



**Der weiterbildende Masterstudiengang "Gender & Diversity-Kompetenz" -
interdisziplinär und anwendungsorientiert.**

Migration, demografischer Wandel und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen verändern die Gesellschaft und die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Um die Potenziale zunehmender Vielfalt umzusetzen, brauchen Individuen, Organisationen und Politik Gender- und Diversity-Kompetenz. Der weiterbildende Masterstudiengang qualifizierte „Change Agents“ dazu, den gesellschaftlichen Wandel mit den Zielen der Chancengleichheit und Integration zu gestalten. Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Diskriminierungen sind nicht nur rechtlich geboten. Eine erfolgreiche Umsetzung von Gender-Mainstreaming oder Diversity Management bietet auch ökonomische Vorteile.

Der Masterstudiengang wurde getragen von drei Fachbereichen

- FB Politik- und Sozialwissenschaften
- FB Rechtswissenschaft und
- FB Wirtschaftswissenschaft



Und koordiniert von der ZEFG

Übersicht über Lehrveranstaltungen und Lehrende im Master:

Sommersemester 2009

- Reflexionen aus der Praxis zur Implementierung der Chancengleichheit (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Alternde Gesellschaften – Demographischer Wandel als sozialpolitische Herausforderung (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Forschungsmethoden und empirische Grundlagen für die Praxis (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Gleichstellungs-Controlling (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Geschlecht, Organisation und Politik (Prof. Dr. Dagmar Vinz und Katharina Schiederig)
- Projektplanung, -management und -evaluation – Herausforderungen bei der Umsetzung von Konzepten der Chancengleichheit (Katharina Schiederig)
- Cultural Diversity: Theoretische Herausforderungen an interkulturelle Kompetenz – Praxisorientierte Umsetzung in der Teamentwicklung (Prof. Dr. Dagmar Vinz/Christiane Thorn)
- Cultural Diversity: Training (Christiane Thorn)
- Antidiskriminierungsrecht zwischen Theorie und Praxis (Alexander Klose)
- Diversity- und Genderorientiertes Personalmanagement (Dr. Christine Watrinet)

Wintersemester 2009/2010:

- Gender- und Diversity-Kompetenz. Theoretische Grundlagen und Handlungsstrategien in verschiedenen Politikfeldern (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Politik der Chancengleichheit (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Projektseminar Einführung in Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Praxisseminar zum Praxistag „Mit Gender und Diversity-Kompetenz in den Beruf“ (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Theorien des Multikulturalismus und ihre Policy-Relevanz für verschiedene Konfliktfelder (Prof. Dr. Dagmar Vinz/Prof. Dr. Bernd Ladwig)
- Die politischen Ökonomie der Lohnungleichheit (Prof. Dr. Dagmar Vinz/Dr. Michael Fichter)
- Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland: Policy-Dokumente und Akteure (Katharina Schiederig)
- Arbeitsmigrationspolitik im europäischen Vergleich (Dr. Barbara Laubenthal)
- Gender in der Entwicklungspolitik: Von der Frauenförderung zur Geschlechtergerechtigkeit (Dr. Birte Rodenberg)
- Wie gehen staatliche Institutionen mit Diversität um? Ein internationaler Vergleich (Dr. Ines Michalowski)
- Personalauswahl aus Gender- und Diversity-Perspektive (Dr. Monika Huesmann)
- Gender und Chancengleichheit: Diskriminierungsschutz aus der Menschenrechtsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der UN-Frauenrechtskonvention (Dr. Nina Althoff)

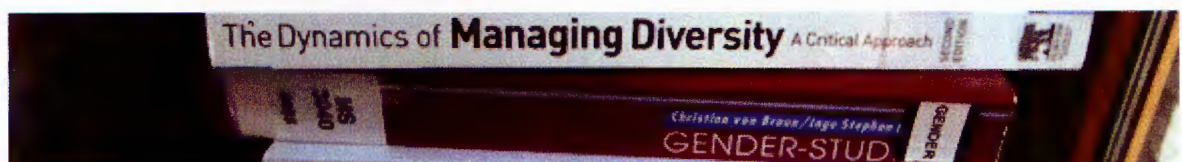


Sommersemester 2010:

- Gleichstellungspolitik und Gleichstellungs-Controlling – Akteure, Instrumente und Training (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Nachhaltigkeit und Gender: Herausforderungen an eine geschlechtergerechte Umweltpolitik (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Forschungsarbeiten mit anwendungsorientierten Methoden der Sozialforschung (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Cultural Diversity: Theoretische Herausforderungen an interkulturelle Kompetenz - Praxisorientierte Umsetzung in der Teamentwicklung und Sensibilisierungstraining (Prof. Dr. Dagmar Vinz, Christiane Thorn)
- Cultural Diversity: Sensibilisierungstraining (Christiane Thorn)
- Projektplanung, -management und -evaluation – Herausforderungen bei der Umsetzung der Chancengleichheit (Katharina Schiederig/Gabriele Schambach)
- Globalisierung, Arbeit und Geschlecht (Katharina Schiederig)
- Diversity- und genderorientiertes Personalmanagement (Dr. Christine Watrinet)
- Frauen, Männer, Diversity im Management (Angelika Lippe-Heinrich)
- Antidiskriminierungsrecht zwischen Theorie und Praxis (Alexander Klose)
- Gesellschafts- und Geschlechterpolitische Konsequenzen des demografischen Wandels (Lena Correll)
- Flexicurity (Angelika Lippe-Heinrich)
- Organisation, Personal, Geschlecht (Prof. Dr. Barbara Sieben)

Wintersemester 2010/2011:

