



Tätigkeitsbericht

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

Dr. Doris Hayn

März 2016

Inhalt

1	Schwerpunkte: Überblick 2015	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	4
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 Personalentwicklung/ Frauenförderung	6
3.3	Sicherheit auf dem Campus	6
3.4	Gender und Diversity in Lehre und Studium	7
3.5	GenderConsulting Forschungsförderung	8
3.6	GleichstellungsControlling und Qualitätsentwicklung	8
3.7	Familienfreundlichkeit	8
3.8	Diversity	9
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 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 2015.

1 Schwerpunkte: Überblick 2015

Tätigkeitsschwerpunkte in 2015 waren:

- Begleitung der Erstellung der neuen **Gleichstellungspläne der Fakultäten** einschl. Umsetzung eines Bewertungs- und Beratungsprozess zur Optimierung
- **Einwerben von Mitteln aus dem Professorinnenprogramm** zum Ausbau der Karriereförderung von Frauen in den Natur- und Lebenswissenschaften sowie für den Gleichstellungs-Innovations-Fonds (strukturwirksame dezentrale Gleichstellungsprojekte)
- Weiterer Ausbau der **Leistungen und Angebote des FamilienService**, insb. Konzeption und Planung eines Ferienbetreuungsprogramms sowie Aufbau eines Informationsangebotes zum Thema Pflege von Angehörigen
- Ausbau des **Handlungsfelds Diversität**
 - Unterstützung der Senatskommission für Gleichstellung bei der Aufarbeitung des Umsetzungsstandes des Diversitätsmanagements an der Universität Göttingen
 - Vorbereitung der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ durch die Universität Göttingen und Durchführung einer Veranstaltung zur öffentlichen Unterzeichnung am Diversity Day 2015
 - Vorbereitung der Bewerbung der Universität Göttingen für das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes
- Konzeption und Durchführung der Veranstaltung „Verantwortlich handeln – Kultur wandeln‘ Hochschulen geschlechter- und familiengerecht führen“ in Kooperation mit TU Braunschweig im Rahmen der von MWK, LHK und LNHF aufgelegten niedersächsischen **Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**

2 Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

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

- Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung sowie Lenkungsausschüssen, Projekt- und Arbeitsgruppen
 - Senat und seine Kommissionen sowie Senatsarbeitsgruppe zur Grundordnungsnovelle
 - 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. 3.2)
 - 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)

- 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
 - Campus-Netzwerk

- Beteiligung an und Mitarbeit bei
 - der Umsetzung verschiedener **Gesetzesnovellen** (Niedersächsisches Hochschulgesetz – NHG, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz – NPersVG, Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Wiss-ZeitVG)
 - der Erstellung des Antrags zum **Standortkonzept** sowie der Anträge zu Forschungsverbänden (Ausschreibung „Spitzenforschung in Niedersachsen“ des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur), insb. Antragsteile zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

- Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Personalrat (Stellenbesetzungen im Kontext der NPersVG-Novelle und Diversität), dem Allgemeinen Studierendenausschuss – AStA, insb. dem Sozialreferat und dem Referat für Gender und Diversity sowie der Suchtbeauftragten

- Zentrale Tätigkeiten in 2015
 - Begleitung der Erarbeitung der **Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen**
 - Beratung der Fakultätsleitungen bei der Fertigstellung der Entwürfe der Gleichstellungspläne 2015-2021; Beratung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Begleitung des Erstellungsprozesses
 - Organisation und Durchführung der vier Klausurtage (Fakultätengruppen Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Lebenswissenschaften und Naturwissenschaften) zur Bewertung der Pläne; Vorbereitung der Beschlüsse der Gleichstellungspläne der Fakultäten in Senat und Präsidium
 - Erstellung von Entwürfen des „Leitfadens zur Erstellung und Evaluation eines Gleichstellungsplans der Zentralverwaltung der Georg-August-Universität Göttingen“ und des „Leitfadens zur Erstellung und Evaluation der Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtungen und der Biblio-

