



Tätigkeitsbericht

der Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität Göttingen für das Jahr 201

Dr. Doris Hayn

April 2017

Inhalt

1	Schwerpunkte: Überblick 2016	1
2	Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten	2
2.1	Beteiligung an universitären Prozessen/ Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität	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 Organisationsentwicklungs prozessen (einschl. Göttingen Campus)	5
3.2	Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung/ Frauenförderung	6
3.3	Sicherheit auf dem Campus	6
3.4	Gender und Diversity in Lehre und Studium	7
3.5	GenderConsulting Forschungsförderung	9
3.6	GleichstellungsControlling und Qualitätsentwicklung	9
3.7	Vereinbarkeit	9
3.8	Diversity	10
4	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	12
5	Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung	13
6	Projekte	14

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Tätigkeiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie zentrale Tätigkeiten der von ihr geleiteten Stabsstelle Gleichstellungsbüro, da Aufgaben und Arbeitsfelder eng verzahnt sind. Der Tätigkeitsbericht fokussiert auf (Weiter-)Entwicklungen. Berichtszeitraum ist 1. Januar bis 31. Dezember 2016.

1 Schwerpunkte: Überblick 2016

- Einführung des **Gleichstellungs-Innovations-Fonds** zur Förderung innovativer Projekte auf dezentraler Ebene (insb. in den Natur- und Lebenswissenschaften), die Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen verbessern;
Bewilligung von drei Projekten in der ersten Ausschreibungsrunde (Imagefilm- und Plakatkampagne „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“ der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie, „Qualitatives Benchmarking zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen in den Agrarwissenschaften“ der Fakultät für Agrarwissenschaften, „Publikationsförderung für Frauen“ der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie)
- Fertigstellung der neuen **Gleichstellungspläne** der Fakultäten sowie Start der Erarbeitung der Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtungen
- Ausbau und Weiterentwicklung des Arbeitsbereichs **Sicherheit auf dem Campus**
- Weiterer Ausbau und Konsolidierung der **Diversitätspolitik und -arbeit**
 - Erarbeitung einer [Diversitätsstrategie der Universität](#)
 - Erfolgreiche Bewerbung auf das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes und Start des Auditierungsprozesses
 - Aufbau einer Vernetzung zum Thema trans*
 - Erweiterung des Aufgabenfelds der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, einschl. Umbenennung
- Abschluss des Projekts und Fertigstellung des Projektberichts [„Auf dem Weg zu übergreifenden Vernetzungsstrukturen – Abschlussbericht des Projekts ‚Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen‘“](#)

2 Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

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

- Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung sowie Lenkungsausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen
 - Senat und seine Kommissionen sowie Senatsarbeitsgruppen zur Grundordnungsnovelle, zu Befähigung/ Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und zu Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
 - Stiftungsrat und -ausschuss
 - Dekane- und Studiendekanekonzil

 - Campus-Netzwerk und Projekt Göttingen Campus 2020 insb. Teilprojekt „Nachwuchsförderung“ (s. auch Kap. 3.1)
 - Netzwerk Personalentwicklung (s. auch Kap. 3.2)
 - Arbeitsgruppe Mitarbeiter_innen-Führungskräfte-Gespräche (s. auch Kap. 3.2)
 - Qualifizierungsausschuss (s. auch Kap. 3.2)
 - Lenkungsausschuss des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS} (s. auch Kap. 3.4)
 - Arbeitskreis Baumaßnahmen (auch Kap. 3.8)
 - Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement – BGM
 - Steuerungsgruppe Mitarbeiterbefragung – MAB

- Stellungnahmen und Berichte zu ausgewählten Themen und Fragestellungen in
 - Sitzungen der Forschungskommission und der Zentralen Kommission für Lehre und Studium des Senats
 - Präsidiumssitzungen
 - Runde der Fakultätsreferent_innen

- Beteiligung an und Mitarbeit bei
 - der Umsetzung verschiedener Gesetzesnovellen (Niedersächsisches Hochschulgesetz – NHG, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz – NPersVG, Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Wiss-ZeitVG)
 - der Novellierung der Ordnung Gute Wissenschaftliche Praxis
 - der Novellierung der Ordnung Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
 - der Erstellung einer Exkursions-Richtlinie
 - der Konzeption von verbindlichen Jahresgesprächen (Erstellung Dienstvereinbarung).