- Gender-Theorien (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Gender- und Diversity-Kompetenz. Theoretische Grundlagen und Handlungsstrategien in verschiedenen Politikfeldern (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Politik der Chancengleichheit (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Einführung in anwendungsorientierte Methoden der Sozialforschung (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Praxisseminar zum Praxistag "Mit Gender und Diversity in den Beruf" (Prof. Dr. Dagmar Vinz)
- Gender und Chancengleichheit - Diskriminierungsschutz aus der Menschenrechtsperspektive unter besonderer Berücksichtigung der UN-Frauenrechtskonvention (Dr. Nina Althoff)
- Habitus und die Möglichkeit der Veränderung (Dr. Ulla Bock)
- Gender & Diversity in der Medienkultur (Prof. Dr. Margreth Lünenborg)
- Frauenarbeitsmarktpolitik (PD Dr. Helga Ostendorf)
- BWL und Gender (Heike Pantelmann)
- Entwicklungspolitik und Gender: Diskurse, Themen, Strategien (Dr. Birte Rodenberg)
- Verfahren der gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung – zwischen Gender und Social Impact Assessment (Arn Sauer)
- Integrationspolitik im europäischen Vergleich (Katharina Schiederig)
- Chancengleichheit im internationalen Kontext (Prof. Dr. Barbara Sieben)
- Gendertraining (Sybille Wiedmann)
- Coaching-Training (Svenja Neupert)
- Konflikt-Training (Svenja Neupert)



Sommersemester 2011:

- Forschungsarbeiten mit anwendungsorientierten Methoden der Sozialforschung (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Diskurstheorie und Diskursanalyse (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Cultural Diversity: Theoretische Herausforderungen an interkulturelle Kompetenz – Praxisorientierte Umsetzung in der Teamentwicklung (Prof. Dr. Brigitte Kerchner/Christiane Thorn)
- Cultural Diversity: Sensibilisierungs-Training (Christiane Thorn)
- Herausforderungen bei der Umsetzung von Konzepten der Chancengleichheit (Katharina Schiederig)
- Antidiskriminierungsrecht zwischen Theorie und Praxis (Alexander Klose)
- The Politics of Diversity: Normative Debates about Muslims in Europe (Prof. Dr. Peter O'Brien)
- Gleichstellungspolitik (PD Dr. Helga Ostendorf)
- Demographischer Wandel - Entwicklungstrends und Diversitätspotentiale (Dr. Hans-Joachim Kondratowitz)
- Umgang mit Vielfalt in Organisationen (Dr. Sonja Dudek)
- Religion, Migration und Integration in Deutschland (Dr. Eva Hinterhuber)
- Familienpolitik in Deutschland: Historische Entwicklung und der Einfluss der Europäisierung (Dr. Lena Correll)
- Diversity- und genderorientiertes Personalmanagement (Dr. Christine Watrinet)
- Organisation, Personal, Geschlecht (Heike Pantelmann)

Wintersemester 2011/2012:

- Vielfalt, Komplexität, Intersektionalität. Transdisziplinäre Perspektiven auf Gender und Diversity (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Übung zu Vielfalt, Komplexität, Intersektionalität (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Anwendungsorientierte Methoden der Sozialforschung I (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Vielfalt in der Mediendemokratie (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Praxisseminar zum Berufspraxistag (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Postkoloniale Perspektiven in Theorie und Praxis (Laura Stielike)
- Verfahren der gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung zwischen Gender und Social Impact Assessment (Arn Sauer)
- Gender & Diversität in der Entwicklungspolitik: Diskurse und Politiken in Organisationen (Dr. Birte Rodenberg)
- Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken in nationaler, europäischer und internationaler Perspektive (Andreas Merx)
- Schutz der Menschenrechte unter besonderer Berücksichtigung der sexuellen Identität (Prof. Dr. Hans-Joachim Mengel)
- Frauen-Bewegung in Afrika (Dr. Ulrike Schultz)
- Cultural Studies: Theoretische Grundlagen und Perspektiven (Dr. Tanja Majer)
- Arbeitsrecht und Diskriminierungsschutz (Prof. Dr. Lena Rudkowski)
- Die nationale und internationale Architektur des Gleichstellungsrechts – eine juristische Perspektive (Dr. Ulrike Spangenberg)
- Gender und Diversity: Fallstudien zum Diversity Management (Dr. Günther Vedder)
- BWL und Gender (Dr. Karin Reichel)
- Chancengleichheit im internationalen Kontext (Prof. Dr. Barbara Sieben)
- Gender-Training (Sybille Wiedmann)
- Konflikt-Training (Svenja Neupert)
- Coaching-Training (Svenja Neupert)

Sommersemester 2012:

- Anwendungsorientierte Methoden der Sozialforschung II (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Demografischer Wandel im Diskurs (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Colloquium: Gender und Diversity Studies (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Cultural Diversity. Theoretische Herausforderungen an interkulturelle Kompetenz und praxisorientierte Umsetzung in der Teamentwicklung (Prof. Dr. Brigitte Kerchner/Christiane Thorn)
- Training zum Seminar Cultural Diversity (Christiane Thorn)
- Migration – Zwischen Transnationalismus, Staatsbürgerschaft und Exklusion (Laura Stielike)
- Geschlecht und Sexualität aus gender- und queertheoretischer Perspektive (Katrin Dreier/Moritz Konradi)
- Gender und Diversity: Diversity- und genderorientiertes Personalmanagement (Dr. Christine Watrinet)
- Organisation, Personal, Geschlecht (Prof. Dr. Barbara Sieben)
- Einführung ins Arbeitsrecht unter besonderer Berücksichtigung des Antidiskriminierungsrechts (Prof. Dr. Lena Rudkowski)
- Positive Maßnahmen: Überwindung von Diskriminierung oder Festschreibung von Differenz? (Alexander Klose /Andreas Merx)