- thek der Georg-August-Universität Göttingen“ in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Unterstützung der Senatskommission für Gleichstellung bei der **Aufarbeitung des Umsetzungsstandes des Diversitätsmanagements** an der Universität Göttingen als Grundlage für die Klärung des Aufgabenbereichs der Kommission
 - Fortführung der Unterstützung der Arbeit der Senatskommission für Gleichstellung zum Thema **Gremienbeteiligung von Frauen**
 - Durchführung einer Umfrage zur Gremienbeteiligung und Übernahme von Führungsfunktionen in der Selbstverwaltung bei allen Professoren der Universität (Komplementärstudie zur Umfrage unter Professorinnen in 2014)
 - Durchführung einer Umfrage bei Wahllistenverantwortlichen der Kollegialorgane zur Generierung von Informationen dazu, warum die gesetzlich verankerte Frauenquote von 50% auf Wahllisten bisher nicht erreicht werden kann (Umfrage von Wahlausschussvorsitzenden, Präsidium, Senatskommission für Gleichstellung und Senat sowie Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der UMG)
 - Auswertung relevanter interner und externer Dokumente als Vorbereitung für die **Novellierung des Rahmenplans Gleichstellung** (im Rahmen einer von der Senatskommission für Gleichstellung 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
 - Workshop-Reihe zu Stellenbesetzungsverfahren für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Abteilung Personaladministration zu den Themen „Tätigkeitsbeschreibung/ Eingruppierung“, „Stufenzuordnung“ und „Befristungsrecht“
 - Fortbildung „Beratungskompetenzen für Gleichstellungsbeauftragte: Theorie & Praxis“
 - Fortbildung „Agieren in Gremien“
 - Workshop „Kommunikation und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/ Fokus: Umgang mit antifeministischen Angriffen“ in Kooperation mit der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
 - Vortrag und Fortbildung „Trans* selbstverständlich? – Die Situation von und der Umgang mit trans* am Lern- und Lehrort Hochschule“
 - Konzeption einer Fortbildungsreihe „Zukunft der Gleichstellungsarbeit“
 - Durchführung des Vernetzungssommerfests des Gleichstellungsbüros zum Austausch von Gleichstellungsbeauftragten und relevanten Akteur_innen
- Unterstützung bei der Durchführung von Gleichstellungsversammlungen und der Wahl dezentraler Gleichstellungsbeauftragten (Fakultäten, Zentralverwaltung)
- Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung neuer Regelungen des WissZeitVG und des NPersVG bei Stellenbesetzungsverfahren
- Unterstützung neuer Kolleg_innen beim Onboarding (Überarbeitung Willkommenspakets für neue dezentralen Gleichstellungsbeauftragte)
- Fortführung des Jour Fixe mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin

2.3 Auswahlverfahren und -prozesse

- Fortführung des monatliche Kollegialen Austausch zu Berufungs- und anderen Stellenbesetzungsverfahren
- Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei der Begleitung von Berufungsverfahren; Erstellung von Stellungnahmen zu Berufslisten für Senat/ Präsidium/ Stiftungsausschuss
- Einzelberatung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu laufenden Stellenbesetzungsverfahren sowie weiteren Personalmaßnahmen (u.a. Stellenverlängerung/ -aufstockung, 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

- Unterstützung dezentraler Gleichstellungsbeauftragten bei strittigen Stellenbesetzungsverfahren (teilweise Begleitung der Bearbeitung im Schlichtungsrat)
- Durchführung von Fortbildungen (s. Kap. 2.2)
- Erarbeitung einer Handreichung zum Umgang mit Ausschreibungsverzichten
- Fortsetzung der Erarbeitung einer Handreichung zur Aktiven Rekrutierung (mit Gleichstellungsrat und Senatskommission für Gleichstellung)

2.4 Beratung

- Durchführung von Beratungen¹ von Mitgliedern und Angehörigen der Universität zu
 - sexualisierten Übergriffen
 - Sexismus und andere Formen von Diskriminierung und Benachteiligung
 - Konflikten am Arbeitsplatz (auch Mobbing, Stalking und Bedrohung)
 - Fragen der Karriereentwicklung (auch interne Weiterentwicklung)(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; Bedrohung)
 - zur Kommunikation/ Information zu und Prävention von Sexismus und sexualisierter Belästigung
 - zu Möglichkeiten der Unterstützung Betroffener
 - zur Durchführung von Fortbildungen für Personen mit Leitungsaufgaben

