



Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität Göttingen für das Jahr 2013

Dr. Doris Hayn

Februar 2014

Inhalt

1	Überblick: Schwerpunkte 2013	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 Gleichstellungsbeauftragte	3
2.3	Auswahlverfahren und -prozesse	3
2.4	Beratung (einschl. Diskriminierung)	4
3	Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros	5
3.1	Übergreifende Entwicklungen und Beteiligung an Organisationsentwicklungsprozessen	5
3.2	Frauenförderung/ Gleichstellung in Nachwuchsförderung und Qualifizierung	6
3.3	Gender in der Lehre	7
3.4	GenderConsulting Verbundforschung	8
3.5	GleichstellungsControlling	8
3.6	Familienfreundlichkeit	8
3.7	Diversity	10
4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	11
5	Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung	12

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 2013.

1 Überblick: Schwerpunkte 2013

Tätigkeitsschwerpunkte in 2013 waren:

- Verstärkte **Professionalisierung, Synchronisierung und fachliche Weiterentwicklung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit** durch Intensivierung der Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (auch Neuinstallierung von Gleichstellungsbeauftragten in zwei Einrichtungen), Maßnahmen zur Fortbildung, zum kollegialen Austausch und zur Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten und der Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung und durch Einrichtung universitätsweiter Arbeitsgruppen zur Initiierung, Erarbeitung und Weiterentwicklung von Themenfeldern und Programmen
- **Neuaufstellung des Gleichstellungsbüros** mit dem Ziel der verstärkten Institutionalisierung und Professionalisierung der zentralen Unterstützungs- und Serviceeinheit, insb. Optimierung der Beratung und der Unterstützungsangebote für Mitglieder und Angehörige der Universität und Etablierung des GenderConsulting für Fakultäten, Einrichtungen, Führungs- und Fachkräfte in den Bereichen Lehre und Studium, Forschungsförderung sowie Nachwuchsförderung und Personalentwicklung
- Aufbau und Intensivierung der **Zusammenarbeit mit allen relevanten AkteurInnen** (Fakultäten, Abteilungen und Stabsstellen, Zentrale Einrichtungen, Personalrat etc.) und der Mitarbeit in Organisationsentwicklungsprozessen (u.a. Strategieprozess, Weiterentwicklung von Studium und Lehre, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterbefragung), um Gleichstellung und Familienfreundlichkeit systematisch in alle Bereiche, Prozesse und Verfahren der Universität zu integrieren (Mainstreaming)
- Erstellung des [Abschlussberichts der Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft \(DFG\)](#) als Rahmen und Grundlage für die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und -arbeit der Universität
- **Erarbeitung von konzeptionellen Grundlagen** wie die Erarbeitung einer Neukonzeption der Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen, der Aufbau der Datenbank „Frauen in Führungspositionen“ und die Ausarbeitung des Bereichs „Gleichstellung in der Personalentwicklung für MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement“ sowie ferner die Erstellung von Handreichung und Checklisten bspw. im Bereich Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- **Weiterentwicklung und Ausbau des Arbeitsbereiches Studieren mit Kind** mit neuen Angeboten wie „Tandemprogramm Studierende mit und ohne Kind“ und „Betreuten Lernsamstage für Studierende“ sowie Verlängerung der Kinderbetreuungsangebote für studierende Eltern