- Zentrale Tätigkeiten in 2016
 - Unterstützung der Senatskommission für Gleichstellung bei der Aufarbeitung des Umsetzungsstandes des Diversitätsmanagement an der Universität Göttingen und der Erweiterung des Aufgabenbereichs der Kommission (Namensänderung in **Senatskommission für Gleichstellung und Diversität – KfGD** sowie in seiner Geschäftsordnung des Senats verankerte Aufgabenerweiterung (KfGD))
 - Begleitung der Erarbeitung der **Gleichstellungspläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen**
 - Abschluss der Neu-Erstellung der Gleichstellungspläne der zwölf *Fakultäten* (Verabschiedung der Pläne in Senat und Präsidium, Benehmensherstellung mit dem Personalrat und Veröffentlichung im Internet)
 - Beratung der Leitungen der *Zentralen Einrichtungen* (Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport) und der Staats- und Universitätsbibliothek bei der Erstellung der Entwürfe der Gleichstellungspläne 2017-2023; Beratung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Begleitung des Erstellungsprozesses; Planung des Klausurtages zur Bewertung der Pläne

- Fortführung der Unterstützung der Arbeit der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität zum Thema **Gremienbeteiligung von Frauen**
 - Auswertung der Umfrage zur Gremienbeteiligung und Übernahme von Führungsfunktionen in der Selbstverwaltung bei allen Professoren der Universität und Präsentation der Ergebnisse
 - Auswertung der Umfrage bei Wahllistenverantwortlichen der Kollegialorgane (Generieren von Informationen zur Umsetzung der gesetzlich verankerte Frauenquote von 50% auf Wahllisten) und Präsentation der Ergebnisse

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
 - Fortbildungsreihe „Rechte und Handlungsprinzipien des Personalrats“ (u.a. am Beispiel von Ausschreibungen und Einstellungen) mit Mitgliedern des Personalrats (3 Termine)
 - Fortbildung „Einführung in den neuen 'Leitfaden zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung““
 - Fortbildung „Beratungskompetenz und -praxis für Gleichstellungsbeauftragte“
 - Start der Fortbildungsreihe „Zukunft der Gleichstellungsarbeit“ mit dem Workshop „Diversität als Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit“
 - Fortbildung „Sexualisierte Übergriffen am Arbeitsplatz“ für Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte
 - Fortbildung zum Thema Bedrohung: „Gefahren erkennen, einschätzen, entschärfen – ein Training für Frauen“ für in der Beratung tätige Frauen sowie Gleichstellungsbeauftragte
 - Durchführung des Vernetzungssommerfests des Gleichstellungsbüros zum Austausch von Gleichstellungsbeauftragten und relevanten Akteur_innen
- Beratung Zentraler Einrichtungen zur Neu-Installierung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Zentrale Einrichtung für Lehrerbildung – ZELB)
- Unterstützung bei der Durchführung von Gleichstellungsversammlungen und der Wahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragten (Fakultäten, Zentrale Einrichtungen und Zentralverwaltung)
- Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Zentralverwaltung bei der Neustrukturierung der Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten
- Unterstützung neuer Kolleg_innen beim Onboarding
- Überarbeitung des „Startpakets für Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten“ und der Willkommensmappe für Neue
- Konzeption eines regelmäßiges Willkommenstreffen für (neue) dezentrale Gleichstellungsbeauftragten (zweimal jährlich)
- Fortführung des Jour Fixe mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin

2.3 Auswahlverfahren und -prozesse

- Fortführung des monatlichen Kollegialen Austauschs 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 im Rahmen von Personalmaßnahmen
- Mitarbeit in Auswahlkommissionen des Präsidiums und weiterer Einrichtungen
- Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Personalrat zur Qualitätssicherung bei Stellenbesetzungsverfahren bei veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen (NPersVG, WissZeitVG)
- Unterstützung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten bei strittigen Stellenbesetzungsverfahren (teilweise Begleitung der Bearbeitung im Schlichtungsrat)
- Durchführung von Fortbildungen (s. Kap. 2.2)
- Erarbeitung des „Fahrplan: Gleichstellungsbeauftragte und Stellenbesetzung – Handreichung für Fakultäten und Einrichtungen“
- Konzeption, Organisation und Durchführung des Workshops „Stellenbesetzungsverfahren aus Gleichstellungsperspektive“ für Mentees des Programms „WeWiMento – Wege in das Wissenschaftsmanagement“

2.4 Beratung

- Durchführung von Beratungen¹ von Mitgliedern und Angehörigen der Universität zu
 - sexualisierten Übergriffen (deutlich gestiegene Anzahl an Beratungsanfragen, vermutlich im Zusammenhang mit zwei Übergriffen in der Nähe eines Studierendenwohnheims am Nordcampus).
 - Sexismus und andere Formen von Diskriminierung und Benachteiligung
 - Konflikten am Arbeitsplatz (auch Mobbing und Stalking)
 - Fragen der Karriereentwicklung und der internen Weiterentwicklung (auch Aufstieg)
 (auch Verweis an andere Beratungsinstitutionen der Universität, des Studentenwerks und anderer Akteur_innen)
- Beratung, Unterstützung und Begleitung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Führungskräften und Einrichtungen der Universität
 - zum Umgang mit Vorfällen (sexualisierte Belästigung; Sexismus und andere Formen von und Diskriminierung und Benachteiligung; Bedrohung; Stalking)
 - zur Kommunikation/ Information und Prävention von Sexismus und sexualisierter Belästigung
 - zur Unterstützung Betroffener
 - zur Durchführung von Fortbildungen für Personen mit Leitungsaufgaben
- Mitarbeit im Arbeitskreis Konfliktprävention (kollegiale Beratung und gemeinsame Fortbildung „Bedrohungsmanagement zwischen Gefährdungsbeurteilung und Konfliktprävention“, Mitarbeit an der Überarbeitung des Fairness-Kodex)
- Weiterer Ausbau der Vernetzung mit städtischen Akteur_innen