- Mitarbeit im Arbeitskreis Konfliktprävention (kollegiale Beratung)

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)

- Entwicklungen im/ des **Gleichstellungsbüro(s)**
 - Erneute Vakanz und Ausschreibung der Stelle „GenderConsulting Verbundforschung“ (Übernahme der Tätigkeiten ab 08/2015 durch die Leiterin des Gleichstellungsbüros)
 - Einrichtung einer befristeten Position zur Vorbereitung der Bewerbung auf das Diversity Audit finanziert die Universität (09/2015 – 10/2016)
 - Übernahme der organisatorischen Betreuung (Geschäftsführung) der Senatskommission für Gleichstellung durch das Gleichstellungsbüro (09/2015)
 - Anbindung des Gleichstellungsbüros an die neue Vizepräsidentin für Lehre und Studium, Prof. Dr. Andrea D. Bührmann (10/2015)
 - Präsentation der Arbeit des Gleichstellungsbüros im Rahmen der Erasmus+ Staff Training Week
 - Erneute Zurverfügungstellung von zwei Hospitationsplätzen für das Programm WeWiMento, Aufnahme einer Praktikantin

- Erstellung eines **Formantrags für das Professorinnenprogramm II** in Kooperation mit der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie, Einreichung und Bewilligung (Einrichtung eines Gleichstellungs-Innovations-Fonds sowie einer Position „Karriereförderung für Frauen (Schwerpunkt Natur- und Lebenswissenschaften)“)

- Mitarbeit in Arbeitsgruppen und an Maßnahmen zur Weiterentwicklung der **Personalentwicklung**
 - Teilprojekt „Nachwuchsförderung“ im Rahmen des Projekts „Göttingen Campus 2020“ (Fertigstellung des Personalentwicklungskonzepts der Universität zum Orientierungsrahmen der Hochschulrektorenkonferenz, Empfehlung Besetzung Funktionsstellen, Erstellung 6-Punkte-Papier zur Nachwuchsförderung am Göttingen Campus)
 - Netzwerk Personalentwicklung
 - Projekt „Weiterentwicklung der Gesprächskultur durch strukturierte (Personalentwicklungs-)Gespräche“

- Mitarbeit an der vertiefenden Auswertung der **Mitarbeiterbefragung 2014** (Mitarbeit an der Sonderauswertung zu psychischen Belastungen; Vorbereitung einer Sonderauswertung zur Balance von beruflichem und privatem Leben – s. Kap. 3.7 sowie einer Sonderauswertung zu Bevorzugung/ Benachteiligung – s. Kap. 3.8)

- Mitarbeit im **Betrieblichen Gesundheitsmanagement**

- Fortführung der Mitarbeit in der **Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen** und in ihren Projekten und Aktivitäten (u.a. Management & Compliance, Aktenorganisation)

- 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“ (Zusammenstellung von Kooperationsmöglichkeiten der Universität mit den Campuspartner_innen in den Bereichen Geschlechtergleichstellung, Familienfreundlichkeit sowie Diversität)
 - Mitarbeit im Netzwerk des Göttingen Campus (Präsentation des Handlungsfeldes Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität und dessen Umsetzung an der Universität Göttingen: Policy, Programme, Maßnahmen und Services)

3.2 Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung und Personalentwicklung/ Frauenförderung

- **Dorothea Schlözer-Programm**
 - **Stipendienprogramm**
 - Veranstaltung zur feierlichen Verleihung der Stipendienurkunden (Festvortrag zu den „Universitätsmamsellen“/ Dr. Ruth Finckh)
 - Verlängerung von sieben Stipendien
 - Start der Planungen zur Umwandlung des Stipendienprogramms in ein Stellen-Programm für Postdoktorandinnen
 - **Qualifizierungsprogramm**
 - Organisation und Durchführung der 5. Runde des Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramms für Postdoktorandinnen
 - Ausschreibung der 6. Runde des Qualifizierungsprogramms: Organisation und Umsetzung des Ausschreibungs- und Auswahlprozesses (12 Plätze)
 - Start der Planungen für die Evaluation und Weiterentwicklung der zwei Qualifizierungssäulen des Dorothea Schlözer-Programms (Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen und Mentoring-Programm)
- **Gleichstellung in der Personalentwicklung für Mitarbeiter_innen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (MTV)**
 - Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung für Beschäftigte in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (Austausch mit der neuen Leiterin des Qualifizierungsprogramm der Universität zu Fragen der verstärkten Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen sowie zu familienfreundlichen und diversitätsgerechten Gestaltungen der Qualifizierungsangebote)
 - Fortsetzung der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im MTV“ zusammen mit der Senatskommission für Gleichstellung
- Beteiligung an der Karrieremesse „Women’s Careers and Networks Symposium“
- Mitarbeit im Netzwerk Personalentwicklung und im Qualifizierungsausschuss

