



Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität Göttingen für das Jahr 2014

Dr. Doris Hayn

Januar 2015

Inhalt

1	Schwerpunkte: Überblick 2014	1
2	Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten	2
2.1	Beteiligung an universitären Prozessen/ Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung	2
2.2	Zusammenwirken zentrale und dezentralen Gleichstellungsstrukturen	3
2.3	Auswahlverfahren und -prozesse	3
2.4	Beratung	4
3	Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros	5
3.1	Übergreifende Entwicklungen und Beteiligung an Organisationsentwicklungsprozessen (einschl. Göttingen Campus)	5
3.2	Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung und Qualifizierung/ Frauenförderung	5
3.3	Sicherheit auf dem Campus	6
3.4	Gender in der Lehre	7
3.5	GenderConsulting Verbundforschung	8
3.6	GleichstellungsControlling und Qualitätsentwicklung	8
3.7	Familienfreundlichkeit	9
3.8	Diversity	10
4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	11
5	Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung	12
6	Projekte	13

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Tätigkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie zentrale Tätigkeiten des von ihr geleiteten Gleichstellungsbüros, da Aufgaben und Arbeitsbereiche eng verzahnt sind. Der Tätigkeitsbericht fokussiert auf (Weiter-)Entwicklungen. Berichtszeitraum ist 1. Januar bis 31. Dezember 2014.

1 Schwerpunkte: Überblick 2014

Tätigkeitsschwerpunkte in 2014 waren:

- Erstellung der [„Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität Göttingen“](#) für die Bewerbung beim Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder als Grundlage für die Gleichstellungspolitik und -arbeit der Universität einschl. der Novellierung der Gleichstellungspläne der Fakultäten
- Begleitung des Beitritts der Universität zur **Charta „Familie in der Hochschule“** als Rahmen für die weitere Ausgestaltung der Familienfreundlichkeit an der Universität Göttingen und die Erhöhung der Sichtbarkeit; Ausarbeitung eines [Statements zur Charta \(Ziele der Universität\)](#); auch als Grundlage für die Konsolidierung des Arbeitsbereichs „Studieren mit Kind“, den Ausbau der familienfreundlichen Infrastrukturen und deren Visualisierung im digitalen Lageplan
- **Verstärkung der Arbeit an Strukturfragen und Perspektiven eines Kulturwandels:** neben Durchführung und Weiterentwicklung von Programmen und Angeboten zur Individualförderung verstärkte Unterstützung der Universität bei Strukturveränderungen und Kulturwandel
 - Tätigkeiten im Bereich Strukturveränderung: u.a. systematische Aufarbeitung des Themenfelds „Gremienbeteiligung von Frauen“ zusammen mit der KfG; Aufbau des Handlungsfelds Sicherheit auf dem Campus (Prävention) mit internen und externen Kooperationspartnern; Verstärkte Integration von Gleichstellung und Diversität in die Gestaltung von Studienbedingungen (insb. Einrichtung der Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Studienbedingungen“), Installierung eines Lenkungsausschusses für Diversität; Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Personalentwicklungsstrukturen und der Verbesserung der Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren
 - Tätigkeiten im Bereich Kulturwandel: insb. Mitarbeit bei der von MWK, LHK und LNHF aufgelegten niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ einschl. Konzeption einer Veranstaltung zum Handlungsfeld „Führungskultur“
- Erarbeitung von Grundlagen für eine **Vernetzung der Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsaktivitäten auf dem Göttingen Campus** (insb. Umsetzung des Teilprojekts „Kooperation in Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität“ im Rahmen des Projekts Göttingen Campus 2020 und Ansiedlung des vom MWK geförderten LNHF-Projekts „Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen (Forschungs-)Einrichtungen im Bereich Gleichstellung (einschl. Familienfreundlichkeit) in Niedersachsen“ am Gleichstellungsbüro der Universität

2 Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Beteiligung an universitären Prozessen/ Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung

- Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen folgender Gremien der akademischen Selbstverwaltung sowie Lenkungsausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen der Universität
 - Senat und seine Kommissionen
 - Stiftungsrat und -ausschuss
 - Dekane- und Studiendekanekonzil
 - Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement – BGM (s. auch Kap. 3.1)
 - Steuerungsgruppe Mitarbeiterbefragung – MAB (s. auch Kap. 3.1)
 - Campus-Netzwerk und Projekt „Göttingen Campus 2020“, insb. Teilprojekt „Personalentwicklung/ Personalstrukturplanung“ (s. auch Kap. 3.1)
 - Netzwerk Personalentwicklung (s. auch Kap. 3.1)
 - Arbeitsgruppe MitarbeiterInnen-Führungskräfte-Gespräche (s. auch Kap. 3.1)
 - Qualifizierungsausschuss (s. auch Kap. 3.2)
 - Lenkungsausschuss des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS} (s. auch Kap. 3.4)
 - Arbeitskreis Baumaßnahmen (auch Arbeitsgruppe Verkehrskonzept Nordcampus – s. auch Kap. 3.8)
- Stellungnahmen und Berichte zu ausgewählten Themen und Fragestellungen in
 - Sitzungen der Strategiekommission und der Zentralen Kommission für Lehre und Studium des Senats
 - Präsidiumssitzungen
 - Sitzungen der Runde der FakultätsreferentInnen
- Beteiligung an und Mitarbeit bei
 - der Erstellung der Zielvereinbarung der Universität mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)
 - der Novellierung der Grundordnung (Regelungen zur Neu-Ausrichtung der dezentralen Gleichstellungsstrukturen und zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie Verankerung einer 40%-Quote für Gremien)
 - der Überarbeitung Immatrikulationsordnung (Thema: Situation von Studierenden mit Kind)
 - der Erstellung der Richtlinie zur Verwendung der Studienqualitätsmittel (Nutzung von Mitteln für Gleichstellungsarbeit)
 - der Ausgestaltung des Outsourcing des Reinigungsdienstes (in Kooperation mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Personalrat in den Bereichen Stellenbesetzungen, Gleichstellungsmaßnahmen für die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sowie Familienfreundlichkeit
- Zentrale Tätigkeiten in 2014
 - Erstellung der Dokumentation für die **Bewerbung beim Professorinnenprogramm II** des Bundes und der Länder: „Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität Göttingen“ und Veröffentlichung im Universitätslayout (Die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität Göttingen wurde sehr positiv bewertet (sog. Spitzengruppe); besonders hervorgehoben wurde der hohe Grad an Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungspolitik und -arbeit auf zentraler wie dezentraler Ebene.)
 - Begleitung der Erarbeitung der **Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen**
 - Fertigstellung des „Leitfadens zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen“

- Beratung der Fakultätsleitungen bei der Novellierung bzw. Neuerstellung ihrer Gleichstellungspläne; Beratung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Begleitung des Erstellungsprozesses
- Unterstützung der Arbeit der KfG zum Thema **Gremienbeteiligung von Frauen**
 - Zusammenstellung der aktuellen Daten zu Frauen in Gremien und Führungs- und Leitungspositionen an der Universität
 - Zusammenstellung von Literatur und Stellungnahmen zu Quotenmodellen
 - Durchführung einer Umfrage zur Gremienbeteiligung und Übernahme von Führungsfunktionen in der Selbstverwaltung bei allen Professorinnen der Universität, Auswertung und Ableitung von Maßnahmen
- Ausarbeitung erster Überlegungen zur **Novellierung des Rahmenplans Gleichstellung** (im Rahmen einer von der KfG 11/2014 eingesetzten Arbeitsgruppe)

2.2 Zusammenwirken zentrale und dezentralen Gleichstellungsstrukturen

- Geschäftsführung und Leitung des Gleichstellungsrats
- Konzeption, Organisation und Durchführung von Maßnahmen zur weiteren Professionalisierung und Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - Fortbildung „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz für Gleichstellungsbeauftragte und andere Interessierte“
 - Workshop „Beratungskompetenz für Gleichstellungsbeauftragte (Teil I)“
 - Qualifizierungsworkshop „Beratungskompetenz (Teil II)“
 - Fortbildung „Agieren in Gremien“
 - Workshop „Gleichstellungsorientierte Stellenbesetzungsverfahren“ für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
 - Treffen zum kollegialen Austausch zu „Frauen in MINT-Fächern/ Studentinnen-Rekrutierung“
 - Informationsveranstaltung zu „Familienstipendien“
 - Etablierung des Vernetzungssommerfests des Gleichstellungsbüros als jährliches Forum zum Austausch von Gleichstellungsbeauftragten und relevanten AkteurInnen
- Unterstützung Zentraler Einrichtungen bei der Neu-Installierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Unterstützung bei der Durchführung von Gleichstellungsversammlungen und der Wahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragten (Fakultäten, Zentralverwaltung)
- Unterstützung neuer KollegInnen beim Onboarding
- Unterstützung der Arbeitsgruppe Dezentrale Gleichstellung bei der Erarbeitung des „Startpakets für Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten“
- Erstellung eines Willkommenspakets für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Etablierung des Jour Fixe mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin

2.3 Auswahlverfahren und -prozesse

- Fortführung monatlicher „Kollegialer Austausch zu Berufungs- und anderen Stellenbesetzungsverfahren“
- Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei der Begleitung von Berufungsverfahren; Erstellung von Stellungnahmen zu Berufungslisten für Senat/ Präsidium/ Stiftungsausschuss
- Einzelberatungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu laufenden Stellenbesetzungsverfahren sowie weiteren Personalmaßnahmen (u.a. Stellenverlängerungen/ -aufstockungen, Aufstieg/ Verbeamtung, Beurteilung/ Verstetigung)

- Information und Beratung von Führungskräften/ Einrichtungen zur Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung sowie Integration von Familienfreundlichkeit im Rahmen von Personalmaßnahmen
- Mitarbeit in Auswahlkommissionen des Präsidiums und weiterer Einrichtungen
- Durchführung von Fortbildungen (s. Kap. 2.2)
- Start der Erarbeitung einer Handreichung „Aktive Rekrutierung“
- Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren“ (einschl. Überarbeitung Informationsmaterialien) der Abt. Personaladministration
- Mitarbeit an der Erstellung der Beurteilungsrichtlinie