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)
 - Lenkungsausschuss zum HRK-Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ (einschl. Mitarbeit bei der Internationalisierungsstrategie)
 - Qualifizierungsausschuss (s. auch Kap. 3.2)
 - Lenkungsausschuss des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS} (s. auch Kap. 3.3)
 - Campus-Netzwerk (s. auch Kap. 3.1)
 - Arbeitsgruppe MitarbeiterInnen-Führungskräfte-Gespräche
- Berichte und Stellungnahmen zu ausgewählten Themen und Fragestellungen in
 - Sitzungen der Strategiekommission des Senats (Einführung von schriftlichen Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Gleichstellungskonzepten in den Verbundprojekt-Anträgen)
 - Präsidiumssitzungen
 - Sitzungen der Runde der FakultätsreferentInnen
 - Sitzungen des Personalrats
- Beteiligung an und Mitarbeit bei
 - der Erstellung des Entwicklungsplans der Universität
 - der Novellierung der Grundordnung der Universität
 - dem Strategieprozess der Universität einschl. Arbeitsgruppe IV zum Thema „Governance und Management“
 - den strategischen Gesprächen zur Zukunft von Studium und Lehre in den Fakultäten
 - der Erstellung der Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
 - der Erstellung des Berichts zur Situation der wissenschaftlichen Nachwuchsausbildung an der Universität Göttingen (für die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen – WKN)
- Zentrale Tätigkeiten in 2013
 - Abschluss des im Herbst 2012 gestarteten Monitoring der **Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**, Durchführung von Diskussionsrunden der vier Fakultätengruppen und Erstellung des Abschlussberichts der Universität Göttingen an die DFG (Der Abschlussbericht erhielt die höchstmögliche Bewertung (= Stadium 4); besonders hervorgehoben wurden Institutionalisierung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit sowie die Etablierung des GleichstellungsControlling.)
 - Erarbeitung eines **Konzepts zur Neukonzeption der Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen der Universität Göttingen** (Verfahren zur Erstellung und Evaluation sowie Inhalte der Pläne) in Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung und Austausch mit den Fakultäten
 - Vorarbeiten für die **Bewerbung zum Professorinnenprogramm II** (Information und Beratung der Fakultäten, Überlegungen zu Datenerfassung und Finanzierungskonzept)

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
 - Workshop „Chancen und Risiken von Social Media“
 - Fortbildung „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz für dezentrale Gleichstellungsbeauftragten und weitere Interessierte“ (u.a. Personalrat, Betriebsärztlicher Dienst)
 - Treffen zum kollegialen Austausch zu Familienfreundlichkeit
 - Informationen zu internen und externen (Konflikt-)Beratungsstellen sowie zur Schnittstelle zur Ombudsstelle „Gute Wissenschaftliche Praxis“
 - Diskussion „Innovative Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und -arbeit an der Universität Göttingen“ im Rahmen des Gleichstellungsrats
 - Erstmögliche Durchführung eines Sommerfests zur Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit relevanten AkteurInnen der Universität und der Stadt
- Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Physik (07/2013-11/2013)
- Beratung und Unterstützung Zentraler Einrichtungen bei der Neu-Installierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Installierung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten: 01/2013 in der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen; 11/2013 in der Zentralen Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport)
- Unterstützung bei der Durchführung von Gleichstellungsversammlungen und der Wahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragten (u.a. Staats- und Universitätsbibliothek, Zentralverwaltung)
- Unterstützung neuer Gleichstellungsbeauftragten beim Onboarding
- Erfassung und Diskussion von Kompensationsmaßnahmen für Gleichstellungsengagement (ehrenamtliche und hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragten; weitere Funktionen und AkteurInnen in den Fakultäten)
- Start der Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin, Anja Lipschik (im Amt seit 1. Februar)

2.3 Auswahlverfahren und -prozesse

- Etablierung des monatlichen Treffens „Kollegiale Beratung zu Berufungs- und anderen Stellenbesetzungsverfahren“
- Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei der Begleitung von Berufungsverfahren; Erstellung von Stellungnahmen zu Berufungsverfahren/-listen für Senat/ Präsidium/ Stiftungsausschuss
- Einzelberatungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu laufenden Stellenbesetzungsverfahren sowie weiteren Personalmaßnahmen (u.a. Stellenverlängerungen/ -aufstockungen, Beurteilung/ Verstetigung, Aufstieg/ Verbeamtung)
- Information und Beratung von Führungskräften/ Einrichtungen zur Umsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung im Rahmen von Personalmaßnahmen
- Mitarbeit in Auswahlkommissionen des Präsidiums und weiterer Einrichtungen
- Erarbeitung der Checkliste „Stellungnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren“
- Erarbeitung einer Handreichung „Fragen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Auswahlgesprächen (Berufungs- und andere Stellenbesetzungsverfahren)“
- Kooperation mit Personalabteilung zur Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zur Verbesserung der Ausschreibungs- und Einstellungsprozesse