¹ Beratung zu weiteren Themen (u.a. Frauen-/Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit) 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)

- Entwicklungen im/ des **Gleichstellungsbüro(s)**
 - Wiederbesetzung der Position „GenderConsulting Verbundforschung“ mit Dr. Christine Katz (03/2016)
 - Verstetigung der Assistenz-Stelle im FamilienService (finanziert aus Studienqualitätsmittel)
 - Verlängerung der Position „Koordination des Diversity Audit“ um zwei Jahre (– 10/2018)
 - Besetzung der Position „Karriereförderung für Frauen (Schwerpunkt Natur- und Lebenswissenschaften)“ mit Laura Kajetzke (finanziert aus dem Professorinnenprogramms II) (Tätigkeitsschwerpunkte: Beratung/ Unterstützung der Natur- und Lebenswissenschaftlichen Fakultäten und Koordination des Gleichstellungs-Innovations-Fonds – s. unten) (05/2017)
 - Entwicklung eines Konzepts für die Restrukturierung des Gleichstellungsbüros
 - Aufnahme von zwei Hospitantinnen im Gleichstellungsbüro sowie eines Mentees durch die Leiterin im Rahmen des Programms WeWiMento – Wege in das Wissenschaftsmanagement (zudem: Workshopangebot für WeWiMento-Mentees zur Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsarbeit an der Universität Göttingen im Kontext der sich wandelnden Wissenschafts- und Hochschulpolitik)
- Einführung des **Gleichstellungs-Innovations-Fonds – GIF** zur Förderung innovativer Projekte auf dezentraler Ebene, die Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen verbessern (Fokus Natur- und Lebenswissenschaften sowie andere Fächer mit nachweislichem Handlungsbedarf im Bereich Frauenförderung/ finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms II)
 - Entwicklung des Fonds (Förderrichtlinien u.a. Auswahlkriterien; Auswahlprozedere einschl. Kommission) und Ausschreibung der Förderrunde 2016 (Zuständig: Referentin für Karriereförderung von Frauen in den Natur- und Lebenswissenschaften – s. Kap. 3.2)
 - Beratung von Fakultäten, Einrichtungen und Graduiertenschulen bei der Antragstellung
 - Organisation des Auswahlprozesses und Projektbewilligung
 - Begleitung der bewilligten Projekte beider Umsetzung (geförderte Projekte: „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“, Imagefilm- und Plakatkampagne der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie; „Qualitatives Benchmarking zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen in den Agrarwissenschaften“ der Fakultät für Agrarwissenschaften; „Publikationsförderung für Frauen“ der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie).
- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und an Maßnahmen zur Weiterentwicklung der **Personalentwicklung**
 - Teilprojekt „Nachwuchsförderung“/ AG Personalentwicklung im Rahmen des Projekts Campus 2020
 - Netzwerk Personalentwicklung
 - Projekt „Weiterentwicklung der Gesprächskultur durch strukturierte (Personalentwicklungs-)Gespräche“/ Konzeption Jahresgespräche
 - Qualifizierungsausschuss
- Mitarbeit an der vertiefenden Auswertung der **Mitarbeiterbefragung 2014** (Sonderauswertung zu psychischen Belastungen)
- Mitarbeit im **Betrieblichen Gesundheitsmanagement**
- Mitarbeit in der **Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen** und in ihren Projekten und Aktivitäten (u.a. Management-Kompetenz, Portal Wissensbasis, Gleichstellung in der Zentralverwaltung)
- Beteiligung an und Mitarbeit bei Projekten und Maßnahmen zur Weiterentwicklung des **Göttingen Campus**
 - Leitung des Teilprojekts „Kooperation in Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität“ im Rahmen des Projekts „Göttingen Campus 2020“
 - Mitarbeit im Netzwerk des Göttingen Campus

3.2 Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung/ Frauenförderung und Qualifizierung