3.3 Sicherheit auf dem Campus

- Fortsetzung der **präventiven Maßnahmen im Bereich Sicherheit und sexualisierte Belästigung**
 - Weiterführung der Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Frauen und Ergänzung um bilinguale Kurse
 - Veranstaltung eines Empowerment-Kurses für Menschen mit Rassismus-Erfahrungen im Rahmen der Reihe „‘Alle Gleich Anders?!‘ Diversity in Theorie und Praxis“ (s. Kap. 3.8)
 - Informationsstand in der Zentralmensa zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen/ 25. November)
- Intensivierung der Beratungsaktivitäten und der Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteur_innen

3.4 Gender und Diversity in Lehre und Studium

- Mitarbeit am Fortsetzungsantrags des Projekts Göttingen CampusQ^{PLUS} (Qualitätspakt Lehre)
- Inhaltlicher Ausbau des Arbeitsbereichs „Gender in die Lehre“ zum Arbeitsbereich „Gender und Diversity in Lehre und Studium“
- Consulting von Lehrenden, Fach- und Führungskräften sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragte zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre sowie zur Verwirklichung geschlechter- und diversitätsgerechter Studienbedingungen
- Mitarbeit an **konzeptionellen Fragen zur Gestaltung von Studienbedingungen**
 - Fortführung der Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Studienbedingungen“ (s. Kap. 3.8)
 - Erstellung eines Beratungsangebots für Fakultäten zur Integration von Gender & Diversity bei der Neu-Konzeption ihrer Studierendenbefragungen
 - Formulierung von Anregungen zu einer geschlechter- und diversitätsbezogenen Auswertung der Absolvent_innenbefragung
 - Erstellung einer Stellungnahme zur Änderung der Allgemeinen Prüfungsordnung für Bachelor- und Masterstudiengänge sowie sonstige Studienangebote an der Universität Göttingen (APO)
- Fortführung und Weiterentwicklung der **Qualifizierungsprogramme** zu Gender & Diversity in die Lehre für die Zielgruppen (Lehramts-)Studierende und Lehrende
 - Erfolgreiche Einwerbung von Studienqualitätsmitteln für die Fortführung der Programme
 - **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 in der Kommunikation“)
 - Organisation und Durchführung von Angeboten für **Lehramtsstudierende** in Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung im Rahmen des Programms LehramtPlus (u.a. Anti-Bias-Training, Index für Inklusion an Schulen)
 - Fortführung der **Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“ für Studierende der Natur- und Lebenswissenschaften** zu Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre sowie zu Berufs- und Karrierewegen (Durchführung in Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Fakultäten)
Veranstaltungen: Podiumsgespräch „Gender & Diversity in geowissenschaftlichen und geographischen Berufsfeldern“; Vortrag „Geschichte, Fachkultur und Inhalte der Mathematik aus Gender- und Diversityperspektive“ plus Morning Career Talk „Academic career in mathematics?!“; Workshop „Labordidaktik“
Zudem: Organisation von drei Veranstaltungen für den „Aktionstag Medizin“ in Kooperation mit der Fachschaft Medizin und dem Gleichstellungsbüro der UMG („Prävention sexualisierter Gewalt“, „Geschlecht(er) aus biologisch-medizinischer Perspektive“, „Berufsperspektiven und Vereinbarkeit in der Medizin“)
 - **Angebote für Lehrende**
 - Workshops „Diversity in the Classroom“ (englischsprachig), „Teaching and learning in the international classroom“ und „Labordidaktik“ (in Kooperation mit dem Didaktik-Lehrstuhl der Fakultät für Chemie im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Gender & Diversity in Science“ (s.o.))
 - Fortbildungen „Barrierefreie Lehre“ für Lehrende der Fakultät für Agrarwissenschaften, für Lehrende der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen und für Beschäftigte der Philosophischen Fakultät
- Mitarbeit im Beirat des Programms LehramtPlus