2.4 Beratung

- Durchführung von Beratungen¹ mit Mitgliedern und Angehörigen der Universität zu
 - sexualisierter Belästigung
 - Sexismus und anderen Formen von Diskriminierung und Benachteiligung
 - Konflikten am Arbeitsplatz (auch Mobbing und Stalking)
 - Fragen der Karriereentwicklung und des internen Aufstiegs
 (auch Verweis an andere Beratungsinstitutionen der Universität und des Studentenwerks sowie an städtische Institutionen)
- Beratung, Unterstützung und Begleitung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Führungskräften und Einrichtungen der Universität
 - zum Umgang mit Vorfällen (sexualisierte Belästigung; Sexismus und andere Formen von Diskriminierung und Benachteiligung; Stalking), insb. auch bei der Orientierungsphase
 - zu Möglichkeiten der Unterstützung Betroffener
 - zur Kommunikation/ Information sowie zur Umsetzung präventiver (struktureller) Maßnahmen zur Vermeidung von Sexismus und sexualisierter Belästigung
- Ableitung von präventiven Maßnahmen für die Bereiche Sicherheit auf dem Campus und sexualisierte Belästigung (Kap. 3.3)
- Mitarbeit im Arbeitskreis Konfliktprävention (kollegiale Beratung und gemeinsame Fortbildungen zum Beratungsverständnis und zu Kollegialer Beratung, Mitarbeit an der Erstellung eines Fairness-Kodex, des Selbstverständnisses Arbeitskreis und der Webseite „Umgang mit Konflikten“)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit städtischen Institutionen und AkteurInnen

¹ Beratung zu weiteren Themen (u.a. Frauen-/Nachwuchsförderung, Familienfreundlichkeit) wird (auch) von den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros durchgeführt (s. Kap. 3).

3 Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros

3.1 Übergreifende Entwicklungen und Beteiligung an Organisationsentwicklungsprozessen (einschl. Göttingen Campus)

- Veränderungen im **Gleichstellungsbüro**
 - Elternzeitvertretungen für die Referentin für Gender Mainstreaming (Christina Durant/ Laura Karetzke) und die Projektmitarbeiterin „Gender in die Lehre“ (Ilke Glockentöger)
 - Ausschreibung der Stelle „GenderConsulting Verbundforschung“ und Besetzung zum 08/2014
 - Weiterer Ausbau der GenderConsulting-Tätigkeiten für Fakultäten, Einrichtungen und Führungskräften zu Geschlechtergleichstellung und Familienfreundlichkeit sowie Diversität
- Mitarbeit an Maßnahmen zur Optimierung der **Personalpolitik und -administration**
 - Überarbeitung und Erweiterung der „Hinweise zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung“ im Rahmen der Arbeitsgruppe Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren (Leitung Abt. Personaladministration)
 - Erstellung einer Beurteilungsrichtlinie
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und an Maßnahmen zur Weiterentwicklung der **Personalentwicklung**
 - Teilprojekt und Arbeitsgruppe „Personalentwicklung/ Personalstrukturplanung“ des Projekts „Göttingen Campus 2020“ (Integration von Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsperspektiven in das Personalentwicklungs-Konzept der Universität im Anschluss an den Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz)
 - Netzwerk Personalentwicklung (Unterstützung der Erfassung, Systematisierung und Verknüpfung der Personalentwicklungsangebote der Universität)
 - Umstrukturierung des Internen Vermittlungsmarktes zu einem Integrierten Personalpool (einschl. Optimierung der Verknüpfung mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement)
 - Arbeitsgruppe „Konzeption von MitarbeiterInnen-Führungskräfte-Gesprächen“
 - Weiterentwicklung der Stipendien-Richtlinie der Universität
- Mitarbeit an der Weiterentwicklung des **Betrieblichen Gesundheitsmanagements** (Erstellung von Informationsmaterialien und Entwicklung neuer Maßnahmen)
- Mitarbeit an der Umsetzung der **MitarbeiterInnenbefragung 2014** (Bewerbung der Befragung, Informationsveranstaltungen, Auswertung, Berichtserstellung und Kommunikation der Ergebnisse, Beauftragung von vertiefenden Auswertungen zu den Themen „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ sowie „Bevorzugung/Benachteiligung“)
- Mitarbeit am **Abschlussbericht zum Zukunftskonzept in der Exzellenzinitiative**
- Fortführung der Mitarbeit in der **Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen** und in ihren Projekten und Aktivitäten (u.a. Prozess „Führung – Motivation – Kultur 2.0“, Geschäftsordnung der Zentralverwaltung, Aktenorganisation)
- Leitung des **Teilprojekts „Kooperation in Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität“ im Rahmen des Projekts „Göttingen Campus 2020“** (Ausarbeitung der Potentiale und Herausforderungen bei der Zusammenarbeit der Universität mit den CampuspartnerInnen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und Familienfreundlichkeit sowie Diversität)
- Mitarbeit im **Netzwerk des Göttingen Campus**

