KOORDINIERUNGSSTELLE GENDERFORSCHUNG & CHANCENGLEICHHEIT SACHSEN-ANHALT

Rundbrief – Januar 2020

Inhalt

Neues aus der Koordinierungsstelle 2
Jahresrückblick der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt 2
Neue Sprecherin der KEG gewählt 2
Neues aus dem FEM POWER Netzwerk 2
Ausschreibung zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am IPK Gatersleben 2
Gendercampus Sachsen-Anhalt 3
Weiterbildung zur Istanbul-Konvention 3
Ausstellung über die Vielfalt weiblicher Fußballfans in Europa 4
One-Billion-Rising 4
Save the Date: Fachtagung zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Wissenschaftsinstitutionen 4
Bundesweite Veranstaltungen 5
Netzwerktreffen „Gender und Diversity in der Lehre“ an der Martin-Luther-Universität 5
Ausschreibungen 5
Dissertationspreis 2020 des AKHFG 5
Call for Posters/Papers/Abstracts 5
ZFHE 15/3 - Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen 5
Stellenausschreibungen 6
Referent*in zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes Uni Bielefeld 6
Hauptamtliche Frauen*beauftragte Alice Salomon Hochschule Berlin 7
Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter (w/m/d) RWTH Aachen 9
Neues aus Hochschule, Politik, Medien, Gesellschaft 10
Neue Ausgabe des CEWS-Journals mit Schwerpunktthema politische Reaktionen auf geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung in der Wissenschaft 10
DFG-Fachkollegienwahl 2019: Vorläufiges Ergebnis steht fest - Frauenanteil bei 32,1 Prozent 10
Neues aus der Genderforschung 11
Frauen stufen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein 11
Neuerscheinungen 12

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

SACHSEN-ANHALT ESF

Neues aus der Koordinierungsstelle

Jahresrückblick der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt

Was wir in der Koordinierungsstelle und den hier angesiedelten Projekten im vergangenen Jahr alles angepackt, umgesetzt und angestoßen haben, finden Sie in unserer frisch zusammengestellten Rückschau auf das Jahr 2019, zusammen mit vielen Impressionen unserer vielfältigen Arbeit:

http://www.kgc-sachsen-anhalt.de/Jahresrückblick+2019

An dieser Stelle wie immer ein Dank an all die engagierten und couragierten Kooperations-und Netzwerkpartner*innen in Sachsen-Anhalt und bundesweit für die großartige Zusammenarbeit. Ohne unsere stets wachsenden Netzwerke in den Bereichen Gleichstellungspolitik und Genderforschung wäre unsere Arbeit so nicht möglich.
Gerade darum ist es wichtig, diese Netzwerke weiter zu stärken, auch um uns gegenseitig zu unterstützen und unser gemeinsames Engagement weiter auszubauen.

Wir freuen uns auf diese Arbeit und wünschen uns allen ein solidarisches Jahr 2020!

Das Team der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt

Neue Sprecherin der KEG gewählt

Morena Groll von der KGC wurde auf der 18. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) am 30.01.2020 einstimmig als eine der Sprecher*innen gewählt. Wir freuen uns sehr, dass sie zukünftig ihre Kompetenzen in den wichtigen Diskurs der Zentren und Koordinationsstellen einbringen wird.

Neues aus dem FEM POWER Netzwerk

Ausschreibung zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am IPK Gatersleben

Challenging New Ideas – Become Female Junior Group Leader at the IPK. Mit diesem Format sollen –im Rahmen des Projektes FEM POWER Sachsen-Anhalt herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für das IPK gewonnen werden. Die Veranstaltung ist so angelegt, dass sich Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase um eine unabhängige Arbeitsgruppe am IPK bewerben können. Innerhalb einer zweitätigen Veranstaltung am IPK präsentieren die eingeladenen Wissenschaftlerinnen ihre innovative Forschungsidee und lernen zugleich die einzelnen Forschungsabteilungen des IPK kennen. Die Gewinnerin wird für die Phase der Entwicklung der Forschungsidee und der Antragstellung von Drittmitteln über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vom IPK finanziert. Für diese Prozesse stellt das IPK die notwendige wissenschaftliche und administrative Infrastruktur zur Verfügung. Bei erfolgreicher Drittmitteleinwerbung wird die unabhängige Arbeitsgruppe am IPK etabliert.