3.5 GenderConsulting Forschungsförderung

- Aufgrund einer Personalvakanz ist aktuell kein Beratungsservice für Verbundprojekte vorhanden (Übernahme durch die Leiterin des Gleichstellungsbüros)
- Fortführung der Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der **Entwicklung der Gleichstellungskonzepte** für DFG-Verbundforschungsanträge (SFB, (I)GRK, FOR); auch Beratung bei Anträgen in anderen Programme (Niedersächsisches Promotionsprogramm, Horizont 2020)
- Fortführung der Beratung und Unterstützung ausgewählter Forschungsverbände bei der **Verwirklichung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungskonzepte**
- Durchführung einer **Informationsveranstaltung für Koordinator_innen von DFG-Verbundprojekten** zu „Chancengleichheitsmaßnahmen in der Umsetzung“
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting in Forschungsverbänden“

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 (Entwicklung der Professorinnenanteile) für das Monitoring für die Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Land Niedersachsen
- Durchführung eines **Roundtable-Diskussion: „Multiple Choice? Das Dilemma statistischer Erhebungen“** im Rahmen der Reihe „Alle Gleich Anders!?' Diversity in Theorie und Praxis“ (s. Kap. 3.8)
- Mitarbeit im Netzwerk „Gleichstellungscontrolling an Universitäten“

3.7 Familienfreundlichkeit

- Beratung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität zur 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
- **Umsetzung der Charta „Familie in der Hochschule“**, u.a. im Rahmen der Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechter Studienbedingungen“
- Etablierung der **Arbeitsgruppe „Familienfreundlichkeit und familienfreundliche Führung“** auf Initiative der Senatskommission für Gleichstellung
- Entwicklung von **Handlungsempfehlungen** (Checkliste „Familienfreundliche Maßnahmen“) für die Evaluation der Gleichstellungspläne der Fakultäten im Rahmen der Klausurtagung (s. Kap. 2.2)
- Beauftragung und Begleitung einer **Sonderauswertung der Mitarbeiterbefragung 2014 zu „Balance von beruflichem und privatem Leben“**, Durchführung eines Workshops zu den ersten Ergebnissen mit Vertreter_innen der Senatskommission für Gleichstellung, des Personalrats und der Zentralen Umsetzungsgruppe der Mitarbeiterbefragung

- **Weiterführung und Ausbau der Angebote zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung**
 - Planung eines Kinderferienbetreuungsangebots zur Ergänzung des Angebots der Zentralen Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport und städtischen Angeboten (auch Sondierungsgespräche mit der Universitätsmedizin und der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/ Göttingen/ Holzminden (HAWK) zur Umsetzung gemeinsamer Initiativen)
 - Diskussion des neuen Konzepts für eine Großtagespflege in verschiedenen Gremien (u.a. Senatskommission für Gleichstellung, Gleichstellungsrat)
- **Weiterführung und Optimierung des Arbeitsbereichs „Studieren mit Kind“**
 - Erfolgreiche Antragsstellung auf Verlängerung des „Tandemprogramms für Studierende mit und ohne Kind“
 - Erste Gespräche mit dem AStA und den Fachschaften zur Einführung eines „Elternpasses“ für Studierende mit Kind/Pflegeverantwortung an der Universität
- **Aufbau von Informationsangeboten zum Thema „Pflege von Angehörigen“**
 - Erstellung einer Informationsseite auf den Webseiten der Universität
 - Start der Veranstaltungsreihe „Who cares? Pflege im Blick“ zur Information und Vernetzung von Interessierten (Erste Veranstaltung: „Was tun bei Pflegebedürftigkeit? Das Pflegeversicherungsgesetz und Hilfsangebote in Göttingen“)
- Organisation und Durchführung des Familienvernetzungssommerfests in Kooperation mit dem AStA, der Elternkontaktbörse und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
- Mitarbeit im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ (einschl. Mitarbeit an der inhaltlichen Konzeption und Organisation der Jahrestagung 2015).