3.2 Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung und Qualifizierung/ Frauenförderung

- Elternzeitvertretung der Stelle Leitung Dorothea Schlözer-Programm (Christina Durant)
- **Dorothea Schlözer-Programm**
 - **Stipendienprogramm**
 - Bewilligung der Finanzierung für weitere zwei Jahre durch Präsidium und Fakultäten
 - Ausschreibung der 6. Runde des Dorothea Schlözer-Stipendienprogramms mit Schwerpunkt auf Postdoktorandinnen bzw. Forschungsstipendien (Organisation und Begleitung des Ausschreibungs- und Auswahlprozesses: ein Promotions- und sieben Forschungsstipendien)
 - **Qualifizierungsprogramm**
 - Organisation und Durchführung der 4. Runde des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen
 - Weitere Optimierung des Konzepts des Qualifizierungsprogramms
 - Ausschreibung der 5. Runde des Qualifizierungsprogramms: Organisation und Umsetzung des Ausschreibungs- und Auswahlprozesses (12 Plätze)
 - Absicherung der Finanzierung bis 2016
- **Gleichstellung in der Qualifizierung/ Personalentwicklung für MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (MTV)**
 - Fortführung und Abschluss der Veranstaltungsreihe „Vom Verwalten zum Managen – Universität und Klinikum als Arbeitsorte für Beschäftigte in Pflege, Technik und Verwaltung“
 - Unterstützung der Gründung des „Sekretariatsnetzwerks“ als Forum für Austausch und Interessenvertretung im Anschluss an den Vernetzung-Workshop für Hochschulsekretärinnen
 - Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“ zusammen mit der Senatskommission für Gleichstellung mit dem Ziel die Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung weiter zu verbessern (insb. Qualifizierungsprogramm für Sekretariatskräfte)
 - Prüfung der Beteiligung der Universität am Projekt „Gleicher Lohn – Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem eg-check.de“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Start des neuen Angebots Beratung für Akademikerinnen (und Akademiker) in Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen der Abteilung Forschung (Bereich Strategische Maßnahmen)
- Beteiligung an der Karrieremesse „Women’s Careers and Networks Symposium“
- Einrichtung einer neuen Mailingliste zum Thema Wissenschaftskarriere für Frauen („WoCaScience“)
- Mitarbeit im Netzwerk Personalentwicklung und im Qualifizierungsausschuss

3.3 Sicherheit auf dem Campus

- Aufbau und Ausweitung **präventiver Maßnahmen im Bereich Sicherheit und sexualisierte Belästigung**
 - Fortsetzung des regelmäßigen Fortbildungsangebots (s. Kap. 2.2)
 - Weiterer Ausbau und Verstetigung der Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung (Hochschulsport, Qualifizierungsprogramm, Fakultäten)
 - Informationsstand zur Sensibilisierung zu Themen am Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November)
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit relevanten Abteilungen und Stabsstellen (insb. Gebäudemanagement, Presse, Personalentwicklung) und anderen Beratungs- und Anlaufstellen, um mögliche Unterstützungsangebote und strukturelle Maßnahmen auszuloten
- Teilnahme an Gesprächen zur Vermeidung von Vorfällen bei der Orientierungsphase und bei der Arbeit an einem Code of Conduct zur Orientierungsphase
- Mit-Organisation und Teilnahme an der Podiumsdiskussion „Aufräumen mit Vorurteilen und Mythen – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