Wintersemester 2012/2013:

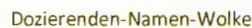
- Differenz und Vielfalt in der Demokratie (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Demographischer Wandel im Diskurs (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Colloquium: Gender und Diversity Studies (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Fallstudien zum Diversity Management (Dr. Günther Vedder)
- Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht – Geschlechterverhältnisse im Recht (Dr. Ulrike Spangenberg)
- Postkoloniale Theorie (Laura Stielike)
- Training Berufsbildung (Svenja Neupert)

Sommersemester 2013

- Vielfalt im Beruf – Transnationale Perspektiven (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Praxistag: Vielfalt und Intersektionalität im Beruf (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)
- Colloquium: Gender und Diversity Studies (Prof. Dr. Brigitte Kerchner)

Veranstaltungen

- Praxistag „Vielfalt und Insektionalität im Beruf“ (12.07.2013)
- Praxistag „Mit Gender und Diversity-Kompetenz in den Beruf“ (06.01.2012)
- Praxistag „Mit Diversity in den Beruf: Chancengleichheit im internationalen Vergleich“ (28.10.2011)
- Tagung „Gender- und Diversity-Strategien: Entwicklungszusammenarbeit und Perspektiven postkolonialer Theorie“ (06./07.05.2011)
- Praxistag „Chancengleichheit im internationalen Vergleich“ (28.01.2011)
- Praxistag „Chancengleichheit im internationalen Vergleich“ (19.11.2010)
- Praxistag „Mit Gender und Diversity in den Beruf“ (29.01.2010)
- Praxistag „Chancengleichheit im internationalen Vergleich“ (27.11.2009)
- Praxistag „Mit Gender- und Diversity-Kompetenz in den Beruf“ (23.01.2009)



Der Masterstudiengang vermittelt Wissen über Kategorien der sozialen Ungleichheit (Geschlecht, Ethnie, Klasse, religiöse und sexuelle Orientierung etc.) und deren Verhältnis zueinander. Er zielt auf Handlungskompetenz im Umgang mit diesen Ungleichheiten, in Fragen der Aufhebung von Ungerechtigkeit und der Herstellung von Chancengleichheit auf sozialer, personeller, organisatorischer und struktureller Ebene.

Die Studierenden erwerben u. a. Gender- und Diversity-Wissen, berufspraktische Erfahrungen, Handlungskompetenz sowie Transfer-, Reflexions-, Begründungs- und Berufswissen. Die Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis steht im Mittelpunkt des Studienangebots.

Der Studiengang soll insbesondere darauf hinwirken, dass die Studierenden im kritischen und flexiblen Umgang an der Definition und der Ausgestaltung zukünftiger Arbeitsbereiche aktiv mitwirken können und in die Lage versetzt werden, in unterschiedlichen Praxisfeldern (nationale und internationale Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, Politik- und Unternehmensberatung) insbesondere folgende Aufgaben zu übernehmen: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Implementierung von Programmen der Chancengleichheit, Bildungsarbeit, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gender- und Diversityaspekten sowie Netzwerkarbeit.

Der Masterstudiengang ist konzeptionell in die drei Studienbereiche „Wissenschaftliche Grundlagen“, „Berufspraxis und Praxisperspektiven“ und „Qualifizierung durch Training“ aufgeteilt, denen die folgenden inhaltlich definierten Module zugeordnet sind:

Modul 1: Gender- und Diversity-Studies in der Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft und den Politik- und Sozialwissenschaften – Theoretische Fundierung

Modul 2: Gender und Diversity in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – Praxis der Chancengleichheit

Modul 3: Gender und Diversity in Beruf und Organisationen

Modul 4: Theorie und Praxis – Transferwissen und Handlungskompetenz

Modul 5: Implementierung der Chancengleichheit – Reflexionen aus Praxis und Wissenschaft

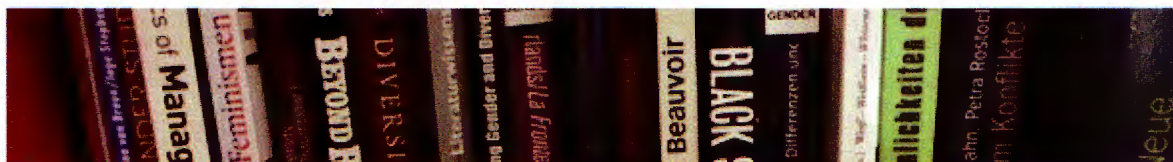
Modul 6: Berufspraktische Projektarbeit (Praktikum)