2.4 Beratung (einschl. Diskriminierung)

- 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)
 - Karriereentwicklung und beruflicher Weiterentwicklung(einschl. Verweis an andere Beratungsinstitutionen der Universität und des Studentenwerks sowie an Anlaufstellen in der Stadt)
- Ableitung von präventiven Maßnahmen insb. im Bereich Sexualisierte Belästigung/ Sicherheit
 - Fortbildungen zur Prävention von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz (s. Kap. 2.2)
 - Konzeption und Durchführung einer Plakataktion zum Jubiläum der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt
 - Wiedereinführung von Kursen zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung (Wendo) für Frauen im Hochschulsport
 - Erstellung eines Informationflyers
- 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)
 - zu Möglichkeiten der Unterstützung Betroffener
- Mitarbeit im Arbeitskreis Konfliktprävention (neben kollegialer Beratung und einer gemeinsamen Fortbildung zu Multiparteienberatung u.a. Mitarbeit an einem Papier zu „Konfliktprävention“ und an der Konzeption eines Fairness-Kodexes)
- Vernetzung mit städtischen AkteurInnen u.a. Frauennotruf e.V.

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

3 Tätigkeiten des Gleichstellungsbüros

3.1 Übergreifende Entwicklungen und Beteiligung an Organisationsentwicklungsprozessen

- Fortsetzung der **Neuaufstellung des Gleichstellungsbüros**
 - Wiederbesetzung der Stelle „Referentin für Gender Mainstreaming“ mit Nina Gülcher (Tätigkeitsschwerpunkte: Referentin der Gleichstellungsbeauftragten/ Unterstützung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter; GenderConsulting für Fakultäten, Einrichtungen und Führungskräfte; Gleichstellung in der Nachwuchsförderung, insb. Leitung Dorothea Schlözer-Programm)
 - Wiederbesetzung der Projektstelle „Gender in der Lehre“ mit Dr. Daniela Marx aus Mitteln des Projekts Göttingen Campus Q^{PLUS} (Tätigkeitsschwerpunkte: Maßnahmenentwicklung und -durchführung, GenderConsulting in der Lehre für Fakultäten, Einrichtungen und Lehrende)
 - Aufstockung der Stelle „Koordination des FamilienService“ (Renate Putschbach) aus Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur/ Strategische Maßnahmen (Tätigkeitsschwerpunkte: konzeptionelle Weiterentwicklung der Programme und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, Ausbau der Beratungsleistungen für Mitglieder und Angehörige)
 - Verstetigung der Stelle „GleichstellungsControlling“ (Aline Georgi) aus Mitteln des Gleichstellungsbüros und Ansiedlung in der Stabsstelle Controlling
 - Vakanz der Projektstelle „GenderConsulting in der Verbundforschung“ (Übernahme der Tätigkeiten durch die Leiterin des Gleichstellungsbüros)

Insgesamt: Ausbau und Etablierung des **GenderConsulting** für Fakultäten, Einrichtungen und Führungskräfte zu Geschlechtergleichstellung und Familienfreundlichkeit allgemein sowie in den Bereichen Lehre/ Studium, Forschungsförderung und Nachwuchsförderung/ Personalentwicklung

- Im Anschluss an das Jubiläum „20 Jahre Gleichstellung an der Universität Göttingen“ (10/2012) **Intensivierung der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Zentralverwaltung**), um Gleichstellung und Familienfreundlichkeit (in einzelnen Bereichen auch Diversität) – im Sinne des Mainstreaming – in alle Aufgabenfelder zu integrieren
 - Abteilung Gebäudemanagement/ Themen: Sicherheit auf dem Campus (einschl. Rolle der Störmel-dezentrale), familienfreundliche Infrastrukturen, barrierefreies Bauen
 - Abteilung Göttingen International/ Thema: Verstärkung der Integration von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Internationalisierungsstrategie und -maßnahmen
 - Pressestelle/ Thema: Verstärkung der Sichtbarkeit der Gleichstellungs- und Familienfreundlichkeitsmaßnahmen der Universität
 - Abteilung Forschung (Bereich Strategische Maßnahmen)/ Thema: Vernetzung der Beratungs- und Qualifizierungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - Abteilung Personaladministration/ Themen: Erstellung und Verbesserung von Informations- und Formblättern, Telearbeit
- Intensivierung der Mitarbeit im **Betrieblichen Gesundheitsmanagement – BGM** (u.a. Mitgestaltung einer Fortbildung, Mitarbeit am Projektbericht „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und der Diskussion zur weiteren Gestaltung des BGM)
- Intensivierung der Mitarbeit in der Zentralen Umsetzungsgruppe der **Mitarbeiterbefragung**, insb. Mitarbeit an der Konzeption des Fragebogens für die Befragungsrunde 2014 (Optimierung der Fragestellungen zu Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Beruf und Familie, neues Fragenset zu Bevorzugung und Benachteiligung, Abfrage von Geschlecht und anderen soziodemografischen Merkmalen)
- Mitarbeit im 09/2013 neu etablierten **Campus-Netzwerk** u.a. mit dem Ziel des Aufbaus der Zusammenarbeit mit den für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zuständigen Personen der Partnerinstitutionen des Campus Göttingen
- Fortführung der Mitarbeit in der **Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen** und in ihren Projekten und Aktivitäten (u.a. Zentralverwaltung im Kontext des Strategieprozesses der Universität, Email-Policy)