3.4 Gender in der Lehre

- Elternzeitvertretung der Projektstelle „Gender in die Lehre“ (Ilke Glockentöger)
- Erstellung der Evaluation des Projekts „Gender in die Lehre“ und Erarbeitung von Ideen für dessen Weiterentwicklung als Vorbereitung für die **Fortsetzung des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS}**; Mitarbeit bei der Entwicklung des Fortsetzungsantrags im Qualitätspakt Lehre im Rahmen der Lenkungsgruppe des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS}
- Mitarbeit an der Konzeption des **Antrags zur „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“** (insb. Projekt zur „Diversity-bewussten Lehre für eine inklusive LehrerInnenbildung“)
- Verstärkung der Mitarbeit an **konzeptionellen Fragen zur Gestaltung von Studienbedingungen**
 - Einrichtung der Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Studienbedingungen“ im Kontext des Beitritts zur Charta Familie in der Hochschule (s. Kap. 3.7)
 - Mitarbeit in der Arbeitsgruppe zur Neu-Konzeption einer Studierendenbefragung und Unterstützung der Auswertung der Absolvierenden-Befragung
 - Erstellung von Stellungnahmen zur Änderungen der Prüfungs- und Studienordnung des Zwei-Fächer-Bachelor-Studiengangs, der Ordnung über die Zugangsvoraussetzungen und über die Zulassung für den konsekutiven Studiengang ‚Master of Education‘ und der Exkursions-Richtlinie
- Fortführung und Weiterentwicklung der **Qualifizierungsprogramme** zu Gender & Diversity in die Lehre für die Zielgruppen Studierende und Lehrende
 - Beantragung von Studienqualitätsmitteln für etablierte und neue Angebote
 - **Angebote für Studierende**
 - Fortsetzung der Gender- und Diversity-Module im Rahmen des Programms der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen für **Studierende aller Fakultäten** (Veranstaltungen: „Gender- und Diversitykompetenz: Grundlagen für die berufliche Praxis“ und „Gender und Diversity: Kommunikative Handlungskompetenzen“)
 - Organisation und Durchführung von Angeboten für **Lehramtsstudierende** in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung
 - Start und Ausbau der **neuen Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“ für Studierende der Natur- und Lebenswissenschaften** zu Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung sowie zu Berufs- und Karrierewegen (Durchführung in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Fakultäten)
Veranstaltungen:
Podiumsgespräche „Biologie studiert, Abschluss in der Tasche – und nun?!“ und „Freud, Forschung oder ...?! Praktiker*innen berichten über Berufswege in der Psychologie“
Vorträge „Ländliche Entwicklung als nachhaltige Entwicklung – zwischen Tradition und Veränderung“/ Agrarwissenschaften u.a., „Wenn die Chemie stimmt – Wege in die Academia für Männer und Frauen“/ Chemie, „Vom Oberförster zur Ökosystemmanagerin“/ Forstwissenschaft, „How to Avoid Problematically Gendered Intelligent Houses, Robots, and Algorithms?“/ Informatik u.a.
Organisation von Veranstaltungen für den „Aktionstag Medizin“ in Kooperation mit der Fachschaft Medizin und dem Gleichstellungsbüro der UMG (Themen: „Social Freezing“ „Häusliche Gewalt“, „Gehirn und Geschlecht“, „Medizin und Migration“)
 - **Angebote für Lehrende** (Workshops „Working in international Classrooms“, „Teaching and learning in the international classroom“, „Fairer lehren. Genderreflektierende Didaktik an Hochschulen“, Planung von hochschuldidaktischen Fortbildungen zu barrierefreier Lehre für Fakultäten und Zentrale Einrichtungen)

- Initiierung von Arbeitsgesprächen mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der natur- und lebenswissenschaftlichen Fakultäten sowie den Wirtschaftswissenschaften zur Optimierung der Studentinnen-Rekrutierung und zur Gestaltung von Schülerinnen-Projekten

3.5 GenderConsulting Verbundforschung

- Wieder- bzw. Neubesetzung der Stelle „GenderConsulting Verbundforschung“ (Wiebke Beushausen) nach 1,5 Jahren Vakanz (neues Modell: Ergänzung des Beratungsservice für Verbundprojekte in der Beantragungs- und Begutachtungsphase um Beratung und Unterstützung von bewilligten Verbänden bei der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung)
- Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der **Entwicklung der Gleichstellungskonzepte** für DFG-Verbundforschungsanträge (SFB, (I)GRK, FOR), Unterstützung bei Texterstellung einschl. Datenmaterial sowie bei den Vorort- Begehungen, auch Beratung von Projekten im Rahmen des EU-Förderprogramms Horizont 2020
- Beratung und Unterstützung ausgewählter Forschungsverbänden bei der **Verwirklichung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungskonzepte**, insb. bei Maßnahmenentwicklung und -umsetzung für den jeweiligen fachspezifischen Projektkontext (u.a. Organisation von Workshop-Angeboten zu Führungs- und Netzwerkkompetenzen für Doktorandinnen, Unterstützung bei Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit)
- Unterstützung von Fakultäten bei der **Darstellung der Gleichstellungsarbeit** in Selbstberichten für Evaluationen (u.a. Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen) und anderen forschungsbezogenen Aktivitäten (bspw. Umsetzung von Gleichstellung bei Public Private Partnerships)
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden (weitere Institutionalisierung des Netzwerks zur Professionalisierung des Arbeitsbereichs, Ausbau der Zusammenarbeit mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Mitarbeit in den Arbeitsgruppen des Netzwerks u.a. Internetauftritt)
- Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten der Universität beim Workshop „Gleichstellungsmittel in DFG-Forschungsverbänden“ an der Freien Universität Berlin

3.6 GleichstellungsControlling und Qualitätsentwicklung

- Überlegungen zur Konsolidierung und Weiterentwicklung des Arbeitsbereichs GleichstellungsControlling (verstetigt seit 12/2013); Zusammenstellung von Zukunftsthemen (Gender Budgeting, Optimierung des Berufungsmonitorings, Aufbau eines Diversity Controlling bzw. Ausbau des GleichstellungsControlling zu einem umfassenden Gender & Diversity-Controlling)
- **Aufarbeitung und Zusammenstellung von Datenmaterial** für Fakultäten und Einrichtungen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Verbundprojekte und Hochschulleitung sowie Externe (insb. MWK, destatis, DFG) einschl. Überlegungen zur Synchronisierung interner Erfassung und externer Anforderungen (insb. PostdoktorandInnen).
- Zuarbeit zur **Bewerbung im Professorinnenprogramm II** (Erhebung und Zusammenführung von Daten)
- Zusammenstellung von Datensätzen für die Fakultäten für die **Novellierung der Gleichstellungspläne**
- Erstellung erster Auswertungen der **Datenbank „Frauen in Führungspositionen an der Universität Göttingen“** und Präsentation in der KfG und im Gleichstellungsrat; Diskussion der Ergänzung und Fortentwicklung der Datenbank
- Auswertung und Präsentation der von der Personalabteilung auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Erhebung zu **Ausschreibungsverzichten** bei wissenschaftlichen Stellen (Gleichstellungsrat, Runde der FakultätsreferentInnen)

