Deutschland. Als reformorientierte Campusuniversität vereint sie in einzigartiger Weise die gesamte Spannbreite der großen Wissenschaftsbereiche an einem Ort. Das dynamische Miteinander von Fächern und Fächerkulturen bietet den Forschenden wie den Studierenden gleichermaßen besondere Chancen zur interdisziplinären Zusammenarbeit.

Das Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung bündelt an der RUB wesentliche Aktivitäten im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Ziel ist die Etablierung einer Kultur der organisationalen und individuellen Weiterentwicklung, unterstützt durch Beratung und Qualifizierungsangebote für Führungskräfte und alle Beschäftigten sowie durch Schaffung motivierender und attraktiver Arbeitsbedingungen. Dies umfasst alle Zielgruppen, das wissenschaftlich-künstlerische Personal und das Personal in Technik und Verwaltung.

Die Ruhr-Universität Bochum strebt die Erlangung des Awards for HR Excellence in Research (HRS4R Award) an. Dabei handelt es sich um eine von der Europäischen Kommission vergebene Auszeichnung für die kontinuierliche und systematische Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Besetzungsverfahren und Personalentwicklungsangebote für Wissenschaftler*innen aller Erfahrungsstufen. Im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle sollen der Bewerbungsprozess und die Umsetzung des entwickelten Maßnahmenplans begleitet werden. Darüber hinaus soll das Onboarding von neuen Wissenschaftler/innen, insbesondere Tenure Track-Professor*innen, ausgebaut und professionalisiert werden.

Für die Koordination des HRS4R-Prozesses und den Ausbau unserer Onboarding-Angebote für Wissenschaftler/innen suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n Verwaltungsangestellte/n (m/w/d) projektbezogen befristet für 4 Jahre, TV-L EG 13, in Vollzeit (39,83 Std./Woche).

Ihre Aufgaben:
- Die Koordination aller für den HRS4R-Prozess relevanten hochschulinternen und -externen Akteure sowie die Entwicklung, Moderation und Ergebnissicherung digitaler und analoger Arbeitsformate, insbesondere zur Bedarfserhebung und zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen;
- Die Zusammenstellung aller relevanten Informationen entsprechend den Anforderungen des Awards sowie die Redaktion der einzureichenden Dokumente;
- Die Projektsteuerung zur Umsetzung der im Prozess erarbeiteten Ziele, einschließlich des Controllings der im Award vereinbarten Maßnahmen;
- Die interne und externe Kommunikation der Projektziele und -erträge sowie die nationale und internationale Vernetzung;
- Die Konzeption und Erstellung hauptsächlich digitaler Formate zur Unterstützung des Onboardings, einschließlich der Bedarfserhebung und der Anpassung an die Bedarfe internationaler Wissenschaftler*innen;
- Die Mitarbeit bei der Konzeption, pilotförmigen Erprobung und Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen;
- Die Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als Querschnittsaufgabe der bearbeiteten Projekte.
- Die Aufgabenbereiche im Rahmen der Stelle sind sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zu bearbeiten

Ihre Voraussetzungen und Kenntnisse:
- Sie bringen ein erfolgreich abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium mit (Master, Magister oder Uni-Diplom).
- Sie verfügen über Fachkenntnisse im Projektmanagement und haben bereits erfolgreich Projekte an einer Hochschule umgesetzt.
- Sie kennen die aktuellen Fragen und Herausforderungen im Feld Chancengleichheit und Diversität in der Wissenschaft.
- Sie sind sicher in der Moderation kleiner und großer Gruppen, auch in digitalen Formaten.
- Routine im Umgang mit dem PC und sicheren Umgang mit dem MS Office-Paket, insbesondere Word, PowerPoint, Excel sowie Videokonferenzsystemen setzen wir voraus.

- Sie verfügen über verhandlungssichere Kenntnisse der deutschen und englischen Sprache in Wort und Schrift.

Ihr Profil:

- Sie verfügen über sehr gute Kenntnisse und umfangreiche Erfahrungen in mindestens zwei der Arbeitsfelder Gleichstellung, Diversity Management und Internationalisierung in der Wissenschaft.
- Sie haben Interesse an Hochschulpolitik und sind vertraut mit fach- und hochschulübergreifenden Strukturen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Sie arbeiten gerne kooperativ im Team, in dem jede*r spezifische Kompetenzen zum Gelingen des Ganzen beiträgt.
- Sie verfügen über eine schnelle Auffassungsgabe, Problemlösefähigkeit und entwickeln sich gern kontinuierlich weiter.
- Ausgeprägte analytische und konzeptionelle Fähigkeiten sowie eine sorgfältige, strukturierte und umsetzungsstarke Arbeitsweise prägen Ihre Arbeit.
- Sie kommunizieren souverän, verbindlich und zielgruppensensibel mit unterschiedlichen Stakeholdern.