- Besetzung der Position „Referent_in für Karriereförderung für Frauen (Schwerpunkt Natur- und Lebenswissenschaften)“
- **Dorothea Schlözer-Programm**
 - **Stipendienprogramm**
 - Erarbeitung eines Konzepts zur Umwandlung der Dorothea Schlözer-Stipendien in Postdoktorandinnen-Stellen; Abstimmung in Gremien und mit den Fakultäten
 - Verlängerung von zwei Stipendien
 - **Qualifizierungsprogramm**
 - Organisation und Durchführung der 6. Runde des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen
 - Ausschreibung der 7. Runde des Qualifizierungsprogramms: Organisation und Umsetzung des Ausschreibungs- und Auswahlprozesses (12 Plätze)
 - Vorbereitung der Evaluation des Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen durch das Center of Excellence Women in Science (CEWS) am Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Köln
- Ausbau der **Zusammenarbeit mit den Graduiertenschulen**
 - Organisation des Workshops für Promovierende „Privilegiert und_oder doch prekär? Anti-Bias als Reflexionsperspektive im Promotionsprozess“
 - Organisation eines bilingualen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainings für Promovendinnen
 - Organisation eines Expert talk mit Vertreter_innen von Graduiertenschulen und aus dem Bereich Personalentwicklung zum Thema Karriereweg Fachhochschulprofessur (in Kooperation mit dem LNHF-Projekt „Karriereweg 'Professorin an Fachhochschulen““)
- Ausbau der **Zusammenarbeit mit dem Team Qualifizierung** (Qualifizierungsprogramm für wissenschaftsunterstützendes Personal) insb. Konzeption einer gemeinsamen Reihe „Info über Mittag“
- Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“ zusammen mit der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität
- Mitarbeit bei der Konzeption der Jahresgespräche (Erstellung Dienstvereinbarung)
- Mitarbeit im Netzwerk Personalentwicklung, im Qualifizierungsausschuss und in der AG Personalentwicklung/ Campus 2020-Teilprojekt „Nachwuchsförderung“
- Mitarbeit in der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (N. Gülcher)

3.3 Sicherheit auf dem Campus

- Diskussionen über den Ausbau und die Weiterentwicklung des Arbeitsbereichs Sicherheit auf dem Campus in verschiedenen Gremien (u.a. Präsidium, Dekanekoncil und Gleichstellungsrat) in enger Abstimmung mit der Abteilung Gebäudemanagement
- Integration der Themen sexualisierte Übergriffe / Sicherheit in die Exkursions-Richtlinie
- Durchführung von **Nacht-Begehungen** auf dem Zentral- und dem Nordcampus zur Erhebung von Verbesserungsmöglichkeiten in den Bereichen Beleuchtung, Sichtschneisen/ Begrünung, Sicherheitstechnik u.ä. (Teilnahme: zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro und Gebäudemanagement) und anschließende Planung und Umsetzung der Veränderungsbedarfe

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur_innen, u.a. auch mit dem Gebäudemanagement und der Gleichstellungsbeauftragten des Studentenwerk (Sicherheit in den Wohnheimen sowie Zustand der Außengelände insb. auch im Umfeld der Nordmensa bzw. am Nordcampus)
- Fortsetzung und Ausbau der **präventiven Maßnahmen im Bereich Sicherheit und sexualisierte Belästigung**
 - Ausweitung der klassischen Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungs-Kurse für Frauen
 - Wochenend-Kurse im Hochschulsport, insb. für Studentinnen
 - Kurse im Rahmen des Qualifizierungsprogramms, insb. für beschäftigte Frauen
 - bilinguale Kurse, insb. für Promovendinnen
 - Individual-Trainings für betroffene Frauen
 - Ausdifferenzierung der Kurse (neue Zielgruppen)
 - Empowerment-Workshop für Menschen mit Rassismuserfahrungen
 - Empowerment-Kurs für Trans*Personen
- Weiterentwicklung der **Fortbildungen**
 - Weiterführung der Fortbildung „Sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz“ für Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte
 - Organisation der neuen Fortbildung zum Thema Bedrohung: „Gefahren erkennen, einschätzen, entschärfen – ein Training für Frauen“, insb. für in der Beratung tätige Frauen
 - Beauftragung der Entwicklung einer Fortbildung zu „Sexualisierten Übergriffen am Arbeitsplatz“ für Führungskräfte
- Weiterentwicklung der **Informations- und Öffentlichkeitsarbeit**
 - Erstellung der Postkarte „sicher über den campus“ als Informationsmedium mit Telefonnummern von Ansprechpersonen und Link zur Webseite der Universität (auch Abstimmung der Informationsmaterialien mit dem AstA)
 - Übersetzung der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt ins Englische
 - Organisation und Durchführung der Podiumsveranstaltung „Die Reform des Sexualstrafrechts: Ein Meilenstein für die Selbstbestimmung oder populistischer Schnellschuss?“ in Kooperation mit dem Göttinger Centrum für Geschlechterforschung
 - Organisation und Durchführung eines Informationsstand in der Nordmensa anlässlich des Internationalen Tags zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen (25. November)
- Teilnahme am jährlichen Bilanztreffen der Notfallmanager

3.4 Gender und Diversity in Lehre und Studium

- Consulting von Lehrenden, Fach- und Führungskräften sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre sowie zur Verwirklichung geschlechter- und diversitätsgerechter Studienbedingungen
- Fortführung der Arbeitsgruppe Geschlechter-, familien- und diversitätsgerechte Studienbedingungen
- Konzeption, Organisation und Durchführung eines bundesweiten **Fachtags „Gender und Diversität in die Lehre: Toolboxes, E-Learning-Tools und Portale – Synergien und Desiderate digitaler Angebote für Lehrende an Hochschulen“** im Rahmen des Teilprojekts „Gender in der Lehre“ (Projekt Göttingen CampusQ^{PLUS})