- Durchführung einer geschlechterdifferenzierten Auswertung zur **Wahrnehmung von Elternzeit**
- Mitarbeit im Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (insb. Mitarbeit an der Konzeption der Jahrestagung Gleichstellungscontrolling und Durchführung des Workshops „Innovative Gleichstellungsindikatoren“); auch Präsentation des Gleichstellungscontrolling der Universität Göttingen sowie Durchführung eines World-Cafe zum Thema (gemeinsam mit FU Berlin) im Rahmen der Chancengleichheitstagung der Leibniz-Gemeinschaft

3.7 Familienfreundlichkeit

- Beratung von Mitgliedern und Angehörigen zu Verwirklichung von Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie, zu internen und externen Unterstützungsangeboten, zu flexiblen Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen
- Verstärkung der Consultingaktivitäten für Fakultäts- und Einrichtungsleitungen sowie für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Umsetzung und Verbesserung familienfreundlicher Bedingungen im jeweiligen Kontext u.a. familienfreundliche Personalpolitik, Studieren mit Kind/ flexible Studienstrukturen, familienfreundliche Infrastrukturen und familienfreundliche Führung
- **Beitritt der Universität zur Charta „Familie in der Hochschule“ (05/2014)**
(initiiert von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung – CHE)
 - Entwicklung von Weiterentwicklungszielen und Erstellung eines Statements für den Beitritt zur Charta „Familie in der Hochschule“, u.a. Initiierung einer Arbeitsgruppe geschlechter-, familien- und diversitygerechter Studienbedingungen
 - Beitritt der Universität zum zugehörigen Best Practice Club „Familie in der Hochschule“, Mitarbeit der Leiterin des FamilienService in der Arbeitsgruppe „Familie und Führung“
 - Erstellung einer Postkartenserie mit den Zielen der Universität im Rahmen der Charta
- **Optimierung der Angebote zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung**
 - Verlängerung der Belegplätze der Universität in zwei Kinderbetreuungseinrichtungen
 - Verlängerung der flexiblen Kinderbetreuungsangebote für weitere zwei Jahre (Notfallbetreuung, Zuschuss zur Kinderbetreuung während Dienst- und Tagungsreisen, Veranstaltungsbetreuung)
 - Erstellung eines neuen/ aktualisierten Konzepts für die Einrichtung einer Großtagespflege an der Universität
 - Geschlechterdifferenzierte Auswertungen zur Wahrnehmung von Elternzeiten im Kontext der Bedarfsplanung
- **Konsolidierung des Arbeitsbereichs „Studieren mit Kind“**
 - Finanzielle Absicherung des Arbeitsbereichs (Beantragung von Studienqualitätsmitteln für die drei folgenden Angebote)
 - Evaluation und Fortführung des Angebots „Flexible Kinderbetreuung für Studierende“
 - Fortführung des „Tandemprogramms für Studierende mit und ohne Kind“ (Erstellung Werbepostkarte, Organisation von Veranstaltungen/ Vernetzungstreffen, Unterstützung/ Begleitung der Tandems):
 - Start des Angebots „Betreute Lernsamstage für Studierende“ im Eltern-Kind-Bereich im Lern- und Studiengebäude auf dem Zentralcampus
Ausweitung der Angebotszeiten aufgrund hoher Nachfrage; erste Überlegungen zur Installierung eines Angebots auf dem Nordcampus (im Kontext des Konzeptes „Lernen und Studieren auf dem Nordcampus“ und des Umbaus der Bibliotheksräume am Nordcampus in Kooperation mit Abteilung Gebäudemanagement und SUB) sowie in der UMG (in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten)

- **Ausbau der familienfreundlichen Infrastrukturen**
 - Start des Baus des Spielplatzes auf dem Nordcampus (nach der Finanzierungsentscheidung durch Fakultäten, DFG-Verbundprojekte und Universität 11/2013); Einweihung 04/2014
 - Unterstützung bei Umsetzung und Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur, insb. Eltern-Kind-Zimmern und Mobile Spelekkiste (u.a. Fakultät für Forstwissenschaft und Waldökologie)
- **Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Familienfreundlichkeit und zur Vernetzung**
 - Planung und Durchführung der Veranstaltungsreihe „Vereinbarkeit in Bewegung - zwischen Beruf, Familie und Gleichstellungspolitik“ (mit Fotoausstellung „Life-Puzzle 2014“ vom schwedischen Institut, Vorträge und Round Table) in Kooperation mit Schwedischer Botschaft, Gleichstellungsbeauftragter der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Skandinavischem Seminar, Göttinger Centrum für Geschlechterforschung
 - Durchführung von Vorträgen u.a. zu Studium mit Kind: „Familiengründung im Studium. Eine Chance für geschlechtergerechte Elternschaft?“ und „Kindsein ist kein Kinderspiel“
 - Erstellung einer Postkartenserie zur Ausrichtung der Familienfreundlichkeit an der Universität
 - Organisation und Durchführung eines Familiensommerfestes zur Vernetzung