3.2 Frauenförderung/ Gleichstellung in Nachwuchsförderung und Qualifizierung

- Wiederbesetzung der **Stelle Leitung Dorothea Schlözer-Programms** (einschl. Arbeitsbereich: Gleichstellung in der Nachwuchsförderung und der Qualifizierung)
- **Beratung** von Wissenschaftlerinnen zu Karriereentwicklung in der Wissenschaft, Fördermöglichkeiten und externen Karriereoptionen
- Erstellung einer **Bestandsaufnahme zu Nachwuchsförderung von Frauen** an der Universität Göttingen
- Initiierung von **Vernetzungstreffen** mit allen relevanten AkteurInnen (Akademische Personalentwicklung und Mentoring-Koordinationsstelle, Graduiertenschulen, Hochschuldidaktik, Career Service etc.) zur Optimierung der Frauenförderung, zur stärkeren Integration von Gleichstellung in die Nachwuchsförderung sowie zur Abstimmung und Bündelung von Angeboten
- Erarbeitung einer Konzeption für eine regelmäßige **Karrieresprechstunde** in Kooperation mit der Abteilung Forschung (Bereich Strategische Maßnahmen), um Nachwuchswissenschaftlerinnen noch gezielter unterstützen zu können
- Mitarbeit im 09/2013 neu gegründeten **Netzwerk Personalentwicklung** und im **Qualifizierungsausschuss** (Einbringen Ergebnisse der Arbeitsgruppe sowie von Verbesserungspotentialen und Ideen für neue Qualifizierungsmaßnahmen)
- **Dorothea Schlözer-Programm**
 - **Stipendienprogramm**
 - Ausschreibung der 5. Runde des Dorothea Schlözer-Stipendienprogramms für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen: Organisation und Begleitung des Ausschreibungs- und Bewerbungsprozesses sowie des Begutachtungsverfahrens; Festveranstaltung zu Vergabe der Stipendien (sechs Forschungs- und drei Promotionsstipendien)
 - Beratung der 2012 neu ins Programm aufgenommenen Dorothea Schlözer-Stipendiatinnen und Begleitung aller Programmteilnehmerinnen
 - Start der Erarbeitung eines Konzepts zur Optimierung des Stipendienprogramms
 - **Qualifizierungsprogramm**
 - Organisation und Durchführung der 3. Runde des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms (mit neuen Angeboten wie bspw. Verhandlungsstrategien und Drittmittel-Akquise)
 - Neu-Konzeption des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen 2014 (neue Themen: Umgang mit Konflikten und Machtstrukturen, Gremienarbeit)
 - Ausschreibung der 4. Runde des Qualifizierungsprogramms: Organisation und Umsetzung des Ausschreibungs- und Auswahlprozesses (12 Plätze)
- **Gleichstellung in der Qualifizierung/ Personalentwicklung für MitarbeiterInnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement**
 - Initiierung der **Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“** zur Entwicklung und Umsetzung neuer Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) und zur Vernetzung aller relevanten AkteurInnen durch die KfG; Organisation der Arbeitsgruppen-Treffen (MTV-Vertreterinnen aus der KfG, Mitglieder von Gleichstellungsrat und Personalrat, Vertreterinnen der Universitätsmedizin) durch das Gleichstellungsbüro
 - Erarbeitung einer **Bestandsanalyse** zu Gleichstellungsmaßnahmen und -angeboten im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (Auswertung der Gleichstellungspläne der Fakultäten, Recherche von Maßnahmen und Aktivitäten an anderen Hochschulen)
 - Konzeption, Organisation und Durchführung einer **Veranstaltungsreihe** zu Gleichstellung im MTV im Wintersemester 2013/14 unter dem Titel **„Vom Verwalten zum Managen – Universität und Klinikum als Arbeitsorte für Beschäftigte in Pflege, Technik und Verwaltung“** mit der Wanderausstellung **„Mit Schirm, Charme und Methode“**, mehreren Vorträgen u.a. zum „eg-Check“, einer Podi-