- Hospitation der Referentin für Gender in Lehre und Studium beim Workshop „Basiskompetenzen II“ im Rahmen des Göttinger Zertifikatsprogramms Hochschuldidaktik; Rückmeldung zu Gender- und Diversitätsaspekten an die Trainer_innen
- Fortführung und Weiterentwicklung der **Qualifizierungsprogramme** zu Gender & Diversity in die Lehre für die Zielgruppen (Lehramts-)Studierende und Lehrende
 - **Angebote für Studierende aller Fakultäten:** Fortsetzung der Gender- und Diversity-Module im Rahmen des Programms der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen
 - Veranstaltung „Gender- und Diversitykompetenz: Grundlagen für die berufliche Praxis“
 - Veranstaltung „Gender und Diversity in der Kommunikation“
 - **Angebote für Lehramtsstudierende:** Organisation und Durchführung von Angeboten in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung im Rahmen des Programms LehramtPlus:
 - Seminar „Der ‚Index für Inklusion‘ als konzeptionelle Grundlage und praktische Handhabe in Beziehung zur Demokratiepädagogik“
 - Seminar „Diversitätsbewusste Bildung – Umgang mit Heterogenität und Diskriminierung in der Schule“
 - Seminar „Der Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Identität gerecht werden“
 - **Angebote für Studierende der Natur- und Lebenswissenschaftlichen Fakultäten:** Fortführung der *Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“* zu Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre sowie zu Berufs- und Karrierewegen (Durchführung in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Fakultäten)
 - „Making Sex: Auch biologisch/medizinisch gibt es viele Geschlechter“
 - „Image, Fachkultur und Wissen: Gender und Diversity in der Physik und ihrer Vermittlung“
 - „Biologie studiert, Abschluss in der Tasche – was nun?! Praktiker*innen berichten über Berufswege in der Biologie“ (in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsteam der Fakultät für Biologie und Psychologie)
 - **Angebote für Medizinstudierende:** Organisation und Durchführung von Angeboten in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung im Rahmen des Programms LehramtPlus:
 - „Interkulturelle Kompetenz“
 - „Sexualisierte Gewalt an Mädchen und Jungen erkennen und angemessen intervenieren“
 - **Angebote für Lehrende: Programm „Gender und Diversity – Kompetenzen für die Lehre“**
 - Workshops „Diversity in the Classroom“
 - Fortbildung „Lehre inklusiv gedacht – inklusiv gestaltet“
 - Fortbildung „Fairer Lehre – geschlechterreflektierende Lehre an Hochschulen“
 - Fortbildung „Diversitätsgerecht Prüfen und Bewerten“
 - Weiterbildung für Lehrende „Lehre inklusiv gedacht - inklusiv gestaltet: Sprechstunde, Lehrmaterialien, Moderationstechniken, Prüfungen“
- Mitarbeit im Beirat des Programms LehramtPlus (Dr. D. Marx)
- Mitarbeit im Netzwerk „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ (Dr. D. Marx)

3.5 GenderConsulting Forschungsförderung

- Wiederbesetzung der Position „Referent_in für GenderConsulting Verbundforschung“
- Wiederaufnahme der Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Entwicklung der Gleichstellungskonzepte für DFG-Verbundforschungsanträge (SFB, (I)GRK, FOR); auch Beratung von Anträgen in anderen Programmen (Niedersächsisches Promotionsprogramm, Horizont 2020); auch Durchführung einer Informationsveranstaltung mit Forschungsverbänden der Universitätsmedizin
- Beratung und Unterstützung von acht Forschungsverbänden (sechs Sonderforschungsbereiche, zwei Graduiertenkollegs), die sich an der Finanzierung der Stelle beteiligen, bei der **Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungskonzepte**, u.a.
 - Durchführung einer Bedarfserhebung für Kinderbetreuung
 - Konzeption und Abstimmung von modularen, qualifikationsphasengestaffelten Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den Zuständigen aus Forschungsverbänden
- Beratung der sechs **Clusterinitiativen im Rahmen der Exzellenzstrategie** zum Thema „Equal Opportunity“ und Unterstützung bei der Erarbeitung der Antragskizzen
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting Forschungsverbände“ (Dr. C. Katz)

3.6 GleichstellungsControlling und Qualitätsentwicklung

- Aufarbeitung und Zusammenstellung von Datenmaterial für interne Akteur_innen (Fakultäten und Einrichtungen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Verbundprojekte, Hochschulleitung etc.)
- Zusammenstellung von Datenmaterial für externe Akteur_innen (insb. MWK, destatis, DFG), bspw. Zusammenstellung von Zahlen für das Monitoring der Zielvereinbarung der Universität mit dem Land Niedersachsen
- Entwicklung eines **Konzepts für Benchmarking** in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität sowie Erstellung von ersten Benchmarkings zu ausgewählten Themen und Fragestellungen
- Mitarbeit im Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (A. Georgi); auch: Durchführung des Fachgesprächs „Was ist (Gleichstellungs-)Erfolg?“ am 24.11.2016 an der Universität Göttingen