3.8 Diversity

- Installierung des **Lenkungsausschusses für Diversität** durch die Präsidentin (01/2014)
 - Koordination des Ausschusses durch das Gleichstellungsbüro und Unterstützung der Mitglieder (VertreterInnen aus Gremien und Arbeitsbereichen und Interessensvertretungen)
 - Zusammenstellung von Literatur/ Materialien anderer Institutionen zu Diversitätspolitiken, -strategien und -leitbildern sowie zur Charta der Vielfalt und dem Diversity-Audit für Hochschulen
- Start der **Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Studienbedingungen“** (05/2014) mit dem langfristigen Ziel die Flexibilisierung der Studienbedingungen zu verbessern, um Studierenden mit unterschiedlichen Bildungs- und Lebensrealitäten gerecht zu werden (Erstellung Bestandsaufnahme zum Thema „Flexibilisierungsmöglichkeiten des Studiums“ und Übersicht zum Stand der Umsetzung der Flexibilisierung in Studienregularien der Universität)
- Unterstützung der Erstellung des **digitalen Lageplans zur Barrierefreiheit** an der Universität Göttingen, insb. Erweiterung des Plans um für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros relevante Aspekte: Gleichstellungsinfrastruktur, familienfreundliche Infrastruktur (Beratungsstellen, Eltern-Kind-Zimmer etc.) und Sicherheitsinfrastrukturen
- Mitarbeit im **Arbeitskreis Baumaßnahmen** und beim **Verkehrskonzept am Campus Nord** (Einbringen der Themen Barrierefreiheit, familienfreundliche Infrastrukturen und Sicherheit auf dem Campus)
- Fortführung **Veranstaltungsreihe „‘Alle Gleich Anders‘ – Diversity in Theorie und Praxis“** in Zusammenarbeit mit der AG Studium und Lehre des Netzwerkes Diversity
 - 3. Reihe (Wintersemester 2013/14) zum Schwerpunkt Barrierefreiheit unter dem Titel „Behindernde Zustände“
 - 4. Reihe (Sommersemester 2014) zum Begriff ‚Diversität‘ unter dem Titel „Vielfalt ent-falten“
 - 5. Reihe (Wintersemester 2014/15) zu Erscheinungsformen und Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung und Benachteiligungen unter dem Titel „Mehrfach positioniert – mehrfach diskriminiert?!“
- Durchführung von Aktivitäten zur **Diversitätsdimension Sexuelle Orientierung** (Theaterstück „Steh Deinen Mann“ zu Homophobie im Fußball) in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der zentralen Einrichtung für den Hochschulsport

4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Optimierung des Formats des „Newsletters des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte“; Ausweitung des AdressatInnenkreises
- Erstellung von schriftlichen Berichten und Textpassagen (bspw. für Stiftungsausschuss/-rat, Jahresbericht der Universität) und Einspeisen relevanter Informationen in Medien der Universität (diverse Newsletter, uni|inform etc.)
- Überarbeitung der Webseite des Gleichstellungsbüros (Neustrukturierung, Erweiterung der Themen) zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Themenvielfalt
- Erstellung von Printmedien (Postkartenserie und Poster „Leaky Pipeline der Fakultäten“, Postkartenserie zu Zielen der Universität im Rahmen der Charta „Familie in der Hochschule“, Postkarte „Betreute Lernsamstage für Studierende“, Broschüre „Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität Göttingen“)