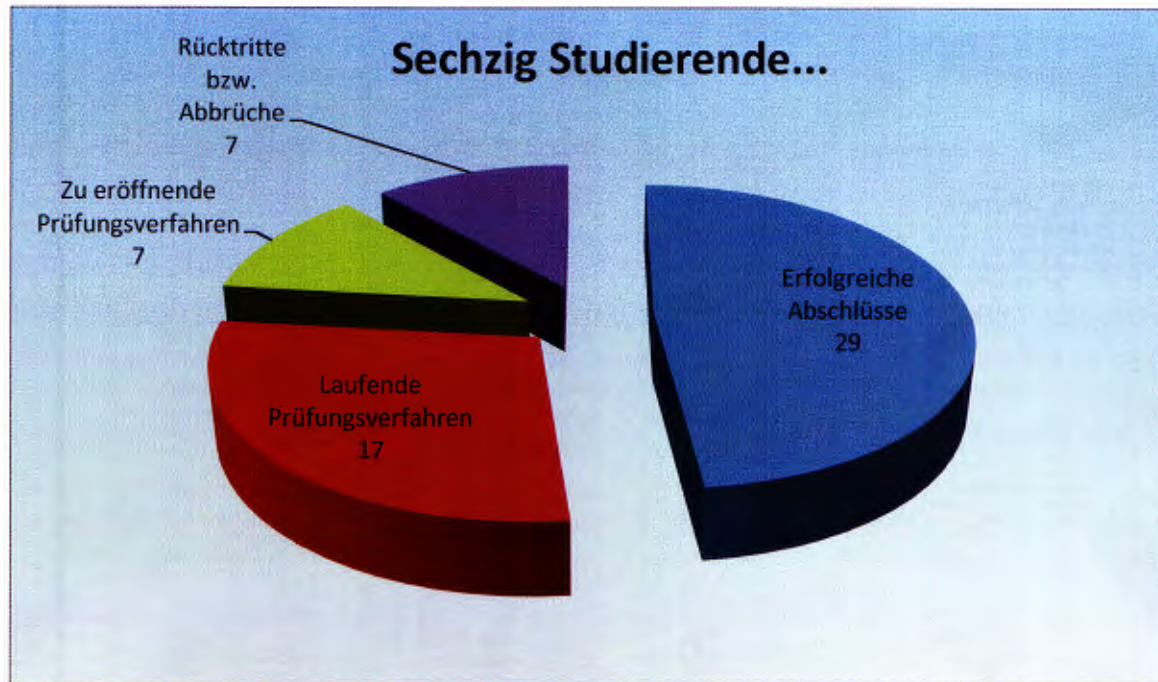
Modul 7: Praxis der Chancengleichheit im internationalen Kontext

Modul 8: Forschungsmethoden und empirische Grundlagen für die Praxis

Modul 9: Gender- und Diversity-Workshop

Modul 10: Qualifikation durch Coaching







Mit Gender- und Diversity-Kompetenz in den Beruf

Öffentliche Veranstaltung im Rahmen des weiterbildenden Masterstudiengangs „Gender- und Diversity-Kompetenz“

Freitag, 23.1.2009

Veranstaltungsort:
FB Politik- und Sozialwissenschaften
Otto-Suhr-Institut, Innestr. 21, Hörsaal A,
14195 Berlin

PROGRAMM Freitag, 23.1.2009

9.00 - 9.30 Begrüßung und Auftakt
Prof. Dr. Dagmar Vinz, Wissenschaftliche Leiterin des MA Gender- und Diversity Kompetenz, FB Politik- und Sozialwissenschaften und Katharina Pöhl, Studiengangsmanagement Gender und Diversity, ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Grußworte der Dekanin des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften, Prof. Dr. Barbara Riedmüller und von der Frauenbeauftragten der FU Berlin, Mechthild Kreyer
Einführung von Prof. Dr. Dagmar Vinz Gender und Diversity – Schlüsselqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt

I. Chancengleichheit, Gender und Diversity

Moderation: Katharina Pöhl

9.30 - 10.30 Christiane Thom
InterCerts (Centrum für internationale Zusammenarbeit) Berlin/Leipzig
„Gender und Diversity in der internationalen Zusammenarbeit und Teamentwicklung“

10.30 - 11.30 Christine Rabe
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Berlin
„Gender Mainstreaming in Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin“

11.30 - 11.45 Kaffeepause

11.45 - 13.15 Hanna Dreßigacker
„Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der GTZ. Praktische Erfahrungen aus dem In- und Ausland“
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), Eschborn

13.15 - 14.15 Mittagspause

II. Interkulturalität und Integration

Moderation: Prof. Dr. Dagmar Vinz

14.15 - 15.45 Dr. Günther Schauenberg
„Diversity in Institutionen des öffentlichen Sozialbereichs“
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

15.45 - 16.00 Kaffeepause

16.00 - 17.30 Dr. Barbara Schöler-Macher; Martina Battistini
„Gender und Diversity – Einblicke in die Praxis eines europäischen Projekts“
Berlin Diversity/LIFE e.V.

17.30 - 18.00 Schlußrunde

Kontakt

Katharina Pöhl
Zentralereinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung,
Freie Universität Berlin
Telefon: 030-838-53044
katharina.poehl@fu-berlin.de

Prof. Dr. Dagmar Vinz
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
Freie Universität Berlin
Telefon: 030-838-53049
dagmar.vinz@fu-berlin.de

Praxistag „Chancengleichheit im internationalen Vergleich“

Öffentliche Veranstaltung

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Freitag, 28. Oktober 2011

Harnack-Haus, Innestr. 16-20, 14195 Berlin

- 8.30 h** Begrüßung durch Prof. Dr. Barbara Sieben, Dr. Christiane Watziet, Dipl.-Kfm. Heike Pantelmann
- 8.45 - 9.45 h** Gruppenarbeit für die Studierenden: Vorberingung der Fragen an die Referentinnen
- 9.45 h** Kaffeepause
- 10 - 11 h** Birgit Reinhardt
Projekte und Programme Diversity-Beauftragte (HZ), Deutsche Bahn AG
- 11 - 12 h** Uta Menges
Diversity & Inclusion Leader Deutschland Schweiz, IBM Deutschland Management & Business Support GmbH
- 12 - 13 h** Mittagspause
- 13 - 14 h** Julia D. Tsanoglou, Assistant Director Diversity & Inclusion
USA, Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- 14 - 14.15 h** Kaffeepause
- 14.15 - 16 h** Zusammenfassung und Reflexion der Ergebnisse, moderiert von Dr. Christiane Watziet, amc amc

Für Rückfragen: Katharina Pöhl, katharina.poehl@fu-berlin.de Tel.: 030-838-53044

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaft

Praxistag „Mit Gender & Diversity-Kompetenz in den Beruf“

Freitag, 6. Januar 2012 9-17 h, Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin, 14195 Berlin