3.7 Vereinbarkeit

- Verstetigung der Assistenz-Stelle mit Schwerpunkt Studieren mit Kind (finanziert aus Studienqualitätsmittel)
- 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
- Consulting von Fakultäts- und Einrichtungsleitungen sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung und Verbesserung familienfreundlicher Bedingungen im jeweiligen Kontext u.a. familienfreundliche Personalpolitik, Studieren mit Kind/ flexible Studienstrukturen, familienfreundliche Infrastrukturen und familienfreundliche Führung
- Kommunikation der **Ergebnisse der Sonderauswertung der Mitarbeiterbefragung zu Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben** in verschiedenen Gremien (Gleichstellungsrat, Senatskommission für

Gleichstellung und Diversität, Runde der Fakultätsreferent_innen); die Ergebnisse sind Grundlage für die konzeptionelle Weiterentwicklung der Vereinbarkeitspolitik und -arbeit der Universität.

- **Weiterführung und Ausbau der Angebote zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung**
 - Evaluation der flexiblen Kinderbetreuungsangebote (Kindernotfallbetreuung, Veranstaltungsbetreuung, Zuschuss zur Kinderbetreuung während Dienstreisen, Tagungsreisen und Qualifizierungsmaßnahmen), um Zufriedenheit, Nutzen und Wirksamkeit sowie Verbesserungspotentiale zu erfassen; auf Grundlage der positiven Ergebnisse wurde das Angebot um weitere zwei Jahre verlängert
 - Erstmals Umsetzung eines Ferienbetreuungsangebots durch den FamilienService (Sommer- und Herbstferien) einschl. Kooperationsvereinbarung mit der Universitätsmedizin zum Austausch von Plätzen
 - Ausloten verschiedener Möglichkeiten, die Anzahl der Belegplätze zu erhöhen (Gespräche und Verhandlungen mit Trägern; Planung einer Großtagespflege im Gebäude des zukünftigen Züchtungszentrum am Nordcampus)
- **Weiterführung und Optimierung des Arbeitsbereichs Studieren mit Kind**
 - Fortsetzung des Angebots Flexible Kinderbetreuung für Studierende
 - Start einer neuen Runde des Tandemprogramms „Studierende mit und ohne Kind“
 - Neuauflage des Flyers „**Studieren mit Kind**“ in erweiterter Form
- Fortführung der **Veranstaltungsreihe „Who Cares? Pflege im Blick!“** mit einem Vortrag zu den Instrumenten Versorgungsvollmacht, Patienten- und Betreuungsverfügung sowie einem Vortrag zu „Wenn Eltern älter werden – Wie ich altersspezifische Veränderungen erkennen und damit umgehen kann“
- Organisation und Durchführung des Familienvernetzungsommerfests in Kooperation mit dem AstA, der Elternkontaktbörse und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
- Stand des FamilienService bei der regionalen Vernetzungsveranstaltung „Qualität vor Ort – Gemeinsam die Zukunft der frühen Bildung gestalten“ bei der Firma Mahr GmbH
- Mitarbeit im Netzwerk der Familien(service)büros der niedersächsischen Hochschulen (R. Putschbach)
- Mitarbeit in der BuKoF-Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ (R. Putschbach)
- Mitarbeit im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ (R. Putschbach); Mitarbeit an der inhaltlichen Konzeption und Organisation der Jahrestagung 2016 und sowie der Entwicklung der vom Club herausgegebenen „Handreichung Familienbewusste Führung“

3.8 Diversity

- Verlängerung der Position „Koordination des Diversity Audits“ um zwei Jahre (je hälftig im Gleichstellungsbüro und im Institut für Diversitätsforschung angesiedelt) (10/2016 – 09/2016)
- Koordination des Lenkungsausschusses für Diversität (Erweiterung des Ausschuss und Nutzung als Lenkungsgremium für den Auditierungsprozess)
- Consulting von Fakultäts- und Einrichtungsleitungen sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung diversitätsbezogener Aktivitäten (bspw. Unterstützung der Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen bei der Konzeption des Zertifikats Diversity für Studierende)
- Fertigstellung der Bewerbung der Universität Göttingen für das **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“** des Stifterverbandes: Erstellung des Selbstreports mit u.a. diversitätsbezogenen Daten, Bestandsaufnahme existierender zielgruppenspezifischer und diversitätsbezogener Projekte und Maßnahmen sowie Ent-

wicklungsziele

(Die Bewerbung der Universität auf das Diversity-Audit wurde im Juli 2016 positiv beschieden. Gemeinsam mit zehn weiteren Hochschulen (u.a. Universität zu Köln, FAU Nürnberg-Erlangen, Universitäten Hamburg und Kiel sowie Vechta) wird die Universität von September 2016 bis Oktober 2018, eng begleitet von einer Auditorin, den Auditierungsprozess durchlaufen.)