umdiskussion und einem Vernetzungstreffen zum Thema Installierung von Sekretariatsnetzwerken an Hochschulen

3.3 Gender in der Lehre

- Wiederbesetzung der **Projektstelle „Gender in die Lehre“** im Rahmen des Projekts Göttingen Campus-Q^{PLUS} (07/2013)
- **Beratung** von Einrichtungen und Lehrenden zu gendersensibler Lehre und Didaktik, geschlechtergerechter sprachlicher und diversitätsorientierter Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Studienbedingungen
- **Präsentation des Projekts** „Gender in die Lehre“ in verschiedenen Gremien und Einrichtungen der Universität, um den Arbeitsbereich bekannter zu machen (dafür: Überarbeitung des ursprünglich für die Tagung „Genial: Innovativ lehren – Gender in der akademischen Lehre“ 10/2012 erstellten Projektposters)
- Durchführung von **Arbeitsgesprächen mit verschiedenen AkteurInnen** (u.a. aus der Hochschuldidaktik, dem Diversity Management in der Abteilung Studium und Lehre und der Philosophischen Fakultät, der Geschlechterforschung) zur Vernetzung und Vertiefung von Kooperationen
 - Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Bereich **Hochschuldidaktik** (Abteilung Studium und Lehre) zur besseren Integration von Gender & Diversity-Qualifizierungsmaßnahmen in das Programm der Hochschuldidaktik
 - Zusammenarbeit mit dem Bereich **Qualitätsmanagement** (Abteilung Studium und Lehre) zur Integration von Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität ins Qualitätsmanagement-Handbuch
- Konzeption, Organisation und Durchführung des **Fachgesprächs „Gender und Diversity in der strategischen Entwicklung von Studium und Lehre“** (02/2013) für AkteurInnen aus den Bereichen Studium (Studiendekanate, Studiengänge, Beratung etc.) und Lehre (Lehrende, Hochschuldidaktik)
- Begleitung der **strategischen Gespräche zur Zukunft von Studium und Lehre** (Präsidium und Fakultäten) (dafür: Erstellung einer Themenliste zur Vorbereitung strategischer Gespräche zu Studium und Lehre mit allen Fakultäten)
- Fortführung und Weiterentwicklung der **Qualifizierungsprogramme** zu Gender & Diversity für verschiedene Zielgruppen
 - **Angebote für Lehrende** (Kurzworkshop „Gendersensible Lehre“, Workshop „Gendersensible Didaktik“, Planung von neuen Angeboten mit Schwerpunkt auf Sensibilisierung von Lehrenden und Verantwortlichen in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fakultäten, (z.B. Labordidaktik, Diversity in the Classroom)
 - **Angebote für Studierende**
 - Neukonzeption der Gender- und Diversity-Module im Rahmen des Programms der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen – ZESS für Studierende aller Fakultäten; Workshop „Gender und Diversity: Kommunikative Handlungskompetenzen“
 - Planung von Angeboten für Lehramtsstudierende in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung – ZELB
 - Konzeption einer Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“ für Studierende der Natur- und Lebenswissenschaften