Die komplette Ausschreibung finden Sie hier (http://www.fempower-lsa.de/fempower_lsa_media/AKTUELLES/IPK_Junior_Group_Leader-p-980.pdf). Bewerbungsschluss ist der 2. Februar 2020.

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Kontakt:
Gwendolin Julia Schneider
Direktoriumsbeauftragte für Chancengleichheit / Representative of the Board of Directors for Equal Opportunities
Leibniz-Institut für Pflanzengenetik und Kulturpflanzenforschung (IPK)
OT Gatersleben * Corrensstraße 3 * D-06466 Seeland
Tel. +49-39482-5-738 * www.ipk-gatersleben.de

Gendercampus Sachsen-Anhalt

Der Gendercampus Sachsen-Anhalt ist im Rahmen des landesweiten ESF-Programms FEM POWER entstanden, um Veranstaltungen und Initiativen aus den Bereichen Gender, Genderforschung, Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Antidiskriminierung und Feminismus im Hochschulkontext und darüber hinaus sichtbar zu machen und zu vernetzen. Die Bandbreite der präsentierten Angebote und Aktivitäten macht deutlich, wie vielfältig das Engagement und die Netzwerkarbeit für Geschlechtergerechtigkeit in Sachsen-Anhalt ist und diese Vielfalt möchten wir mit dem Gendercampus nachhaltig sichtbar und zugänglich machen. Dieses Vorhaben gelingt uns dank des aktiven Mitwirkens aller an Gender- und feministischen Themen Interessierter.

Support

Damit es uns auch weiterhin möglich ist, die Plattform auf dem neuesten Stand zu halten, rufen wir Initiativen, Vereine, Kollektive und alle anderen Akteur*innen in Sachsen-Anhalt dazu auf, Ihre Veranstaltungen, Angebote und Aktionen mit uns zu teilen und damit den Gendercampus noch vielfältiger zu gestalten.
Schreiben Sie dazu einfach eine Mail an gendercampus@kgc-sachsen-anhalt.de .
Weitere Infos sowie alle Termine finden Sie hier: fempower-lsa.de/gendercampus

Weiterbildung zur Istanbul-Konvention

Montag, 17.02.2020, 10-13 Uhr,
Frauenzentrum Weiberwirtschaft / Dornrosa e.V., Karl-Liebknecht-Str. 34, 06114 Halle (Saale)

Trotz guter Regelungen und Maßnahmen in der Praxis gegen sexualisierte und geschlechtsspezifische Gewalt gibt es immer noch großen Handlungsbedarf zur Intervention, Prävention und den Folgen von Gewalt an Frauen* und Mädchen*, sprich der Umsetzung der Istanbul-Konvention.
Der Workshop gibt Basisinformationen dazu, was der Inhalt der Konvention ist, welche konkreten Forderungen und Maßnahmen stehen im umfangreichen „erläuternden Bericht“. Nach einem kurzen Impuls arbeiten wir mit ausgewählten Textpassagen und diskutieren über Umsetzungsbedarfe und wie die Istanbul-Konvention in der Praxis von ALLEN – trotz Vorbehalt auf Artikel 59 – genutzt werden kann.
Der Workshop richtet sich an Interessierte, Haupt- und Ehrenamtliche, die sich mit dem Thema Gewalt an Frauen und Mädchen beschäftigen oder in ihrer Arbeit damit konfrontiert sind.

Verbindliche Anmeldung bis zum 10.02.2019, 12 Uhr, an fzweiberwirtschaft@web.de oder unter 0345 2024331

Ausstellung über die Vielfalt weiblicher Fußballfans in Europa

mit 80 Minivideos, 10.–22.02.2020,in Magdeburg, Jugendherberge · Leiterstraße 10 ·
tägl. von 10–22 Uhr, Bitte Smartphones und Kopfhörer mitbringen, denn die Ausstellung besteht aus Videos, die per QR-Code gescannt werden können.
Feierliche Ausstellungseröffnung
Fan.Tastic Females – Football Her.Story mit den Initiatoren der Ausstellung, dem Magdeburger Frauenfußballclub (FFC) e. V. (angefragt) und Dennis Jannack (RLS und Fanhilfe Magdeburg)