Ort: vormittags Innestr. 22, Raum G
Nachmittags: Innestr. 22, Raum UG 3

- 9 h** Begrüßung durch Prof. Dr. Brigitte Kercher und Katharina Schiederig
- 9 - 9.50 h** Andreas Merx, pro diversity Berlin
Von Antidiskriminierung zu Diversity oder: Vom Bundesstaatspraktikanten zum Politik- und Organisationsberater
- 9.50 - 10.40 h** N.N.
Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) Berlin
Antidiskriminierungsarbeit auf Landesebene – Das Berliner Modell
- 10.40 - 11 h** Kaffeepause
- 11 - 11.50 h** Dario Mohtachem
migration business, Das ethnische Wirtschaftsmagazin, Berlin
Selbstständigkeit während des Studiums
- bis 13.15 h** Mittagspause
- 13.15 h** Workshop: Mit dem Master Gender & Diversity-Kompetenz in den Beruf!
Absolventinnen des Masters berichten über ihre beruflichen Erfahrungen und professionellen Kontakte
Moderation: Katharina Schiederig
- mit Inputs von**
- 13.15 - 13.40** Anett Lange, Referentin der zentralen Frauenbeauftragten der Universität Potsdam
- 13.40 - 14.05 h** Diego García Radkau, darsens e.V. Berlin
- 14.05 - 14.30 h** Juan Armando Diaz, CSS Project for Integrative Mediation, Berlin
- 14.30 - 14.55 h** Céline Frensdorf, Berufsbezogene Perspektiven aus einem Praktikum in einem deutschen Großunternehmen
- 14.55 - 15.20 h** Nadiya Aydin, life e.V.
- bis 15.40 h** Kaffeepause
- 15.40 - 16.30 h** Workshop-Phase an Themenachsen mit den Input-GeberInnen
Zusammenfassung und Reflexion der Ergebnisse
- 16.30 - 17 h**

Für Rückfragen: Katharina Pöhl, katharina.poehl@fu-berlin.de Tel.: 030-838-53044

Weiterbildender Masterstudiengang
Gender & Diversity
Kompetenz

interdisziplinär & anwendungsorientiert

Freie Universität  Berlin

Und danach? Berufliche Perspektiven

Der weiterbildende Master Gender & Diversity-Kompetenz qualifiziert für eine Tätigkeit im Personalmanagement, als Gleichstellungs-, Integrations- oder Demografiebeauftragte, in Verbänden, Parteien und internationalen Organisationen.

Für eine Tätigkeit im Bereich der Fort- und Weiterbildung wird die Fähigkeit zur Konzeption und Durchführung von Workshops mit den Schwerpunkten der Menschenrechtsbildung, der interkulturellen Pädagogik oder des Gender-, Diversity- oder Anti-Bias-Trainings gesucht.

Der Studiengang eröffnet die berufliche Perspektive, anwendungsorientierte Forschungsprojekte zu konzipieren und Mittel für deren Durchführung zu akquirieren.

Weitere Berufsfelder eröffnen sich in der Organisationsentwicklung sowie in der Politik- und Rechtsberatung.

Gleichstellungsbeauftragte können sich durch diesen Masterstudiengang für neue Themenfelder weiterqualifizieren, etwa als Demografiiebeauftragte, die kompetent auf die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft reagieren können.



Dr. Steane Andersen
Lecturer in Economics
The University of York

"Hochschulen sind interkultureller zu gestalten, ist eine wichtige Aufgabe von Diversity Managern. Allerdings gibt es immer noch zu wenige Menschen, die in dieser Hinsicht ausgebildet sind. Ich setze hier große Hoffnungen auf den neuen Ministerpräsidenten Gensler, und Diversity-Competenz an der Freien Universität."

Master: im Überblick

Wochenplan: Vortragsstunden: Musterklausur & Diversity-Komponente
 rechnerisch und anwendungsorientiert:
Abkürzung: Master of Art (M.A.)
Prüfung: 1 Semester, 180 ECTS Semester plus
 120 ECTS
Bachelor: 3 Semester (Vollzeitstudium)
Voraussetzung: erster beruflich/akademischer
 Hochschulabschluss
Themen: Diversity, Präventionsarbeit mit Opfern
 von Arbeits- und Missbrauchsskandalen
Lehrkräfte: Wissenschaftler/innen aus dem
 Deutschen Politikwissenschaftler, Betriebswirtschafts-
 und Ethik sowie erzieherische Experten/innen
Studiengang: Teilnahmen werden am Masterstudium
 aufgenommen werden als Studierende der ersten
 Universität Berlin eingeschrieben!
Lehrformen: Vorträge, Seminare, Vorübungen,
 Workshops und mit 1. Semester
 Forschungsinterviews, Berufungspraxis,
 Persönliche Beratung
Prüfung: 320 Stunden (Anforderung des
 Instituts für Ethik und Sozialwissenschaft)
Profil: Studiengang/Lehrstuhl-Multidisziplinäre
 (Humanität, Ethik, Masterarbeit
 Universität Berlin
 www.ethikundsozialwissenschaft.de/ethikundsozialwissenschaft/2005/abk2005.pdf

Master: Bewerbung

Bewerbungsschluss: jeweils im Frühjahr eines
Jahres (Termin siehe Homepage)
Bewerbsunterlagen: Informationen über
Voraussetzungen, Bewerbungsunterlagen und
Anschrift der Einsendung siehe Homepage
Start: jeweils zum Wintersemester eines Jahres
(Messe Oktober)
Informations zum Studiengang:
<http://www.fhberlin.de/gabba/>

Master: Kontakt

Prof. Dr. Dagnan Voss, Wissenschaftliche Leitung
Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
Freie Universität Berlin
Bismarckstr. 22
14195 Berlin
Tel.: +49-30-8350 528 89
E-Mail: dagnan.voss@fu-berlin.de