3.8 Diversity

- Koordination des **Lenkungsausschusses für Diversität**
- Fortführung der **Arbeitsgruppe „Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Studienbedingungen“**
- Vorbereitung der Unterzeichnung der **„Charta der Vielfalt“** durch die Universität; Durchführung einer Veranstaltung zur öffentlichen Unterzeichnung am **Diversity Day 2015** (mit Präsentation des bisherigen Engagement der Universität zu Diversität und Round Table zu Handlungspotentialen und Bedarfen)
- Vorbereitung der **Bewerbung der Universität Göttingen für das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“** des Stifterverbandes (umfassende Bestandsaufnahme existierender zielgruppenspezifischer und diversitätsbezogener Projekte und Maßnahmen, Zusammenstellung von diversitätsbezogenen Daten, Vorbereitung eines Papiers zur Diversity-Strategie; vorbereitende Arbeiten für den Selbstreport)
- Beauftragung und Begleitung einer **Sonderauswertung der Mitarbeiterbefragung 2014 zum Thema Bevorzugung/ Benachteiligung**, Durchführung eines Workshops zu den ersten Ergebnissen mit Vertreter_innen der Senatskommission für Gleichstellung, des Personalrats und der Zentralen Umsetzungsgruppe der Mitarbeiterbefragung
- Erste Zusammenarbeit mit dem Personalrat zum Thema Berücksichtigung der Diversität von Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik (einschl. potentielle Maßnahmen)
- 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

- 5. Reihe (Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015) zu Erscheinungsformen und Auswirkungen von Mehrfachdiskriminierung und Benachteiligungen unter dem Titel „Mehrfach positioniert – mehrfach diskriminiert?!“
- 6. Reihe (Wintersemester 2015/16 und Sommersemester 2016) zu sozialer Herkunft und Bildungsaufstieg an Hochschulen unter dem Titel „Bestellt – und nicht abgeholt?“
- Organisation eines **Empowerment-Workshops für Studierende mit Rassismuserfahrung**
- Organisation von **Veranstaltungen zur Situation von Trans*Studierenden** („Trans* selbstverständlich? Die Situation von und der Umgang mit trans* am Lern- und Lehrort Hochschule“: hochschulöffentlicher Vortrag für insb. Beratende und Lehrende sowie Workshops für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte)
- Stand des Gleichstellungsbüros beim **Dies Academicus** der Universität Göttingen: Gender- und Diversity-Quiz sowie Verteilung von Informationsmaterialien
- Mitarbeit im Arbeitskreis Baumaßnahmen
- Mitarbeit in der Task Force Flüchtlinge (insb. AG Qualifizierung/Sensibilisierung)
- Mitarbeit in der bundesweiten AG „Diversität an Universität“

4 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- Erstellung einer Webseite zum Newsletter des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Interessierte und Optimierung inhaltliche und formale Gestaltung
- 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 „Tandemprogramm“)

Veranstaltungen und Beiträge

- Konzeption, Organisation und Durchführung der Veranstaltungsreihe „Who cares? – Pflege im Blick“ (1. Vernetzungs- und Informationsveranstaltung: „Was tun bei Pflegebedürftigkeit? Das Pflegeversicherungsgesetz und Hilfsangebote in Göttingen“)
- Fortführung der Veranstaltungsreihe „‘Alle Gleich Anders!?’ – Diversity in Theorie und Praxis“ (seit Wintersemester 2012/13) in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partner_innen
- Fortführung des Vernetzungs-Sommerfests des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragten mit Akteur_innen aus Universität und Stadt
- Fortführung des Familiensommerfest
- Konzeption, Organisation und Durchführung der Veranstaltung „‘Verantwortlich handeln – Kultur wandeln’. Hochschulen geschlechter- und familiengerecht führen“ in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Technischen Universität Braunschweig im Rahmen der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“
- Öffentliche Veranstaltung zur Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ am Diversity Day
- Informationsstand zu Sicherheit und sexualisierten Übergriffen zum Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November) in Zusammenarbeit mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Stand beim DIES Academicus
- Vernetzungs- und Informationsveranstaltung „Family on the move ? Forschen im Ausland mit Kind(ern)“