Mittwoch 12.02.2020 um 18 Uhr
Perle ausm Block?! Weibliche Ultras zwischen Anpassung und Rebellion mit Antje Grabenhorst, Fan.Tastic Females, F_In – Frauen im Fußball & Fußballfans gegen Homophobie

One-Billion-Rising

Am 14. Februar lädt der V-Day eine Milliarde Frauen dazu ein, raus zu gehen, zu tanzen und sich zu erheben, um das Ende dieser Gewalt zu fordern. Eine Milliarde Frauen – und Männer – überall auf der Welt. Wir zeigen der Welt unsere kollektive Stärke und unsere globale Solidarität über alle Grenzen hinweg. Zeig auch Du der Welt am 14. Februar, wie EINE MILLIARDE aussieht.

14. 02.2020 um 16 Uhr Marktplatz Halle
14.2.2020, 14 Uhr, Tanzdemo mit Special Music-Act: PHOENIC, Allee-Center, Magdeburg

Save the Date: Fachtagung zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Wiss en-schaftsinstitutionen

4.–5. Juni 2020 | Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Hashtags wie #MeToo rücken es ins kollektive Bewusstsein: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist nach wie vor ein aktuelles, jedoch oftmals tabuisiertes Thema. Sie kann in allen gesellschaftlichen Bereichen vorkommen – Wissenschaftsinstitutionen als Studien- und Arbeitsorte sind davon nicht ausgenommen und deshalb verpflichtet, in ihrer räumlichen und kulturellen Infrastruktur Diskriminierung und sexueller Belästigung und Gewalt aktiv entgegenzutreten.
In einer zweitägigen Fachtagung möchten wir mit Ihnen dieses komplexe und wichtige Thema mit Blick auf alle an einer Wissenschaftsinstitution tätigen Menschen beleuchten. Es sollen sowohl rechtliche Rahmenbedingungen, Schutzlücken sowie Handlungspflichten und -möglichkeiten diskutiert als auch Raum für Erfahrungsaustausch geschaffen werden. Die Fachtagung richtet sich damit gleichermaßen an Studierende, Leitung, Verwaltung, Lehrende sowie Forschende und zielt auf eine Bestärkung und Befähigung zu (pro)aktivem und sicherem Handeln von Akteur*innen.

Wir freuen uns, wenn Sie sich diesen Termin bereits heute vormerken und wir Sie bei unserer Fachkonferenz begrüßen können. Für ein Teilen der Information in Ihren Netzwerken sind wir Ihnen dankbar. Weitere Informationen zur Tagung finden Sie unter:
https://diskriminierungsschutz.uni-halle.de/tagung-sdg/

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Bundesweite Veranstaltungen

Netzwerktreffen „Gender und Diversity in der Lehre" an der Martin-Luther-Universität

Am **03. April 2020** findet an der Martin-Luther-Universität Halle das Treffen des bundesweiten „Netzwerks Gender und Diversity in der Lehre" statt. Das Treffen des autonomen Netzwerks dient in erster Linie dem Informationsaustausch sowie der inhaltlichen und strategischen Zusammenarbeit. Auf dem Treffen wird es Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen, wie zum Beispiel zu gender- und diversitätsbewusster Didaktik und Methodik, fachspezifischen und interdisziplinären Curricula und der Forschung zu Gender und Diversity in der Lehre, angeboten. In diesem Sommersemester 2020 freut sich das Projekt gender*bildet der Martin-Luther-Universität Gastgeberin sein zu dürfen.

Bei Interesse an einer Teilnahme melden Sie sich bitte unter gender.bildet@uni-halle.de

Ausschreibungen

Dissertationspreis 2020 des AKHFG

Die Bewerbungsfrist für den Dissertationspreis 2020 des AKHFG läuft noch bis zum 1. März 2020:

Mit dem Dissertations-Preis des Arbeitskreises Historische Frauen- und Geschlechterforschung werden hervorragende Arbeiten auf dem Gebiet der historischen Frauen- und Geschlechterforschung ausgezeichnet.
Der Preis ist mit 3000 Euro dotiert. Es können bisher unveröffentlichte Dissertationen, die Themen der historischen Frauen- und Geschlechterforschung behandeln und zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht älter als zwei Jahre sind, eingereicht werden.
Vorschläge von Betreuerinnen und Betreuern sind ebenfalls willkommen.
Bewerbungen wären zu richten an die Vorsitzende: PD Dr. Kirsten Heinsohn unter: bundesorganisationakhfg@googlemail.com
Alle weiteren Informationen zum Prozedere und auch zu den früheren Preisträgerinnen finden sich unter: www.akgeschlechtergeschichte.de/dissertationspreis.html

Call for Posters/Papers/Abstracts

***ZFHE 15/3* - Diversität an Hochschulen – Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen**

Den Call finden Sie hier:
https://www.zfhe.at/index.php/zfhe/announcement/view/83

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Stellenausschreibungen

Referent*in zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes Uni Bielefeld

Ihre Aufgaben
Gleichstellung ist ein wichtiges strategisches Ziel der Universität Bielefeld. Die seit vielen Jahren erfolgreich verfolgte Strategie, Gleichstellung querschnittlichzu implementieren und umfassend strukturell zu verankern hat die Universität zu einer gleichstellungspolitischen Vorreiterin gemacht. Die Universität hat nun in einem breiten Diskussionsprozess ein umfassendes Gleichstellungskonzept entwickelt und beschlossen. Die ausgeschriebene Stelle dient zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes mit den darin enthaltenen Zielen, Strategien und Maßnahmen. Sie ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Die*Den Stelleninhaber*in erwartet eine vielfältige und spannende Tätigkeit in einem engagierten Team mit kurzen Abstimmungswegen, selbstständiger Arbeitsweise und offener, wertschätzender Gesprächskultur.

Die Aufgaben beinhalten insbesondere:

- Konzeption, Koordination und Umsetzung der Strategien, Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungskonzeptes der Universität Bielefeld, Planung und Verwaltung des entsprechenden Budgets, Monitoring bzw. Evaluation der Maßnahmen, Dokumentation der Konzeptumsetzung (70 %)
- Personalgewinnung für Teilprojekte im Rahmen der Konzeptumsetzung sowie Anleitung und Führung der entsprechenden Mitarbeiter*innen (10 %)
- strategische Weiterentwicklung des Konzeptes im letzten Teil der Umsetzungsphase (10 %)
- Gewinnung von internen Kooperationspartner*innen, Beratung und Begleitung der an den Projekten beteiligten Mitarbeiter*innen in der Verwaltung und in Fakultäten (5 %)
- strategische und themenbezogene Netzwerkarbeit innerhalb der Universität sowie landes-und bundesweit (5 %)

Ihr Profil
Das erwarten wir

- abgeschlossenes einschlägigeswissenschaftliches Hochschulstudium (Master oder vergleichbar), vorzugsweise in den Geistes-oder Sozialwissenschaften
- Gender-und Diversitykompetenzen
- sehr gute Kenntnisse der Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik und aktueller Themen und Diskurse
- sehr gute Kenntnisse der Gleichstellungsziele und -strategien der Universität Bielefeld
- gute Kenntnisse der Universitätsstrukturen
- strategisches Denken, konzeptionelle Arbeitsweise und Organisationstalent
- eigenständiges Arbeiten sowie Teamfähigkeit
- sehr gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen

Das wünschen wir uns

- mehrjährige Berufserfahrung
- sehr gute mündliche und schriftliche Englischkenntnisse

Unser Angebot
Die Vergütung erfolgt nach der Entgeltgruppe 13 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Stelle ist gemäß §14 Absatz 1 Nummer 1 TzBfGbis zum 30. April 2025 befristet. Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Auf Wunsch ist grundsätzlich auch eine Stellenbesetzung in Teilzeit 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 tech20004 in einem einzigen pdf-Dokument an bewerbung-karriere@uni-bielefeld.debis zum 6. Februar 2020. 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
Dezernat Personal und Organisation
Frau Christina Zinnel
Postfach 10 01 31
33501 Bielefeld
Ansprechpartnerin
YulikaOgawa-Müller
0521 106-4267
gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de

Hauptamtliche Frauen*beauftragte Alice Salomon Hochschule Berlin

Die Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) hat ein gesellschaftskritisches Profil als traditionsreiche sowie innovative staatliche Hochschule mit den Schwerpunkten Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung. Zentrale Prinzipien und Haltungen sind die enge Verbindung von Theorie und Praxis, Inter- und Transdisziplinarität, Lebenswelt- und Umfeld-Orientierung, soziale Gerechtigkeit sowie die Förderung von kritischer Diversität und eine internationale Ausrichtung.
Hauptamtliche Frauen*beauftragte gemäß § 59 des Berliner Hochschulgesetzes mit 39,4 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit, Vergütung nach Entgeltgruppe 13 TV-L Berliner Hochschulen
Kennzahl: 07/2020
besetzbar: sofort, befristet auf vier Jahre Amtszeit (Möglichkeit der Wiederwahl)
Arbeitsgebiet:
Die hauptamtliche Frauen*beauftragte leitet ein kleines Team, das die Hochschule auf vielfältige Weise unterstützt, die Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter gemäß § 59 Berliner Hochschulgesetz zu fördern und ihrem Anspruch auf Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen. Dabei wird angestrebt, komplexe Lebensrealitäten, mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen und das Ineinandergreifen von Machtungleichheiten in allen Aspekten der Arbeit miteinzubeziehen.
Zu den Aufgaben gehören u.a.:

- Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity, inklusive der Prävention von Diskriminierung in Lehre, Forschung, Verwaltung und Third Mission der Hochschule (z.B. Frauen*förderrichtlinien) sowie dazugehörige Bedarfserfassung, Evaluation und Berichterstattung,
- Mitarbeit in den Gremien der ASH Berlin,
- Mitwirkung bei Berufungs- und Einstellungsverfahren,

- Beratung von Hochschulangehörigen aller Mitgliedergruppen, u.a. bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt,
- Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung sowie der übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in Fragen der Gleichstellungspolitik bzw. Geschlechtergerechtigkeit,
- Entwicklung und Beantragung von Fördermaßnahmen bei Drittmittelgebern,
- Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Vernetzung mit anderen internen und externen Gleichstellungsakteur_innen.

Ihr Profil:

- Abgeschlossenes wissenschaftliches Masterstudium oder äquivalenter Hochschulabschluss einer relevanten Fachrichtung,
- Kenntnisse von Hochschulstrukturen und -prozessen, Kenntnisse der Berliner Hochschullandschaft von Vorteil,
- Kenntnisse in der gleichstellungspolitischen Arbeit an Hochschulen sowie in der intersektionalitätssensiblen Frauen*förderung, insbesondere in den Bereichen Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung (SAGE),
- Kenntnisse der Forschung und praxisbezogenen Diskurse zu Gender im Hochschulsystem,
- Intersektionalitätssensible Beratungskompetenzen in den Bereichen Frauen*förderung, Gleichstellungspolitik und/oder sexualisierte Diskriminierung und Gewalt,
- Erfahrungen in einer partizipativen Teamleitung,
- Gender- und Diversitykompetenz,
- ein hohes Maß an Kommunikationskompetenz, inkl. gutes schriftliches Ausdrucksvermögen, Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit von Vorteil,
- feministisches Selbstverständnis und machtsensibles Solidaritätsverständnis,
- Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen intersektionaler Feminismus, Geschlechtervielfalt und/oder Antidiskriminierung erwünscht,
- nachweisliche konzeptionell-strategische Kompetenzen,
- Eigeninitiative, Durchsetzungsvermögen, Kooperationsfähigkeit,
- Gestaltungsbereitschaft, Lösungsorientierung und ein gutes Zeit- und Arbeitsmanagement,
- Erfahrung in der Konzeption von Bildungs- und Empowermentangeboten von Vorteil,
- Erfahrungen im Projektdesign und -management von Vorteil.

Wir bieten:

- ein verantwortungsvolles, abwechslungsreiches und anspruchsvolles Arbeitsgebiet,
- flexible Arbeitszeiten,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung,
- vergünstigtes Jobticket im VBB.

Wir freuen uns ganz besonders über Bewerbungen von Frauen* of Colour und migrantisch positionierten Frauen* sowie anderen von intersektionaler Diskriminierung bedrohten und betroffenen Frauen*. Schwerbehinderte Bewerberinnen* werden bei gleicher Eignung bevorzugt.
Die hauptamtliche Frauen*beauftragte wird vom Frauen*rat der Hochschule gewählt. Aussagekräftige Bewerbungen bitten wir unter Angabe der Kennzahl 07/2020 bis zum 20.02.2020 im PDF_Format (ohne Foto) an BewerbungFB@ash-berlin.eu zu richten.

Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter (w/m/d) RWTH Aachen

Verwaltungsbeschäftigte/r (w/m/d), Beratungsservice und Sensibilisierung zu Gender und Diversity
Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen
Unser Profil:
Die Rektoratsstabsstelle Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) der RWTH Aachen sensibilisiert auf allen Hochschulebenen für die konstruktive Anerkennung von Unterschieden und gibt Impulse für die aktive Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Für die Koordination der Maßnahme „Gender und Diversity in den Fakultäten“ – Consulting service & awareness raising offers for individuals and Institution" (Beratungsservice und Sensibilisierung zu Gender und Diversity-Themen) wird eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter (w/m/d) gesucht.
Ihr Profil:

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Master) in einem relevanten geistes- oder sozialwissenschaftlichen Fach
- Erfahrungen mit Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie Erfahrung im Kontext interkultureller Zusammenarbeit
- sehr gute Kenntnisse des Wissenschaftssystems und der Hochschulverwaltung
- Team- und Kommunikationsfähigkeit, strategische Planungskompetenz und klares analytisches Strukturierungsvermögen sowie eine schnelle Auffassungsgabe
- Berufserfahrung in den Bereichen chancengerechter Organisationsentwicklung und Gremienarbeit innerhalb einer Hochschule oder einer Forschungseinrichtung ist wünschenswert
- einschlägige Erfahrungen im Projekt- und Veranstaltungsmanagement
- sehr gute Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift in deutscher und englischer Sprache
- souveränes Auftreten und Feingefühl im Umgang mit unterschiedlichen Hochschulgruppen sowie Durchsetzungsfähigkeit
- sichere Beherrschung von MS-Office

Ihre Aufgaben:

- Konzeptentwicklung von Gender und Diversity Maßnahmen für die enge Zusammenarbeit mit den Fakultäten der RWTH Aachen
- Erstellung von Rahmenkonzepten zur Sensibilisierung zu Gender und Diversity Themen (fachbereichsspezifisch gestaltet und abgestimmt mit den Fakultäten der RWTH)
- Initiierung und Begleitung bspw. von Gender und Diversity Arbeitsgruppen in den Fakultäten
- Gestaltung von Handreichungen und Workshops, bspw. Anti-Bias-Trainings von Lehrenden, Wegweiser für Promotionen mit Bezug auf Gender und Diversity- Dimension
- Fakultätsspezifische Veranstaltungskonzeption von bspw. Aktionstagen und ihre Durchführung in enger Zusammenarbeit mit den Fakultäten
- Gewinnung von Multiplikatoren/innen in den Fakultäten und in der zentralen Hochschulverwaltung sowie Verstetigung der (bisherigen) Zusammenarbeit mit Hauptakteuren/innen
- Mitarbeit am Handlungskonzept Diversity an der RWTH Aachen
- Entwicklung von Maßnahmen und ihre Umsetzung für Studierende, bspw. Zertifikatsimplementierung „Gender und Chancengerechtigkeit“ in das Curriculum
- Sichtbarmachung der Maßnahmen aus dem Projekt, aktive Öffentlichkeitsarbeit und Repräsentation von Gender und Diversity Themen an der Hochschule und nach außen, auch im Rahmen relevanter Netzwerke

Unser Angebot:

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Die Einstellung erfolgt im Beschäftigtenverhältnis. Die Stelle ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen und unbefristet. Es handelt sich um eine Teilzeitstelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Stelle ist bewertet mit EG 13 TV-L. Die RWTH ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert.
Die Stellenausschreibung richtet sich an alle Geschlechter.
Wir wollen an der RWTH Aachen University besonders die Karrieren von Frauen fördern und freuen uns daher über Bewerberinnen. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sind ausdrücklich erwünscht.
Im Sinne der Gleichbehandlung bitten wir Sie, auf ein Bewerbungsfoto zu verzichten. Informationen zur Erhebung personenbezogener Daten nach Artikeln 13 und 14 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) finden Sie unter http://www.rwth-aachen.de/dsgvo-information-bewerbung
Ihr/e Ansprechpartner/in: Für Vorabinformationen steht Ihnen
Frau Ralitsa Petrova-Stoyanov, Tel.: +49 (0) 2418090636, E-Mail: ralitsa.petrova-stoyanov@igad.rwth-aachen.de zur Verfügung.
Nutzen Sie auch unsere Webseiten zur Information: http://www.igad.rwth-aachen.de
Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 16.02.2020 an
Ralitsa Petrova-Stoyanov, IGaD der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen
Gerne können Sie Ihre Bewerbung auch per E-Mail an ralitsa.petrova-stoyanov@igad.rwth-aachen.de senden. Bitte beachten Sie, dass Gefährdungen der Vertraulichkeit und der unbefugte Zugriff Dritter bei einer Kommunikation per unverschlüsselter E-Mail nicht ausgeschlossen werden können.

Neues aus Hochschule, Politik, Medien, Gesellschaft

Neue Ausgabe des CEWS-Journals mit Schwerpunktthema politische Reaktionen auf geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung in der Wissenschaft

Der Artikel von Anke Lipinsky, Shira Ayal, Heike Mauer & Lisa Mense, Michela Petrini & Christian Brouder analysiert Fallbeispiele, um herauszuarbeiten, wie Mitglieder von Hochschulen am besten vor sexueller Belästigung und Gewalt geschützt werden können.

Den gesamten Artikel finden Sie im CEWS-Journal 121 vom 30.01.2020:
https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal121.pdf

DFG-Fachkollegienwahl 2019: Vorläufiges Ergebnis steht fest - Frauenanteil bei 32,1 Prozent

Insgesamt haben rund 53 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Wahl teilgenommen und ihre bis zu sechs Stimmen elektronisch auf 1659 Kandidierende verteilt. Von den 632 Mitgliedern der neuen Fachkollegien ist fast jedes dritte weiblich; der Anteil der gewählten Fachkollegiatinnen liegt bei dieser Wahl bei 32,1 Prozent und hat sich damit nach 16,8 Prozent bei der Fachkollegienwahl 2007 über 20,79 Prozent bei der Wahl 2011 und 23,5 Prozent bei der Wahl 2015 ein weiteres mal erhöht.

Aus: PM - DFG, 22.11.2019
https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2019/pressemitteilung_nr_57/index.html

Neues aus der Genderforschung

Frauen stufen ihre Forschungsergebnisse zurückhaltender ein

Männliche Wissenschaftler bezeichnen ihre Forschungsergebnisse häufiger als „ausgezeichnet", „neuartig" und „einzigartig". Das ergab eine groß angelegte Studie eines internationalen Forscherteams der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University.
Anschein ist Realität, sagt man häufig, und dies trifft sogar auf die Ergebnisse von medizinischer und bio wissenschaftlicher Forschung zu. Die Sprache, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wählen, um ihre Entdeckungen zu beschreiben, kann den Grad der Aufmerksamkeit von Fachkollegen steigern, nachfolgende Zitierungen fördern und womöglich den beruflichen Aufstieg erleichtern. Dabei verwenden männliche Wissenschaftler Wörter wie „ausgezeichnet", „neuartig" und „einzigartig" in den Überschriften und Zusammenfassungen ihrer Artikel viel häufiger als Frauen. Dies sind die Ergebnisse einer Studie, die von einem internationalen Team von Forschenden der Universität Mannheim, der Harvard Medical School und der Yale University durchgeführt und im Fachjournal BMJ veröffentlicht wurde.
Die groß angelegte Studie, die geschlechtsspezifische Unterschiede in der sprachlichen Gestaltung der biomedizinischen Forschung quantifiziert, ist die erste ihrer Art. Die Forschenden analysierten mehr als sechs Millionen klinische und biowissenschaftliche Publikationen und stellten fest, dass männliche Hauptautoren mit einer um bis zu 21 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit positives Framing in Überschriften und Zusammenfassungen verwenden. Mit „positivem Framing" wird eine Sprache bezeichnet, welche die Ergebnisse als besonders wichtig einstuft. Der Unterschied der positiven Präsentation zwischen den Geschlechtern war in bedeutenden klinischen Fachzeitschriften am größten. Die Untersuchung zeigte auch, dass die Verwendung positiver Wörter einen signifikanten Einfluss darauf hatte, wie die Forschung von Lesenden wahrgenommen wurde. positives Framing war mit mehr nachfolgenden Zitierungen verbunden. Der Effekt betrug in besonders bedeutsamen klinischen Fachzeitschriften mit hohem Impact Factor bis zu 13 Prozent. Unterschiede, wie Frauen ihre Forschungsleistungen im Vergleich zu Männern präsentieren, könnten zu der anhaltenden Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen beitragen", so Assistenzprofessor Marc Lerchenmüller von der Universität Mannheim, der die Studie geleitet hat. „eine theoretische Erklärung wäre, dass Männer möglicherweise ihre Forschung stärker ‚verkaufen', weil die Gesellschaft bei ihnen ein solches Verhalten eher akzeptiert. Wir wollten einen potentiellen Geschlechterunterschied aber quantifizieren", beschreibt der Ökonom die Motivation für die Studie.
Um mögliche Änderungen in der redaktionellen Praxis im Laufe der Jahre oder zwischen den Zeitschriften zu berücksichtigen, verglichen die Forschenden Artikel aus derselben Publikation und aus demselben Jahr miteinander. Das Team verglich ferner nur Veröffentlichungen mit ähnlicher Thematik und Aktualität.
Was kann gegen eine sprachbedingte Benachteiligung getan werden?
Trotz steigender Zahl von Frauen in der Wissenschaft, sind Wissenschaftlerinnen nicht nur an medizinischen und biowissenschaftlichen Fakultäten weiterhin unterrepräsentiert. Frauen verdienen außerdem weniger und erhalten weniger Forschungsstipendien und Zitierungen als ihre männlichen Kollegen. Dies wird von vielen systemischen, sozialen und kulturellen Faktoren beeinflusst, einschließlich bewusster und unbewusster Vorurteile.
Was kann also getan werden, um mögliche Auswirkungen derartiger sprachlicher Disparitäten zu mildern? Der erste Schritt bestehe darin, Evidenz zu sammeln und das Bewusstsein für Unterschiede, wo immer sie auch existieren, zu schärfen, sagten die Forschenden. „Es ist nützlich sowohl für Frauen als auch Männer, sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Unterschiede in der Sprachverwendung existieren und dass sie die Wahrnehmung von Forschung beeinflussen können", sagte Lerchenmüller.

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 589 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Web: www.kgc-sachsen-anhalt.de

Die Forschenden bestätigen, dass das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in der biomedizinischen Forschung und in der akademischen Medizin viele Ursachen hat. Dies bedeutet, dass zunehmende Gerechtigkeit Ansätze in den verschiedensten Bereichen erfordert, einschließlich Bildung, Mentoring und Publizierpraxis.

Aus: CEWS-Journal 121

Neuerscheinungen

Ketelhut, Klemens; Lau, Dayana (Hrsg.)
Gender – Wissen – Vermittlung
Geschlechterwissen im Kontext von Bildungsinstitutionen und sozialen Bewegungen
Springer VS, Dezember 2019

„Der Sammelband präsentiert kritische Analysen historischer und aktueller Diskurse zu Geschlecht und diskutiert übergreifend die gesellschaftliche Bedeutung wissenschaftlichen Wissens sowie die Mechanismen seiner Produktion und Vermittlung. Dabei werden unterschiedliche Positionierungen politischer und gesellschaftlicher Akteure und Akteurinnen genauso wie pädagogische Handlungsfelder thematisiert."

Bühler-Dietrich, Annette
Feministische Zirkulation zwischen Ost und West
Frank & Timme Verlag, Dezember 2019

Schlemmer, Elisabeth; Binder, Martin (Hrsg.)
MINT oder CARE? Gendersensible Berufsorientierung in Zeiten digitalen und demografischen Wandels
Beltz Juventa, November 2019

Filter, Dagmar; Reich, Jana (Hrsg.)
Respekt! Frauen verändern Wissenschaft an der Universität Hamburg
Norderstedt, November 2019

Ginal, Marina
Geschlechterungleichheiten in der Universitätsmedizin
Zum Einfluss der Organisationskultur auf den Ausstieg von Habilitandinnen
Springer VS 2019

Verantwortlich für den Inhalt, nicht jedoch für den Inhalt externer Links:
Michaela Frohberg
Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt
Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg
Tel.: (0)391 / 67 58 905
Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de
Internet: http://www.kgc-sachsen-anhalt.de