Veranstaltungen und Beiträge

- Konzeption, Organisation und Durchführung der Veranstaltungsreihe „Vereinbarkeit in Bewegung - zwischen Beruf, Familie und Gleichstellungspolitik“ (Fotoausstellung „Life-Puzzle 2014“, Vorträge und Round Table) in Kooperation mit u.a. schwedischer Botschaft, Gleichstellungsbeauftragter der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Göttinger Centrum für Geschlechterforschung
- Fortführung der Reihe „Vom Verwalten zum Managen – Universität und Klinikum als Arbeitsorte für Beschäftigte in Pflege, Technik und Verwaltung“ (Vorträge, Workshops, Podium) in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“
- Fortführung der Veranstaltungsreihe „Alle Gleich Anders – Diversity in Theorie und Praxis“ (seit Wintersemester 2012/13) in Zusammenarbeit mit verschiedenen PartnerInnen
- Organisation und Durchführung eines Familiensommerfest
- Etablierung des Vernetzungs-Sommerfests des Gleichstellungsbüros als regelmäßiges Austauschforum für dezentrale Gleichstellungsbeauftragten mit AkteurInnen aus Universität und Stadt
- Informationsstand zu Sicherheit auf dem Campus/ sexualisierten Übergriffen in der Zentralmensa zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November) in Zusammenarbeit mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Mit-Organisation der Podiumsdiskussion „Aufräumen mit Vorurteilen und Mythen – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in Kooperation u.a. mit Frauen-Notruf Göttingen, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Göttingen und Gleichstellungsbeauftragte der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
- Stand beim Mitarbeiterfest (Quiz „Gender und Diversity Check“ und Informationsmaterialien)
- Vortrag „GenderConsulting Verbundforschung an der Universität Göttingen“ (Dr. Hayn)/ Workshop „Gleichstellungsmittel in DFG-Forschungsverbänden“ an der Freien Universität Berlin
- Workshops „Kulturwandel durch Strukturwandel? Neue Zuständigkeiten und Akteur_innen und die Wirkungen auf Gleichstellungsarbeit“ (Dr. Hayn)/ BuKoF-Jahrestagung 2014
- Vortrag „Gleichstellungscontrolling der Universität Göttingen“ (A. Georgi)/ Chancengleichheitstagung der Leibniz-Gemeinschaft
- Workshop „Was heißt gender- und diversitygerechte Didaktik? (Forschungs-)Grundlagen, Umsetzung und kritische Praxisreflexion“ (Dr. Marx)/ 12. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)

5 Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung

• Vernetzung auf regionaler Ebene

- Mitarbeit im Göttinger Frauenforum

• Vernetzung auf Landesebene über die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter – LNHF

- Mitarbeit an den LNHF-Positionspapieren „Offensive für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Niedersächsischen Hochschulen“ und „Anforderungen an eine Novelle des Niedersächsischen Hochschulgesetzes aus Sicht der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter“ (zu letzterem Gespräch mit der Staatssekretärin Hoops)
- Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zum stimmberechtigten Mitglied des Arbeitsausschusses der LNHF
- Mitarbeit im Arbeitsausschusses der LNHF
- Mitarbeit in der LNHF-Arbeitsgruppe „Richtlinien und Ordnungen“
- Initiierung der LNHF-Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen“
- Mitarbeit bei der von MWK, LHK und LNHF aufgelegten niedersächsischen **Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**
 - Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Lenkungsgremiums „Forum Dialoginitiative“ und arbeitet an der Konzeption von Veranstaltungen und Handlungsempfehlungen zu drei Bereichen („Personalstruktur und Arbeitsbedingungen“, „Führungskultur und Führungsverantwortung“ und „Steuerung und Controlling“) mit
 - Konzeption einer Veranstaltung zum Handlungsfeld „Führungskultur und Führungsverantwortung“ in Kooperation mit TU Braunschweig
- Mitarbeit im Netzwerk der Familien(service)büros der niedersächsischen Hochschulen

• Vernetzung auf Bundesebene

- Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF
 - Konzeption und Durchführung des Workshops „Kulturwandel durch Strukturwandel? Neue Zuständigkeiten und Akteur_innen und die Wirkungen auf Gleichstellungsarbeit“ bei der BuKoF-Jahrestagung 2014
 - Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil des Sprecherinnenteams der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“ und richtet einmal jährlich eine Kommissionsitzung aus
 - Mitarbeit in der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (Das Gleichstellungsbüro hat die Kommissionsitzung im April 2014 ausgerichtet.)
 - Zudem: Mitarbeit in den Kommissionen „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ und „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“
- Mitarbeit im Netzwerk GEx¹⁴ (Zusammenschluss der GleichstellungsakteurInnen, die an der Umsetzung der Gender Equality-Maßnahmen in den Zukunftskonzepten mitarbeiten)
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting Forschungsverbünde“
- Mitarbeit im Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten
- Mitarbeit im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ sowie der zugehörigen Arbeitsgruppe „Familie und Führung“
- Mitarbeit in der bundesweiten Arbeitsgruppe (AG) Diversity an Universitäten

Darüber hinaus wurden Austausch und Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen (Universitäten Frankfurt am Main und Bremen, Fachhochschule Osnabrück) sowie der Max-Planck-Gesellschaft aufgebaut und intensiviert.

6 Projekte

- **Projekt „Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen (Forschungs-)Einrichtungen im Bereich Gleichstellung (einschl. Familienfreundlichkeit) in Niedersachsen“**
 - Erstellung des Förderantrags „Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen (Forschungs-)Einrichtungen im Bereich Gleichstellung (einschl. Familienfreundlichkeit) in Niedersachsen“ und Einreichung beim niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur – MWK (in Kooperation mit der LNHF-Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen“)
 - Ansiedlung des Projekts am Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen
 - Start der Umsetzung des Projekts 11/2014 (Einstellung einer Mitarbeiterin; Vorbereitung einer Umfrage bei Gleichstellungsbeauftragten an allen niedersächsischen Hochschulen)