Wir bieten:

- eine verantwortungsvolle Aufgabe in einem vielfältigen Aufgabengebiet an einer der größten und forschungsstärksten Universitäten Deutschlands,
- eine Organisationskultur, in der es Spaß macht, Ideen, Kraft und Initiative einzubringen,
- Unterstützung durch und Zusammenarbeit mit kompetenten Kolleg*innen,
- ein befristetes Arbeitsverhältnis in Vollzeit mit umfassenden Fortbildungsmöglichkeiten,
- ein dynamisches und familienfreundliches Umfeld mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und einem abwechslungsreichen Sportprogramm einschließlich unieigenem Fitnessstudio mitten in der lebendigen Metropolregion Ruhrgebiet.

Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die Eingruppierung erfolgt je nach Erfüllung der persönlichen bzw. tariflichen Voraussetzungen nach Entgeltgruppe 13 TV-L.
Zielgruppe:
Diese Ausschreibung richtet sich auch an befristet bzw. unbefristet beschäftigtes Personal der Ruhr-Universität Bochum.
Sind Sie interessiert?
Bitte senden Sie Ihre aussagekräftige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen in einem Gesamt-pdf-Dokument bis zum 10.01.2021 an die Dezernentin Frau Kaus, Dezernat6@uv.rub.de .
Fahrtkosten, Übernachtungskosten und Verdienstausfall für Vorstellungsgespräche werden nicht erstattet.
Wir fördern die Zusammenarbeit heterogener Teams und den beruflichen Weg von Menschen, die in den jeweiligen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert sind. Die Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerber*innen sind herzlich willkommen. Bei gleicher Eignung werden sie bevorzugt eingestellt.
Informationen zur Erhebung personenbezogener Daten bei Bewerbungsverfahren finden Sie unter:
https://www.ruhr-uni-bochum.de/de/informationen-zur-erhebung-personenbezogener-daten
Vollzeit, Zeitraum der Beschäftigung befristet für 4 Jahre, Vergütung E13, TV-L
Bewerbungsfristsende: Sonntag, 10. Januar 2021 - 23:59
Bewerbungs-E-Mail: Dezernat6@uv.rub.de
Kontaktdetails, Hochschule / Einrichtung: Ruhr-Universität Bochum, Institut / Einrichtung: Dezernat für Organisations und Personalentwicklung
Standort: Universitätsstr. 150, 44801 Bochum, Deutschland
Kontaktperson: Frau Andrea Kaus, Telefon +492343225556, E-Mail Dezernat6@uv.rub.de
https://www.stellenwerk-bochum.de/jobboerse/koordinatorin-mwd-des-hrs4r-prozesses-befristet-vollzeit-201211-431342

Genderforschung

Wissen_schaf(f)t. Wessen Macht? Intersektionale Perspektiven auf Prekarität und Diskriminierung im Wissenschaftsbetrieb

Wir leben in einer Gesellschaft, die zutiefst von Diskriminierung durchzogen ist. Auch Wissenschaft ist als Teil dieser Gesellschaft nicht diskriminierungsfrei. Forschungsinstitutionen neigen dazu, die eigenen diskriminierenden Strukturen nicht in den Blick zu nehmen. Zwischen Exzellenz und Bestenauslese trägt der Mythos der Hochschule als 'Enlightened Institution' zur Individualisierung struktureller Probleme und zur Prekarisierung der wissenschaftlich Tätigen bei. Gleichzeitig kann wissenschaftliche Forschung diskriminierungskritisches Wissen produzieren und dazu beitragen, diskriminierende Verhältnisse abzubauen. Insbesondere die aus gesellschaftskritischen Bewegungen hervorgegangene Intersektionalitätsforschung leistet einen wichtigen Beitrag zur Analyse diskriminierender Strukturen, wird allerdings bisher noch zu wenig in der Wissenschaftsforschung aufgegriffen.
Gemeinsam mit den Wissenschaftler*innen Dr. Denise Bergold-Caldwell (Marburg) und Prof. Dr. Katrin Pittius (Dresden) diskutieren die Präventionsstelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung und gender*bildet der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, wie diskriminierende Strukturen und Prekarisierungsprozesse innerhalb der vielfältigen Gruppe von Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase in intersektionaler Sicht betrachtet werden können. Welche Potenziale liegen in der Intersektionalitätsforschung, um diskriminierende Strukturen im Wissenschaftsbetrieb bzw. der Organisation Universität aufzuspüren und zu analysieren? Wie kann dieses Potenzial genutzt werden? Welche Strategien bieten sich an, um Diskriminierung und Prekarisierung in den Karriereverläufen von Wissenschaftler*innen abzubauen?
Der Beitrag ist Teil des am 18.12.2020 deutschlandweit stattfindenden Aktionstag #4GenderStudies. Der Videomitschnitt des Gesprächs ist am 18.12.2020 ab 10 Uhr verfügbar:
https://www.youtube.com/watch?v=LHM4ktpXvaQ&fbclid=IwAR32TJbAGTDlRQrFmxpFU0MrjcMbwPs4hil-qIPiamlIQXUc9xsn_kLvruw