3.4 GenderConsulting Verbundforschung

- Vakanz der Projektstelle „GenderConsulting in der Verbundforschung“ (Übernahme durch die Leiterin des Gleichstellungsbüros)
- Durchführung von **Beratungen** (Erstellung von Gleichstellungskonzepten für Verbundanträge), Begleitung von Vorort-Begehungen, Optimierung von Informationsmaterialien und Checklisten
- Institutionalisierung des verbundübergreifenden „**Short Term International Mentorship Program**“
- Durchführung eines **Treffens mit Sonderforschungsbereichen** zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen (Umsetzungsberatung)
- Entwicklung eines **neuen Konzepts für die Stelle „GenderConsulting in der Verbundforschung“** (Kombination aus Antrags- und Umsetzungsberatung) in Abstimmung mit Abteilung Forschung, Sonderforschungsbereichen und Universitätsmedizin sowie Abklärung mit der DFG
- Mitarbeit im **bundesweiten Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden**
- Vortrag der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zum „Short Term International Mentorship Program“ beim Auftakt-Workshop „Mentoring international“ an der Universität Konstanz

3.5 GleichstellungsControlling

- Verstetigung der **Stelle „GleichstellungsControlling“** und Ansiedlung in der Stabsstelle Controlling
- **Aufarbeitung und Zusammenstellung von Datenmaterial** für Fakultäten und Einrichtungen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Verbundprojekte und Hochschulleitung sowie Externe (insb. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur – MWK, destatis, DFG)
- Zuarbeit zum **Abschlussbericht der Universität zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG
 - Aufarbeitung von universitätsweitem Datenmaterial
 - Erstellung eines Rasters für die Vorarbeiten (sog. Monitoringberichte) der Fakultäten einschl. Erfassung PostdoktorandInnen sowie die Evaluationen der Gleichstellungsprogramme und -maßnahmen
 - Auswertung der fakultären Monitoringberichte
- Erstellung eines Konzepts für eine **Datenbank zu Postdocs** (jährliche Abfrage bei Fakultäten)
- Erarbeitung eines Konzepts für eine **Datenbank „Frauen in Führungspositionen“** und Start des Aufbaus
- Entwicklung eines **Verfahrens zur Datenerfassung und -darstellung im Rahmen der Neukonzeption der Gleichstellungspläne** der Fakultäten und Einrichtungen
- Erste Überlegungen zur Erhebung von Daten für die **Bewerbung der Universität beim Professorinnenprogramm II**

3.6 Familienfreundlichkeit

- Aufstockung der Stelle „Koordination des FamilienService“ (Renate Putschbach) mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur/ Strategische Maßnahmen
- Beratung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität zu Verwirklichung von Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie, zu internen und externen Unterstützungsangeboten, zu flexiblen Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen (Vertragsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung, Telearbeit etc.)
- Consulting von Fakultäts- und Einrichtungsleitungen sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung und Verbesserung familienfreundlicher Bedingungen im jeweiligen Kontext u.a. familienfreundliche Personalpolitik (Vertragsgestaltung, Zeitflexibilität, Telearbeit etc.), Studieren mit Kind (bspw. Nachteilsausgleich und Unterstützungsangebote) und familienfreundliche Infrastrukturen

- Optimierung der **Angebote zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung**
 - Übernahme der Verantwortung für die Kinderbetreuungs-Belegplätze durch das Gleichstellungsbüro (vorher Abt. Gebäudemanagement und Welcome Centre), Verstetigung der vorhandenen 38 Plätze (vertragliche und finanzielle Absicherung)
 - Optimierung des Vergabeverfahrens (Kriterienkatalog) in Zusammenarbeit mit dem Beirat
 - bedarfsorientierte Optimierung der flexiblen Kinderbetreuungsangebote (Notfallkinderbetreuung, Kinderbetreuung während Dienstreisen, Veranstaltungsbetreuung) und Verlängerung um 2 Jahre
 - Erarbeitung eines Konzepts zur Weiterentwicklung der Kinderbetreuung für unter 3-Jährige