Ihre Ansprechpartnerin für Bewerbungen und
Studienorganisation ist:
Katharina Piel, Studiengangsmanagement
Zentraldienstleistung zur Förderung von Frauen- und
Geschlechtsforschung
Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 85
14195 Berlin (Zentrum)
Tel.: +49-30-8350 530 64
E-Mail: katharina.piel@fu-berlin.de

Weiterbildender Masterstudiengang
**Gender & Diversity
Kompetenz**

© 2004 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 255: 105–112



Wissenschaftliche Leitung
Prof. Dr. Dagmar Vlas

Die Kooperationskultur wird getriggert von den Fachwissenschaften Politik und Sozialwissenschaft, der Dienstleistungs- und Wirtschaftswissenschaft in Kooperation mit der Zentrale umfänglich auf Konventionen von Präsenz- und Großdebatte. Bitte lesen der letzten Vorlesungsreihe.

Freie Universität  Berlin

Gender Diversity
Kompetenz

Migrenen, demographischer Wandel und die zunehmende Kreiswanderung in Europa retinieren die Diversität der Bevölkerung. Die Diversifizierung der Erwerbsbevölkerung, Um die Personalien unterschiedlicher Vorfälle: unterschiedliche, kulturellen Individuen, Organisationen und Politik. Gender und Diversity-Management: Die Managementaufgabe qualifizierter Steuer „Change Agent“ durch den gesellschaftlichen Wandel steht im Zentrum der Change-Management und Integration zu gestalten. Sie veranlassen Organisationalen das können, Personalien mit unterschiedlichen kulturellen, ethischen, religiösen, politischen, ökonomischen und der Organisationsstruktur für den Erfolg der Organisation. Die Integration von Diversity zu gestalten, Sie enthalten Individuen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und vielfältigen Entwicklungsstadien innerhalb derer. Die Festlegung durch Rollenkonzepte und Stereotypen. Die Gleichbehandlung der Geschlechter und die Abbau von Diskriminierungen sind nicht nur rechtlich geboten, Die erfolgreiche Umsetzung von Gender-Management oder Diversity-Management hängt auch von alternativen Werten.

Leitungskompetenz: die Fähigkeit zur Leitung von Gruppen und zur Entwicklung von Organisationen und Personal

Planungskompetenz: die Fähigkeit zur Projektplanung und -evaluation

Forschungskompetenz: die Fähigkeit zur Durchführung wissenschaftsorientierter Forschung

Interdisziplinäres
Weiterbildungsprogramm

Für das vorstehende Masterstudium sind Gender- und Diversity-Kompetenzen zentral. Wissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich:
FB Politik- und Sozialwissenschaften
FB Rechtswissenschaften
FB Wirtschaftswissenschaften
 des Interdisziplinären Lehrganges: Aus wissenschaftlicher Perspektive die Fächer Politik, Recht und Betriebswirtschaftslehre. Das Fachbetreuend aktuelle Erkenntnisse der Gender & Diversity-Forschung. Mit dieser interdisziplinären Konzeption ist der vorstehende Masterstudienkurs bundesweit einzigartig.

Studieninhalte

- sozialökologische** in gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen wie Migration & Integration, Gleichstellung & Geschlechtergerechtigkeit, alternde Gesellschaften & demographischer Wandel
- Organisationsanalysen** = einwendungsprozesse unter Gender & Diversity Aspekten
- Theorien der Chancengleichheit** & der sozialen Gerechtigkeit
- Konzepte** von Instrumenten der Gleichstellung und Integrationspolitik im internationalen Vergleich
- Rechtliche Grundlagen** von Gleichstellung und Ausdehnung Integrationskonzepte sowie Perspektiven für die betriebliche Umsetzung
- Möglichkeiten** zur Spezialisierung in Politikfeldern wie Gleichstellung, Familienpolitik oder Entwicklungspolitik
- Anti-Bias-Training**

Praxisnahe
Wissensvermittlung

Die Masterstudiengänge sind ein wissenschaftlich fundiertes und handlungsorientiertes Weiterbildungsprogramm. Trainings mit Experten/innen aus der Praxis qualifizieren Sie für das Übertragen von gesellschaftlich-politischen Zielen in konkrete Handlungsstrategien wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management. Im Umgang mit wissenschaftlichen Texten stärken Sie Ihre Les- und Schreibkompetenz und Ihre Fähigkeit, Expositionen stichpunktartig darzustellen. Professionelles Coaching unterstützt Sie darin, ein persönliches Kompetenzprofil für Ihre berufliche Perspektive zu entwickeln. So erwerben Sie theoretisches Grundlagenwissen, um Anwendungsbeispiele

Berufliche Perspektiven

Der weiterführende Masterstudiengang qualifiziert Sie gleichzeitig in Theorie und in der Praxis des Organisationsmanagements zu managen und erzieht neue Persönlichkeiten. Sie erwerben die Fähigkeit für eine Berufsausübung als Generalist/-in, Integrationsfunktionär/-in, Demagog/-in und Strateg/-in. Sie erhalten eine professionelle Ausbildung für Tätigkeiten in der beruflichen Training, Beratung und in der angewandten Organisationsforschung. Im Personalbereich von Unternehmen, Behörden oder Verbänden bietet sich ein weiterer Berufsweg. Relevant ist die Kompetenz, Implementierung und Evaluation von Politik in Fäziten oder internationalen Organisationen zum Abbau von Diskrepanzen und sozialen Ungleichheiten.