- Erarbeitung einer **Diversitätsstrategie** in enger Abstimmung mit dem Lenkungsausschuss Diversität; Diskussion und Abstimmung in allen relevanten Gremien (Präsidium, Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, Dekanekonzil, Studiendekanekonzil) und mit relevanten Akteur_innen (Personalrat, Studierende etc.)
- Durchführung einer **Veranstaltung zum bundesweiten Diversity-Tag** am 07.06.2016 (Keynote „Wege zur diskriminierungsfreien Hochschule“ von Nathalie Schlenzka/ Antidiskriminierungsstelle des Bundes und Präsentation von diversitätsbezogenen Projekten der Universität Göttingen
- Fortführung **Veranstaltungsreihe „‘Alle Gleich Anders!?’ Diversity in Theorie und Praxis“** in Zusammenarbeit mit Abteilung Studium und Lehre, Philosophische Fakultät, Institut für Diversitätsforschung, Institut für Erziehungswissenschaft, Koordinationsstelle Geschlechterforschung
 - 6. Reihe (Wintersemester 2015/16 und Sommersemester 2016) zu sozialer Herkunft und Bildungsaufstieg an Hochschulen unter dem Titel „Bestellt – und nicht abgeholt?“ mit verschiedenen Vorträgen, einem Workshop für Studierende („Heimliche Begleiter – soziale Herkunft und Studium“), einer Weiterbildung für Lehrende („Diversity in the Classroom“) sowie der Präsentation von studentischen Projekten zu Mehrfachdiskriminierung an der Universität Göttingen
 - 7. Reihe (Wintersemester 2016/17 und Sommersemester 2017) zu Frage der (Re)Produktion von Normalität in Bildungsinstitutionen und -prozessen unter dem Titel „Macht – Normalität – Bildung“
- Aufbau einer **Vernetzung zum Thema trans*** mit verschiedenen Akteur_innen (Göttinger Centrum der Geschlechterforschung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Abt. Studium und Lehre, Fachgruppe Geschlechterforschung) zur Klärung der Zuständigkeiten für das Thema, zur Bündelung von Anliegen und Aktivitäten sowie zur Erfassung und Priorisierung von Veränderungsbedarfen in enger Abstimmung mit trans* Studierenden/ der studentischen Hochschulgruppe „Aktion queer und trans* an der Universität Göttingen (aqut)“
- Initiierung einer Umfrage zum Diskriminierungsschutz von Trans* an staatlichen Hochschulen über die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
- Mitarbeit im Arbeitskreis Baumaßnahmen (R. Putschbach)
- Mitarbeit in der Task Force Flüchtlinge (insb. AG Qualifizierung/Sensibilisierung) (Dr. D. Marx)
- Mitarbeit in der bundesweiten Arbeitsgruppe (AG) „Diversity an Universitäten“ (Dr. D. Marx)

4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Fortführung des Newsletters des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte
- 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.)
- Erstellung und Neuauflage von Printmedien (u.a. Postkarte „sicher über den Campus“, Flyer „Studieren mit Kind“)

Veranstaltungen und Beiträge

- Fortführung der Veranstaltungsreihe „‘Alle Gleich Anders!?’ – Diversity in Theorie und Praxis“ (seit Wintersemester 2012/13) in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partner_innen
- Fortführung der Veranstaltungsreihe „Who cares? – Pflege im Blick“
- Fortführung des Vernetzungs-Sommerfests des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Akteur_innen aus Universität und Stadt
- Fortführung des Familiensommerfests in Zusammenarbeit mit dem AStA, der Elternkontaktbörse und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
- Öffentliche Veranstaltung zum bundeweiten Diversity Tag
- Fachtag „Gender und Diversität in die Lehre: Toolboxes, E-Learning-Tools und Portale – Synergien und Desiderate digitaler Angebote für Lehrende an Hochschulen“
- Podiumsveranstaltung „Die Reform des Sexualstrafrechts: Ein Meilenstein für die Selbstbestimmung oder populistischer Schnellschuss?“ in Kooperation mit dem Göttinger Centrum für Geschlechterforschung
- Informationsstand in der Nordmensa zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November) in Zusammenarbeit mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Konzeption und Planung der Reihe „Info über Mittag“ in Zusammenarbeit mit dem Team Qualifizierung

- Podiumsgespräch „Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik“ (Dr. D. Hayn)/ Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“, 6./7. Oktober 2016, Universität Paderborn
- Leitung der Arbeitsgruppe „‘Es geht ums Ganze!’ Gender, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen einer partizipativen Hochschulentwicklung“ (Dr. D. Marx)/ Tagung „Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“, 24.–26. November 2016, FU Berlin
- Präsentation der Ergebnisse des Projekts „Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen“ (N. Vogel/ Dr. D. Hayn) im
 - Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 10.11.2016 und im
 - Gesprächskreis „Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Wissenschaft“ bestehend aus Vertreter_innen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) sowie weiterer Einrichtungen, u.a. den vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen 18.11.2016