- Ausbau des **Arbeitsbereichs „Studieren mit Kind“**
 - Verlängerung der Kinderbetreuungsangebote für studierende Eltern (Antrag auf Studienbeiträge) einschl. Öffnung für Studierende der Medizin
 - Erstellung des Informations-Faltblattes „Studieren mit Kind“
 - Umsetzung des **„Tandemprogramms Studierende mit und ohne Kind“** (Start Wintersemester 2013/14)
 - Erstellung einer Projektplanung auf Basis des studentischen Konzepts „Fachpartnerprogramm: Studium mit Kind“ aus dem studentischen Ideenwettbewerb
 - Beantragung von Mitteln
 - Erstellung einer Werbe-Postkarte und der Programm-Webseite
 - Organisation und Durchführung einer Auftaktveranstaltung
 - Umsetzung des **Angebots „Betreute Lernsamstage für Studierende“**
 - Erstellung eines Konzepts für Lernsamstage mit Kinderbetreuung (Entlastung von Studierenden mit Kind bei Prüfungsvorbereitung, Haus- und Qualifizierungsarbeiten)
 - Initiierung und Mitarbeit an der Integration eines Eltern-Kind-Bereichs im Lern- und Studieng Gebäude – LSG (Räume für Betreuungsangebot und Lernräume für studentische Eltern)

- Ausbau der **familienfreundlichen Infrastrukturen**
 - Einrichtung weiterer **mobiler Spielkisten und Eltern-Kind-Zimmer** (Erstellung von Checklisten und einer Übersichts-Webseite)
 - Planung eines **Kinderspielplatzes** auf dem Nordcampus (Weiterentwicklung des Konzepts einschl. Finanzierungsmodell durch Fakultäten, Sonderforschungsbereiche und Universität; Abstimmung des Konzepts mit DFG; Start erster Umsetzungsschritte)

- Neukonzeption der Informationsmaterialien zu **Flexibler Telearbeit** für das Mitarbeiterportal
- Installierung einer Arbeitsgruppe zu **Pflege** (FamilienService/Gleichstellungsbüro, MTV-Vertreterinnen der KfG und Personalrat unter Einbezug der Personaladministration)

- Ausbau der **internen und externen Vernetzung und Kooperation** zur Intensivierung der Zusammenarbeit und zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Familienfreundlichkeit
 - Treffen mit Sonderforschungsbereichen am Nordcampus zur (Weiter-)Entwicklung von Angeboten
 - Treffen zur (Weiter-)Entwicklung der Familienfreundlichkeit auf dem Zentralcampus
 - Durchführung von Veranstaltungen (Podiumsdiskussion zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Kooperation mit der Mentoring-Koordinationsstelle; Round Table-Gespräch zum Thema „Karrierenick durch Elternzeit?“)
 - Kollegialer Austausch zu Familienfreundlichkeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - Initiierung einer Arbeitsgruppe zur Integration von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Informationsblätter und Formulare der Personaladministration
 - Mitarbeit im „Göttinger Bündnis für Familien“ (Planung eines Netzwerkstreffens zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der Universität)

3.7 Diversity

- Fortführung des 03/2012 initiierten **universitätsinternen Netzwerks Diversität** (Arbeitsgruppen zu „Studium und Lehre“, „Organisation“ sowie „MitarbeiterInnen“): 2. Treffen in 11/2013, Planung eines passgenauen Diversity-Trainings
- Vorarbeiten zur Konstituierung eines **Lenkungsausschusses für Diversitätsmanagement**
- Fortführung und Ausbau der im Wintersemester 2012/13 gestarteten **Veranstaltungsreihe „‘Alle Gleich Anders‘ – Diversity in Theorie und Praxis“**
 - Öffnung der Zielgruppen: neben Studierenden, WissenschaftlerInnen und Verwaltungsmitarbeitenden auch AkteurInnen aus Stadt und Region sowie aus Campuspartnerinstitutionen
 - Einführung von Themenschwerpunkt und Intensivierung der Zusammenarbeit mit internen KooperationspartnerInnen ab Wintersemester 2013/14 (Schwerpunkt Disability; Kooperationen mit Zentraler Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Zentraler Einrichtung für Lehrerbildung, Lehrstuhl Frau Prof. Langenberg, Koordinationsstelle Geschlechterforschung und Abteilung Gebäudemanagement)
 - Ergänzung des Organisations- und Umsetzungsteams: neben Philosophische Fakultät, Abteilung Studium und Lehre und Gleichstellungsbüro Institut für Diversitätsforschung, Koordinationsstelle Geschlechterforschung, weitere Fakultäten)
 - Ergänzung der Reihe durch Workshop für FachexpertInnen (06/2013: Workshop „Barrierefreies Veranstaltungsmanagement“ in Kooperation mit der Pressestelle)
- Durchführung einer **Bestandsaufnahme** zu Projekten und Angeboten für Studierende mit Behinderung/chronischen Krankheiten in Zusammenarbeit mit dem Diversity Management Studium und Lehre
- Organisation und Durchführung eines **Treffens der bundesweiten AG Diversity** an der Universität Göttingen