Judith Butler und Dirk Schulz im Gespräch über Wissenschaft, Öffentlichkeit und Wahrheit

Als Beitrag zum Wissenschaftstag #4genderstudies 2020 veröffentlicht der blog interdisziplinäre geschlechterforschung ein Gespräch von Judith Butler und Dirk Schulz, Geschäftsführer von GeStiK, Gender Studies in Köln. Unter dem Titel "There's no back to normal" bildete ihr Austausch den Auftakt zur aktuellen Vortragsreihe der GeStiK zum Thema „Krise". Da in diesem Gespräch auch Fragen skizziert wurden, die sich auf die anhaltenden Angriffe auf – bis hin zu Verboten von – Gender Studies überall in der Welt beziehen, stimmte Judith Butler einer redaktionellen Bearbeitung für den gender-blog zu.
Blog (gender-blog.de)

Neues aus Hochschule, Politik, Medien

Infothek Antifeminismus

Tipps zum Umgang mit Hatespeech und antifeministischen Angriffen, Beratungsstellen, Referent*innen und Coaches, Best-Practice Beispiele, Studien, Aktionsmaterial und vieles mehr gibt es auf der Seite der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbeauftragter und Gleichstellungsstellen.
Rechtsradikale Bewegungen, Maskulinsten und rechtspopulistische Parteien haben einen gemeinsamen Feind: Den Feminismus. Emanzipierte, selbstbewusste Frauen passen genauso wenig in ihr rückwärtsgewandtes Rollenbild wie Väter, die Erziehungsurlaub nehmen oder die Sorge- und Hausarbeit übernehmen, während ihre Partner*in das Geld verdient.

Schwule, Lesben und Trans-Menschen gehören nicht in ihr Weltbild und werden bekämpft. Mit Kampfbegriffen, wie "Gender-Gaga" versuchen Rechtspopulisten den differenzierten Umgang in der Geschlechterfrage lächerlich zu machen. In Kommunalparlamenten bekämpfen sie beispielsweise die gendergerechte Sprache. Antifeministen sind gefährlich: Sie bedrohen Frauen im Netz und in den sogenannten sozialen Medien, drohen antirassistischen Aktivistinnen, mit sexualisierter Gewalt, Moderatorinnen sogar mit Mord. In dieser Infothek finden Sie Broschüren, Artikel, Argumentationshilfen, Handlungsstrategien und Referentinnen zum Thema Antifeminismus.
Weitere Informationen: https://www.frauenbeauftragte.org/themen/infothek-antifeminismus

Sexismus in der Wissenschaft - Gemeinsame Erklärung

Sexistische Grenzüberschreitungen sind im Arbeitsalltag von Wissenschaftler*innen keine Ausnahme. Sexismus und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind an deutschen Hochschulen – genauso wie in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens – alltäglich. Davon betroffen sind alle Status- und Beschäftigtengruppen, wobei Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien das Problem oftmals gravierend verschärfen.

Weitere Informationen und Möglichkeit zur Unterzeichnung: www.gender-macht-wissenschaft.de

Berichte und Stellungnahmen zur Geschlechtergleichstellung

Durch den Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM Committee) wurden zahlreiche Berichte und Stellungnahmen zur Geschlechtergleichstellung veröffentlicht.
Entwurf eines Standpunkts in Form von Änderungsanträgen zur Gestaltung der Politik im Bereich der digitalen Bildung, 11.11.2020
Bericht über die geschlechtsspezifische Sichtweise in der COVID-19-Krise und der Zeit danach, 20.11.2020
Bericht über die Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern: die Teilhabe von Frauen an der digitalen Wirtschaft, 25.11.2020
Bericht über die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, 25.11.2020
Opinion on the implementation of Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation in light of the UNCRPD, 03.12.2020 (engl.)
Draft Report on promoting gender equality in science, technology, engineering and mathematics (STEM) education and careers, 11.12.2020 (engl.)

Neuerscheinungen

Johanna Leinius, Heike Mauer (Hrsg.)
Intersektionalität und Postkolonialität
Kritische feministische Perspektiven auf Politik und Macht
Budrich Verlag, Dezember 2020

Francesca Schmidt
Netzpolitik
Eine feministische Einführung
Budrich Verlag, Dezember 2020

Franziska Beckert
Gender Diversity in der Tech-Branche
Warum Frauen* nach wie vor unterrepräsentiert sind
Budrich Verlag, Dezember 2020

Annette Henninger, Ursula Birsl (Hg.)
Antifeminismen
›Krisen‹-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential?
Transcript-Verlag 2020

Sara Hassan / Juliette Sanchez-Lambert
Grauzonen gibt es nicht. Muster sexueller Belästigung mit dem Red-Flag-System erkennen
Oeg-Verlag, Wien 2020

Verantwortlich für den Inhalt, nicht jedoch für den Inhalt externer Links.
Michaela Frohberg, Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt