

# Qualifizierung für Gleichstellungsbeauftragte der MLU Überlegungen und ehemalige Angebote, Stand: 4.3.2024



<p><b>(Neu-)Orientierung im Amt</b></p> <p>17.9.2024 9-16.00 Uhr Sabine Blackmore Anhalter Zimmer</p>	<p>Der Workshop möchte Sie darin unterstützen, ein (neues) Verständnis der Rolle als Gleichstellungsbeauftragte zu entwickeln. Dazu werden rechtliche und organisationale Grundlagen und Ansätze der Gleichstellungsarbeit vermittelt und Erwartungsnormen an das Amt sowie der oft schwierige und konfliktreiche Umgang mit Doppel- oder Mehrfachrollen ausgelotet. Zudem bekommen Sie Werkzeuge an die Hand, um im Arbeitsalltag auch weiterhin ihre Rolle zu reflektieren und professionell zu handeln</p>
<p><b>Stellenbesetzungen als GB begleiten</b></p>	<p>Die Fortbildung gibt einen Überblick über personalwirtschaftliche und arbeitsrechtliche Grundlagen sowie das Verfahren bei Stellenbesetzungen nach der Stellenbesetzungsrichtlinie an der MLU. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf Ihre Rolle als Gleichstellungsbeauftragte*r gelegt. Sie erfahren, worauf sie in je achten müssen, welche Handlungsoptionen sich Ihnen bietet und wie Sie das Verfahren rechts- und treffsicher dokumentieren. Weitere Themen können z.B. sein: Geschlechtersensible Verfahrensgestaltung, das Verhältnis Frauenförderung nach FrFG und Antidiskriminierung. <u>Empfehlung: Online-Tutorial (60min) <a href="#">Gender Bias in der Personalauswahl</a></u></p>
<p><b>Berufungen als GB begleiten</b></p>	<p>Die Fortbildung gibt einen Überblick über das Verfahren bei Berufungen nach der Berufsordnung an der MLU. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf Ihre Rolle als Gleichstellungsbeauftragte*r gelegt. Sie erfahren, worauf sie in den verschiedenen Phasen achten müssen, welche Handlungsoptionen sich ihnen bietet und wie sie das Verfahren rechts- und treffsicher dokumentieren. Weitere Themen können z.B. sein: Geschlechtersensible Verfahrensgestaltung, das Verhältnis Frauenförderung nach FrFG und Antidiskriminierung. <u>Empfehlung: Online-Tutorial (60min) <a href="#">Gender Bias in der Personalauswahl</a></u></p>
<p><b>Beratung zu sensiblen Themen</b></p>	<p>Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprech- und Beratungspersonen bei verletzenden oder/und belastenden Erfahrungen, Diese Gespräche können sehr emotional sein und das Themenfeld ist oft komplex. Im Workshop erfahren Sie, wie Sie in solchen herausfordernden Momenten trotzdem eine souveräne Erst- und Verweisberatung durchführen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berater*innenrolle, Zusammenhänge und Wechselwirkungen im Beratungsprozess</li> <li>• Setting</li> <li>• Gesprächspartner*in verstehen: Zuhör- und Fragetechniken</li> <li>• Rolle und Optionen für GB, Reflexion von Rollenzuschreibungen</li> <li>• Selbstfürsorge</li> </ul>
<p><b>Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG)</b></p>	<p>Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprech- und Beratungspersonen bei sexualisierter/sexueller Diskriminierung und Gewalt (kurz: SDG). Der Workshop gibt einen Überblick zu SDG sowie diesbezüglichen Angeboten, Regelungen und Verfahren an der MLU. Zudem wird die eigene Rolle als Gleichstellungsbeauftragte reflektiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexismus und SDG: Begrifflichkeiten, Abgrenzungen, Spezifika</li> <li>• AGG-Richtlinie, Beratung und Beschwerde</li> <li>• Unterstützungsangebote und Handlungsoptionen für Betroffene</li> <li>• Handlungsoptionen für Dritte</li> <li>• Rolle und Optionen für GB, Reflexion von Rollenzuschreibungen</li> </ul>
<p><b>Mobbing</b></p>	<p>Gleichstellungsbeauftragte sind Ansprech- und Beratungspersonen bei Mobbing. Der Workshop gibt einen Überblick zu Mobbing sowie diesbezüglichen Angeboten, Regelungen und Verfahren an der MLU. Zudem wird die eigene Rolle als Gleichstellungsbeauftragte reflektiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterscheidung Konflikt und Mobbing, Mobbinghandlungen, -prozess und -rollen, Bedeutung von Führung und Organisation</li> <li>• Dienstvereinbarung Mobbing, Beratung und Beschwerde</li> <li>• Unterstützungsangebote und Handlungsoptionen für Betroffene</li> <li>• Handlungsoptionen für Dritte</li> <li>• Rolle und Optionen für GB, Reflexion von Rollenzuschreibungen</li> </ul>

<b>Rhetorik und Schlagfertigkeit</b>	Ziel des Workshops ist, Ihre Kommunikation zu professionalisieren – in Gesprächen oder bei Präsentationen oder in Diskussionen. Souveränes und gelassenes Agieren ist das Ziel: Parieren, Machtmittel und sachlich Grenzen setzen. Im Workshop erhalten Sie das nötige rhetorische Handwerk und trainieren Methoden der Schlagfertigkeit.
<b>Arbeit mit Widerstand</b>  20.3.2024 9-16.00 Uhr Sabine Blackmore Hallischer Saal	Widerstände sind ein wesentlicher Bestandteil von Gleichstellungsarbeit. So herausfordernd der Umgang mit ihnen im Alltag sein mag, sie sind ein wichtiger Marker, die anzeigen, an welchen Stellen z. B. Ängste (bspw. vor Machtverlust) integriert, Informationen nachgereicht oder Verbündete aktiviert werden sollten. Um mit Widerständen arbeiten zu können, ist es wichtig zu verstehen, woher die Gegenwehr rührt, wie sie einzuordnen und inwiefern sie auf die eigene Rolle (oder Person) bezogen ist. Der Workshop bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Haltung zu Widerständen zu reflektieren und den Umgang mit ihnen zu trainieren
<b>Kollegiale Beratung (Intervision)</b>	Immer wieder werden wir im Arbeitsalltag mit Situationen konfrontiert, bei denen wir schlicht nicht weiterwissen. Das kann viel Zeit und Kraft binden. Kollegiale Beratung ist eine Methode strukturierter Fallberatung in einer selbstgesteuerten Gruppe, bei der in relativ kurzer Zeit ein breites Spektrum an Lösungsansätzen zum Umgang mit einer Situation entwickelt werden kann. Gerade in herausfordernden Arbeitsfeldern trägt sie dazu bei, handlungsfähig zu bleiben bzw. wieder zu werden. Die Fortbildung zielt einerseits darauf, konkrete Fälle zu besprechen; und andererseits darauf, dass Sie die Methode erlernen, um sich auch über die Termine hinaus eigenständig und selbstorganisiert zu beraten.
<b>Anti-Bias in Bewertungsverfahren</b>  Empfehlung: Online-Tutorial (60min) <a href="#">Gender Bias in der Personalauswahl</a>	In Auswahl- und Evaluierungsverfahren stehen Entscheidungsträger*innen vor vielfältigen Herausforderungen. Es gilt Exzellenz sowie Diversität zu fördern und entsprechend Personen auszuwählen bzw. zu halten. Gender ist hier ein meist subtil wirkender, aber gewichtiger Faktor. Durch Implizite bzw. Kognitive Biases (Wahrnehmungs- und Beurteilungsverzerrungen) kann es zu Fehlentscheidungen kommen. Qualifikations- und Potentialeinschätzungen können z.B. dadurch beeinflusst sein, ob uns jemand ähnlich ist (Ähnlichkeits-Bias) oder ob wir schon Kontakt hatten (Kontakt-Bias). Und auch Gender Stereotype und Biases (z.B. Publication oder Citation Biases) können eine Rolle – oft zuungunsten von Frauen, inter*, nichtbinären, trans* und agender Personen (FINTA*) – spielen. Der Workshops zielt darauf, dass Sie einen Überblick über Implizite und Gender Biases erhalten, diese bei sich und anderen erkennen und wissen, mit welchen Bias Management Strategien und Methoden Sie für einen chancengerechteren Auswahl- und Evaluierungsprozess sorgen können.
<b>Intersektionale Gleichstellungsarbeit</b>	Diversity wird an Hochschulen immer mehr eingefordert und Maßnahmen und Stellen werden etabliert. Dabei kann sich die Umsetzung von Diversity zwischen Imagekampagne und grundlegender Organisationsveränderung bewegen. Es stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis Diversity zu der schon länger institutionalisierten und rechtlich verankerten Gleichstellungsarbeit stehen wird. Ein Ansatz für Gleichstellungsbeauftragte könnte sein, ihre Arbeit stärker intersektional zu denken, d.h. das Zusammenwirken von Geschlecht mit anderen Machtverhältnissen wie Rassismus oder Klassismus zu bedenken. Das ist konzeptionell eine große Herausforderung. Dazu kommt, dass sich Gleichstellungsakteur*innen gegenüber Diversity positionieren müssen. Im Workshop soll es um diese Spannungsfelder gehen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriffe und Konzepte, Intersektionalität im Hochschulalltag</li> <li>• Intersektionalität in der aktuellen Gleichstellungsarbeit an der MLU</li> <li>• Herausforderungen und Handlungsansätzen für intersektionale Gleichstellungsarbeit – auch im Verhältnis zu Diversity</li> </ul>

**(Weitere) Bedarfe und Wünsche zu Inhalten | Anmerkungen und Wünsche zu Zeiten und Umfang:**