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 (u.a. Akademie der Wissenschaft)

• Vernetzung auf Landesebene über die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter – LNHF

- Mitarbeit im Arbeitsausschuss der LNHF
- Initiierung der LNHF-Arbeitsgruppe „Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen“
- Mitarbeit bei der von MWK, LHK und LNHF aufgelegten niedersächsischen **Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**
 - Mitglied im Lenkungsgremium „Forum Dialoginitiative“
 - Teilnahme an der ersten Veranstaltung der Dialoginitiative zum Handlungsfeld „Steuerung und Controlling“
 - Konzeption, Planung und Durchführung der Veranstaltung „‘Verantwortlich handeln – Kultur wandeln’ Hochschulen geschlechter- und familiengerecht führen“ (Handlungsfeld „Führungskultur und Führungsverantwortung“) in Kooperation mit TU Braunschweig
Dazu: Durchführung einer Umfrage unter niedersächsischen Präsident_innen und Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Führung; Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse für die Veranstaltung
 - Formulierung von Handlungsempfehlungen im Rahmen der Dialoginitiative für das Handlungsfeld 2: Führungskultur und Führungsverantwortung, gemeinsam 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
 - Mitarbeit im erweiterten BuKoF-Vorstand (als Vertreterin der LNHF)
 - Mitarbeit an der Vorbereitung der Jahrestagung der Bundeskonferenz der BuKoF zum Thema „Diversity als Antidiskriminierungs- und Chancengleichheitspolitik?“
 - Teilnahme an der „Konferenz der Landeskonferenzen“ der BuKoF zum Thema „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte“
 - Sprecherin (zus. mit M. Woelki) der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“; 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 an der Stellungnahme „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“ (Juli 2015) der BuKoF
 - Mitarbeit am Positionspapier zur Gleichstellung im Rahmen der Fortführung der Exzellenzinitiative „Keine Exzellenzinitiative ohne Gleichstellung!“ (August 2015) der BuKoF und des Netzwerkes GEx (s. unten).
- Mitarbeit im Netzwerk GEx (Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur_innen, die mit der Umsetzung der Gender Equality-Maßnahmen in den Zukunftskonzepten der 1. und/oder 2. Runde der Exzellenzinitiative fasst sind)
- Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting Forschungsverbünde“
- Mitarbeit im Netzwerk „Gleichstellungscontrolling an Universitäten“
- Mitarbeit im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Mitarbeit in der bundesweiten Arbeitsgruppe (AG) „Diversity an Universitäten“

6 Projekte

- **Projekt „Bestandsaufnahme der Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen (Forschungs-)Einrichtungen im Bereich Gleichstellung (einschl. Familienfreundlichkeit) in Niedersachsen“**
 - Erfolgreiche Einreichung eines Verlängerungsantrags (Laufzeitverlängerung bis Juni 2016)
 - Sichtung und Auswertung von Literatur
 - Planung und Durchführung von Expert_innen-Interviews
 - Konzeption, Durchführung und Auswertung einer Umfrage bei Gleichstellungsbeauftragten an allen niedersächsischen Hochschulen sowie einer Umfrage der Gleichstellungsakteur_innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Niedersachsen (und angrenzenden Regionen) zum aktuellen Stand der Zusammenarbeit der beiden Einrichtungstypen zu Gleichstellung
 - Konzeption und Durchführung eines Workshops mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten der niedersächsischen Hochschulen und eines Workshops mit den Gleichstellungsakteur_innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Niedersachsen (Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse der jeweiligen Online-Umfrage, Erarbeitung potentielle Handlungsfelder und Strategien für künftige Kooperationen)
 - Vorbereitung eines Vernetzungsworkshops mit beiden Akteur_innengruppen
- **Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen – Bestandsaufnahme und Weiterqualifizierung der relevanten Akteur*innen“**
 - Erstellung des Förderantrags „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen – Bestandsaufnahme und Weiterqualifizierung der relevanten Akteur*innen“ (in Abstimmung mit dem Vorstand der LNHF) und Einreichung beim niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur – MWK
 - Ansiedlung des Projekts am Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen
 - Start der Umsetzung des Projekts 11/2014 (Rekrutierung einer Auftragnehmer_in für geplante Umfrage)