5 Regionale, landes- und bundesweite Vernetzung

• Vernetzung auf regionaler Ebene

- Mitarbeit im Göttinger Frauenforum
- Start des Austausches mit Gleichstellungsbeauftragten und -akteur_innen des Göttingen Campus (insb. Akademie der Wissenschaft)

• Vernetzung auf Landesebene über die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter – LNHF

- Wahl der Gleichstellungsbeauftragten zur stellvertretenden Vorsitzenden der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (Vollversammlung am 7. April 2016)
- Mitarbeit im Arbeitsausschuss der LNHF
- Mitarbeit in der LNHF-Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen“
- Mitglied im Beirat des LNHF-Projekts „Karriereweg ‚Professorin an Fachhochschulen‘“
- Mitarbeit bei der von MWK, LHK und LNHF aufgelegten **Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**
 - Mitglied im Lenkungsgremium „Forum Dialoginitiative“
 - Mitarbeit an den Handlungsempfehlungen zur Geschlechtergerechte Hochschulkultur
 - Teilnahme an der Abschlussveranstaltung der Dialoginitiative/ Vorstellung der Handlungsempfehlungen und Moderation Panel
- Mitarbeit an Stellungnahmen an die Landesregierung zur „Nachhaltigkeitsstrategie für Niedersachsen“ und zur Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz sowie an Empfehlungen für die Novellierung der Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO)
- Mitarbeit im Netzwerk der Familien(service)büros der niedersächsischen Hochschulen (R. Putschbach)

• Vernetzung auf Bundesebene

- Mitarbeit in der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF
 - Mitarbeit im erweiterten BuKoF-Vorstand (als Vertreterin der LNHF)
 - Konzeption und Durchführung des Workshops „Ohne Steuerung keine Nachhaltigkeit“ (Dr. D. Hayn zus. mit M. Woelki) bei der Jahrestagung der Bundeskonferenz der BuKoF zum Thema „Nachhaltige Gleichstellungspolitik“, 28.-30.9.2016, Freiburg
 - Teilnahme an der „Konferenz der Landeskonferenzen“ der BuKoF zum Thema Allgemeine Gleichstellungsstandards
 - Sprecherin (zus. mit M. Woelki) der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“ (Entwicklung des Tests „Meine Hochschule und ich: Welcher Steuerungstyp sind Sie?“; Ausrichtung von Kommissionsitzungen)
 - Mitarbeit in den Kommissionen „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“, „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (N. Gülcher) und „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ (R. Putschbach)
- Mitarbeit im Netzwerk GEx (Zusammenschluss der Gleichstellungsakteur_innen, die an der Umsetzung der Gender Equality-Maßnahmen in den Zukunftskonzepten mitarbeiten)
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting Forschungsverbünde“ (Dr. C. Katz)
- Mitarbeit im Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (A. Georgi); Durchführung des Fachgesprächs des Netzwerks „Was ist (Gleichstellungs-)Erfolg?“ an der Universität Göttingen
- Mitarbeit im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ (R. Putschbach)
- Mitarbeit in der bundesweiten Arbeitsgruppe (AG) „Diversity an Universitäten“ (Dr. D. Marx)
- Mitarbeit in der BuKoF-Arbeitsgruppe „Antifeminismus“ (Dr. D. Marx)

6 Projekte

- **Projekt „Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen (Forschungs-)Einrichtungen im Bereich Gleichstellung (einschl. Familienfreundlichkeit) in Niedersachsen“**
 - Fortführung des Projekts: Konzeption und Durchführung eines Vernetzungsworkshops mit den Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen und den Gleichstellungsakteur_innen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Niedersachsen sowie Vertreter_innen des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur
 - Präsentation erster Ergebnisse des Projekts bei den Jahrestagungen der Gleichstellungsbeauftragten der Max-Planck-Gesellschaft und der Leibniz-Gemeinschaft
 - Erarbeitung des Abschlussberichts
 - Präsentation und Diskussion des Abschlussberichts im Arbeitskreis „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) und im Gesprächskreis „Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Wissenschaft“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) etc.

- **Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen – Bestandsaufnahme und Weiterqualifizierung der relevanten Akteur*innen“**
 - Literaturrecherche
 - Kurz-Interviews mit allen niedersächsischen Hochschulgleichstellungsbeauftragten sowie vertiefende qualitative Interviews zu ausgewählten Fallkonstellationen
 - Entwicklung eines Workshopkonzepts zur Weiterbildung von Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Akteur_innen und Durchführung eines ersten Workshops
 - Zudem: Mitarbeit in der BuKoF-Arbeitsgruppe „Antifeminismus“