4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Konzeption des „Newsletters des Gleichstellungsbüros“ als Informationsmedium für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte
- Erstellung von schriftlichen Berichten und Textpassagen (u.a. für Stiftungsausschuss/-rat, Geschäfts-/Jahresbericht der Universität, Informationsmaterialien insb. der Abteilung Studium und Lehre und der Stabstelle Göttingen International)
- Einspeisen relevanter Informationen in Medien der Universität (Newsletter Graduiertenschulen, Göttingen International und Präsidium, uni|inform etc.)
- Erstellung von Printmedien (Faltblatt „Studieren mit Kind“, Postkarte „Tandemprogramm“, Informationsblatt „Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse“)
- Präsentation der Gleichstellungsarbeit der Universität bei den Info-Tagen für Studieninteressierte
- Überarbeitung der Informationsmaterialien zu Telearbeit

Veranstaltungen

- Konzeption, Organisation und Durchführung der Veranstaltungsreihe „Alle Gleich Anders – Diversity in Theorie und Praxis“ (seit Wintersemester 2012/13) in Zusammenarbeit mit verschiedenen PartnerInnen
- Konzeption, Organisation und Durchführung der Reihe „Vom Verwalten zum Managen – Universität und Klinikum als Arbeitsorte für Beschäftigte in Pflege, Technik und Verwaltung“ (mit Ausstellung und Vorträgen) in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“
- Konzeption, Organisation und Durchführung der Öffentlichen Vortragsreihe „‘Unser Land hat sich gewandelt‘: Erinnerung – Gesellschaft – Wissenschaft nach der nationalsozialistischen Diktatur“ in Zusammenarbeit mit KfG und weiteren PartnerInnen
- Organisation und Durchführung eines Frauenfrühstücks mit Lesungen am Internationalen Frauentag am 8. März zur Vernetzung der relevanten AkteurInnen und interessierter Frauen aus Universität und Stadt
- Organisation der Aufführung des Stücks „Oleanna“ in Räumen der Universität in Kooperation mit dem Jungen Theater Göttingen (mit anschließender Podiumsdiskussion)
- Durchführung einer Plakataktion zum Jubiläum der „Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt“ in Kooperation mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Organisation und Umsetzung eines Informationsstandes in der Zentralmensa in Zusammenarbeit mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November)
- Organisation und Durchführung des 1. Vernetzungssommerfests des Gleichstellungsbüros
- Beteiligung am 1. Rhetorik-Slam „Zwischen Herd und Hörsaal: Brauchen wir eine Frauenquote an der Universität?“ der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen

5 Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung

• Vernetzung auf regionaler Ebene

- Mitarbeit im Göttinger Frauenforum
- Mitarbeit im „Göttinger Bündnis für Familien“

• Vernetzung auf Landesebene über die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter – LNHF

- Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zum stimmberechtigten Mitglied des Arbeitsausschusses der LNHF
- Mitarbeit im Arbeitsausschusses der LNHF
- Mitarbeit in der LNHF-Arbeitsgruppe „Richtlinien und Ordnungen“
- Mitarbeit an der Erstellung der „10 Leitlinien zur Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“

• Vernetzung auf Bundesebene

- Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF
 - Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten als stellvertretende Sprecherin und Mitorganisatorin der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“; Jährliche Ausrichtung einer Kommissionsitzung
 - Zudem: Mitarbeit in den BuKoF-Kommissionen „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (einschl. Mitarbeit am Positionspapier „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“), „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“ (Das Gleichstellungsbüro hat das 2. Netzwerktreffen in 11/2013 an der Universität Göttingen ausgerichtet.)
- Mitarbeit im Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten
- Mitarbeit in der bundesweiten Arbeitsgruppe (AG) Diversity an Universitäten (Das Gleichstellungsbüro hat das 5. Treffen der AG in 11/2013 an der Universität Göttingen ausgerichtet/ Themen: barrierefrei Studieren und Diversity Monitoring)