Bewerbung

Voraussetzung: erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss
Deutschkenntnisse (DSH 2)
Bewerbungszeiten: im Frühjahr jeden Jahres (bis 30. Juni 2011)
Beginn: zum Wintersemester (Mitte Oktober) jeden Jahres
Weitere Informationen: www.fu-berlin.de/gediko

WEITERBILDENDER MASTERSTUDIENGANG GENDER & DIVERSITY-KOMPETENZ

interdisziplinär & anwendungsorientiert

Ihre Ansprechpartnerin für Bewerbungen und Studienorganisation:

Katharina Pühl
Studiengangskoordination
Zentraleinrichtung zur Förderung
von Frauen und Geschlechterforschung

Freie Universität Berlin
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin

Tel.: (030) 838-53044
E-Mail: katharina.puehl@fu-berlin.de



Organisationen und ihre Mitglieder brauchen Gender- und Diversity-Kompetenz, um erfolgreich mit sozialen und ökonomischen Veränderungsprozessen durch Migration, demografischen Wandel wie auch durch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen umzugehen. In Aus-, Fort- und Weiterbildung, Unternehmen und Organisationen und im Kontext von Beratung wird Gender- und Diversity-Kompetenz zunehmend wichtiger. Gender & Diversity-Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit, Geschlechteraspekte und Potenziale, die in der Vielfalt von Menschen begründet sind, zu erkennen und im eigenen professionellen Wirkungsbereich mit den Zielen der Chancengleichheit und Integration zu bearbeiten.

Gender & Diversity Kompetenz

Gender & Diversity Kompetenz

Der Studiengang richtet sich insbesondere an Hochschulabsolvent/innen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss, die nach erster oder längerer Berufserfahrung ihr Profil im Bereich Gender & Diversity entwickeln wollen. Die Veranstaltungen finden abends und am Ende der Woche als Block (am Donnerstag, Freitag und/oder Samstag) statt und sind damit zeitlich auf die Bedürfnisse Berufstätiger zugeschnitten. Das Vollzeitstudium ist mit einer Teilzeitarbeit vereinbar.

Der Studiengang wird von den drei Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft in Kooperation mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen und Geschlechterforschung angeboten. Die Politik- und Sozialwissenschaften liefern Erkenntnisse darüber, wie Politiken der Chancengleichheit auf kommunaler, nationaler und europäischer Ebene gestaltet werden können. Die Rechtswissenschaft vermittelt Kenntnisse, in welchen Fällen Diskriminierung vorliegt und wie rechtliche Grundlagen zu Chancengleichheit beitragen. Die Wirtschaftswissenschaft untersucht, welche Herausforderungen Diversity für Unternehmensorganisation bedeutet und wie Diversity-Management in die Personalführung integriert werden kann. Wissenschaftler/innen aus allen drei Fachrichtungen unterrichten im Studiengang. Interdisziplinäre Reflexion erlaubt einen erweiterten Blick auf Anliegen von Gender- und Diversitäts-Konzepten in unterschiedlichen Anwendungskontexten. – Der Masterabschluss in diesem Kompetenzfeld ist im deutschsprachigen Raum einzigartig!

Qualifizierung und Weiterbildung für die Praxis

Im anwendungsorientierten Masterstudiengang unterrichten neben Wissenschaftler/innen auch erfahrene Expert/innen aus der Praxis. Trainings und Berufspraxistage qualifizieren dafür, gleichstellungspolitische Ziele und Strategien effizient und erfolgreich umzusetzen. Persönliches Coaching unterstützt die Entwicklung eines individuellen Berufs- und Kompetenzprofils.

Neben Vorlesungen, Seminaren und Workshops gehören zu den innovativen und praxisbezogenen Lehrformen:

- Gender- und Diversity-Trainings
- Berufspraxistage
- Persönliches Coaching
- Exkursionen
- Praktikum (320 Stunden, Anerkennung der Berufspraxis ist möglich)
- Einbindung von eLearning und neuen Informationstechnologien

Thematische Schwerpunkte:

- Migration und Integration
- Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit
- Alter und demografischer Wandel
- Rechtliche Grundlagen von Antidiskriminierungspolitik und Perspektiven für die Umsetzung in Betrieben und Organisationen
- International vergleichende Perspektiven
- Interkulturelle Kompetenz
- Spezialisierungsmöglichkeiten in Politikfeldern wie Sozialpolitik, Familienpolitik oder Entwicklungspolitik

Der weiterbildende Master Gender & Diversity-Kompetenz qualifiziert für eine Tätigkeit im Personalmanagement, als Gleichstellungs-, Integrations- oder Demografiebeauftragte/r, in Verbänden, Parteien und internationalen Organisationen. Für eine Tätigkeit im Bereich der Fort- und Weiterbildung wird die Fähigkeit zur Konzeption und Durchführung von Workshops mit den Schwerpunkten der Menschenrechtsbildung, der interkulturellen Pädagogik oder des Gender-, Diversity- oder Anti-Bias-Trainings geschult.

Kurz & Knapp: Der Master im Überblick

- Abschluss: Master of Arts (M.A.)
- weiterbildend, interdisziplinär, anwendungsorientiert
- 4 Semester inkl. Masterarbeit
- Beginn jedes Jahr Mitte Oktober
- Präsenzstudium mit Abend- und Blockveranstaltungen
- Immatrikulation an der Freien Universität Berlin
- Unterrichtssprache: Deutsch
- Unterricht durch Wissenschaftler/innen aus Politikwissenschaft, Rechtswissenschaft und Betriebswirtschaftslehre sowie erfahrene Expert/innen aus der Praxis
- Kosten: 1.500 Euro pro Semester plus Semestergebühren

Masterarbeiten zu den folgenden Themen:

Indian „Cautiverios“? A Case Study of an Indian NGO from a Feminist Perspective
If Feminism is Dead, Shouldn't More Women Be Alive? Post-Feminist and Femonationalist Discourses in the Canadian Media
DIVERSITY COACHING IN ZEITEN VON (UN-)SICHERHEIT
Gleichheit-Differenz-
Widerspruch. Eine Analyse der Gleichstellungspolitik in Berlin Mitte unter
Benutzung von Adornos negativer Dialektik
Männlichkeiten und Gewaltprävention. Erkenntnisse aus einem Bildungsprojekt in Peru
Der Unconscious Bias-Ansatz im Diversity Management in Deutschland –
Muss es wehtun, damit es heilt? Das „Frühe Kindesalter“. Ansätze für eine Paradigmenwechsel
in der Sozialpädagogik
Organisationale Altersbilder aus der Perspektive von HR
Business Partnern und Diversity Experten
Empowering People through Appropriate
Dispute Resolution in Cases of Discrimination
Geschlechter(de-)konstruktionen in der sozialen Arbeit
der Bahn
Hofmission
DAS FACHKRÄFTESICHERUNGSKONZEPT DER BUNDESREGIERUNG – ZUR VEREIN-
BARKEIT VON FAMILIE UND BERUF
Zur Konstruktion von Geschlecht und Geschlechtszugehörigkeit
im Transsexuellenrecht und in den hierzu ergangenen Entscheidungen des Bundesverfassungs-
gerichts zwischen 1978 und 2011
Diversity als Erfolgsfaktor für Bundestagswahlen. Die
Millennial Generation und die SPD im Bundestagswahlkampf 2013
Die Darstellung von
Migrant_innen in Berliner Grundschulbüchern
Ressentiments gegenüber Asiatinnen in Deutschland
DiMensionen von Geschlecht. Die vielfältigen Geschlechterverhältnisse im Diversity
Management. Poststrukturalistische und intersektionale Positionen und Perspektiven
Keeping in touch. Kommunikation mit ICTs als transnationale Alltagspraxis
Zur Integration nordkoreanischer
Einwanderinnen in Südkorea – Eine Betrachtung der ehelichen Assimilation
Die genderorientierte
Jugendarbeit im Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf
DISKURSANALYSE: HOMOSEXUALITÄT UND
KINDESWOHL SCHNITTE DURCH DIE DEBATTE ZUM ADOPTIONSRECHT FÜR
GLEICHGESCHLECHTLICHE PAARE
TANDEM INTERNATIONAL. DER INTERNATIONALE DIALOG ALS
DIVERSITY MANAGEMENT INSTRUMENT
Diversity und Soziale Arbeit. Umgang mit
Vielfalt in der Sozialen Arbeit am Beispiel einer Einrichtung aus dem
ambulant-psychiatrischen Bereich
Die Untersuchung zur Verwendung von Diversity-
Aspekten auf Karrierewebsites im Kontext des „War for Talents“
Geschlecht als Konstrukt. Eine
Analyse individueller Geschlechtszuschreibungen auf Basis des SOEP Online-Pretests 2007
Darstellung von
Diversity und Diversity Management in Geschäftsberichten – Vergleichende Analyse der Geschäftsberichte deutscher
Unternehmen aus den Jahren 2005 und 2010
Soziale Herkunft: Ein Ausschlusskriterium im deutschen
Berufsbildungssystem? Zwischen Emanzipation und „Employability“ – intersektionale
Perspektiven auf kritische Bildungsarbeit mit „bildungsfernen“ Jugendlichen am Beispiel der
Jugendbildungsstätte Kurt Löwenstein
Regelkreis statt Platzverweis. Gleichstellungscontrolling an
Hochschulen im Spannungsfeld von Frauenförderung, Gender Mainstreaming und New Public Management
Zur
Wirksamkeit partizipativer Methoden in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit. Analyse zur
Stärkung lokaler Gemeinden und ihrem traditionellen Wissen aus postkolonialer Perspektive
Die
Effekte von Diversity Management auf die Unternehmenskultur. Ein Abgleich von
Theorie und Praxis
Die „neuen Deutschen“ in der Einwanderungsgesellschaft –
politische Teilhabe am Beispiel des Jugendkongresses „Mygratulations“
Performativität und Performance im queer Feminismus. Hermeneutisches close reading und Vergleich von
Gender Trouble (Butler 1990), Female Masculinity (Halberstam 1998) und Testo Yonqui (Preciado 2008)
Interkulturelle Erwachsenenbildung, wissenschaftliche und praktische Unterschiede
Mainstreaming
Diversity im öffentlichen Bereich – Eine Einzelfallstudie
Kindergärten
Nordost (Eigenbetrieb von Berlin)
Telefonberatung als Mittel der
Krisenintervention. Ein praxisorientiertes Konzept zum Thema „Gewalt gegen Frauen“
CHANCENGLEICHHEIT IN DER HELMHOLTZ-GESELLSCHAFT DEUTSCHER
FORSCHUNGSZENTREN: BEREIT FÜR DIVERSITY? MEHR BESCHÄFTIGTE MIT
MIGRATIONSHINTERGRUND IN KOMMUNALVERWALTUNGEN. EIN FALL FÜR INTERKULTURELLE
ÖFFNUNG UND DIVERSITY MANAGEMENT
„Queering“ Diversity: Queer Theories und Diversity-
Ansätze – eine fruchtbare Verbindung?
DER GESETZLICHE WEG ZU BERUFLICHER
GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN FRANKREICH („L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE“) Ingenieurinnen bei Bombardier Transportation. Selbstdefinition und Identität im
Berufsumfeld. Eine Rahmenanalyse
Netzwerke der jüdischen Jugend- und Jungenerwachsenenarbeit
Das Potential
von Coaching als Diversity-Instrument. Vom Diversity-Coaching zum diversity-kompetenten Coaching
Diversity bei InWEnt: Analyse und
Wahrnehmung von Vielfalt in den personellen und strukturellen Prozessen