

Tätigkeitsbericht 2016/17

Die Gleichstellungsbeauftragte

Universität Siegen



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr. Elisabeth Heinrich, Julia Küchel, Oliver Hohenschue

Gestaltung:

Alisa Loth

Bildnachweis:

Grafik designed by Starline - Freepik.com

Gesetzesänderung	1
Gleichstellungspläne	1
Entwicklung der Frauenanteile	2
Geschlechtergerechte Karriereentwicklung	4
Vergabe von Fördermitteln: Übergangsförderungen und Projekte zur Gleichstellung	5
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	6
Veranstaltungen und Aktionstage	7
GenderConsulting – Beratung zu und Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft	10
Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands	11
Interimunterbringung	11

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Hochschulangehörige, liebe Studierende,

zum Jahresende blickt das Team des Gleichstellungsbüros zurück auf vielfältige Herausforderungen und Aktivitäten! Ein neues Gleichstellungsgesetz (LGG NRW) trat im Wintersemester 2016/17 in Kraft, mit dem die Landesregierung es sich zum Ziel gesetzt hatte, die Position der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken, die Quotenregelungen für Beförderungen und Höhergruppierungen weiterzuentwickeln und die Wirksamkeit der Gleichstellungspläne zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der Neuregelungen waren die Gleichstellungspläne der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen fortzuschreiben, die erstmals eine Geltungsdauer von fünf Jahren haben sollen.

Ein neues Format für den Girls' Day/Boys' Day war zu entwickeln, dessen Organisation und Durchführung 2017 erstmals in die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten fiel. Im Sommersemester 2017 konnte die von langer Hand vorbereitete Evaluation der alternierenden Telearbeit an der Universität Siegen durchgeführt und eine Veranstaltungsreihe zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt angeboten werden. Viele Kooperationen haben sich weiterentwickelt und vertieft, exemplarisch kann hier die Zusammenarbeit mit dem SFB „Medien der Kooperation“ genannt werden. Intensiviert wurde in diesem Zusammenhang auch die Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk „GenderConsulting in Forschungsverbänden“, das Gleichstellungsbüro übernahm hier Sprecherinnenfunktion. Und nicht zuletzt war das Jahr 2017 geprägt von den Herausforderungen der HKoP-Baumaßnahme und dem damit verbundenen Umzug fast aller Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros.

Wir laden Sie ein, mit uns auf das vergangene Jahr zurückzublicken!



Dr.' Elisabeth Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte





Gesetzesänderung

Nach über 15jähriger Geltungsdauer wurde im vergangenen Jahr das [Landesgleichstellungsgesetz NRW \(LGG NRW\)](#) novelliert. Das am 30. November 2016 im Landtag verabschiedete Gesetz trat zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Das Gesetz enthält einige wichtige Neuregelungen. So wurde z.B. die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in der gesamten dienstlichen Kommunikation verpflichtend. Die dezentralen Frauenförderpläne heißen jetzt Gleichstellungspläne, erhielten jedoch inhaltlich keine substantielle Neuausrichtung, sondern sollen weiterhin primär Maßnahmen zur Förderung von Frauen in den verschiedenen Gruppen und auf allen Karrierestufen festschreiben. Die Laufzeit der Gleichstellungspläne wurde etwas flexibilisiert, d.h. es ist nun auch möglich, in begründeten Fällen Gleichstellungspläne mit einer Laufzeit von bis zu fünf Jahren zu verabschieden. Dadurch können die Gleichstellungspläne jetzt besser mit anderen Strategiepapieren der Universität synchronisiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte soll künftig bereits schon in vorbereitende Entscheidungsprozesse wie z.B. die geplante Beförderung oder Höhergruppierung von Beschäftigten eingebunden werden. Sie erhielt ein Klagerecht bei Verletzung ihrer Mitwirkungsrechte, auch wurde festgelegt, dass eine Maßnahme bei nicht ordnungsgemäßer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten rechtswidrig ist. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt zudem das Recht auf Hinzuziehung von externem Sachverstand, kann also jetzt selbst Gutachten einholen und Sachverständige anfragen. Für eine der Stellvertreterinnen ist eine (Teil-)Freistellung vorgesehen. Die Neuerungen des Gleichstellungsgesetzes wurden dem Senat am 15. März 2017 ausführlich vorgestellt. Das Landesgleichstellungsgesetz finden Sie [hier](#).



Gleichstellungspläne

In den Fakultäten und zentralen Einrichtungen wurden im vergangenen Jahr die dezentralen Gleichstellungspläne fortgeschrieben. Die Laufzeit der Gleichstellungspläne beträgt erstmals fünf Jahre (2017 – 2022), nach zwei Jahren, im Sommersemester 2019, wird es eine Zwischenevaluation der Umsetzung der Gleichstellungspläne geben, auf deren Grundlage Zielzahlen und Maßnahmen ggf. auch neu justiert werden. Die Zwischenevaluation ist durch das neue LGG NRW, § 5, Abs. 7, verbindlich vorgeschrieben. In die aktuellen Gleichstellungspläne ging die im Wintersemester 2016/17 an der Universität Siegen verabschiedete Gleichstellungsquote (§ 37a HG NRW) ein. Auch wurden die neuen Bestimmungen des LGG NRW eingearbeitet.

Die Gleichstellungspläne können auf der [Homepage der Gleichstellungsbeauftragten](#) eingesehen werden.



Entwicklung der Frauenanteile

Die Frauenanteile an Professuren, an wissenschaftlich Beschäftigten, an Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie an Studierenden stellten sich zum Stichtag am 1. Dezember 2016 wie folgt dar:

Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zu den Stichtagen am 1. Dezember 2015 und 2016 wie folgt dar:

Jahr	Frauenanteile an Professuren in %		Frauenanteile an Vertr.-professoren in %	
	2015	2016	2015	2016
Fakultät I	40	39	40	44
Fakultät II	36	42	67	50
Fakultät III	15	12	15	0
Fakultät IV	7	8	14	17

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass sich der Frauenanteil an Professuren in der Fakultät II um sechs Prozentpunkte erhöht hat, in der Fakultät IV um einen Prozentpunkt. Verluste von einem bzw. drei Prozentpunkten haben die Fakultäten I und III zu verzeichnen. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren im vergangenen Jahr bei insgesamt 23,5% und hat sich gegenüber dem Vorjahr nur leicht erhöht. Damit lag die Universität Siegen etwas über dem Landesdurchschnitt NRW von 22,7 % und auf der Höhe des Bundesdurchschnitts von 23,5 %.

Der **Frauenanteil an Vertretungsprofessuren** lag 2016 in der Fakultät I bei 44% (N=9), in der Fakultät II bei 50% (N=2), in der Fakultät III bei 0% (N=4) und in der Fakultät IV bei 17% (N=6). Die Fakultäten I und IV konnten damit ihre Frauenanteile an Vertretungsprofessuren im Berichtszeitraum leicht steigern (um 4 bzw. um 3 Prozentpunkte), in den Fakultäten II und III sank der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren um 17 bzw. 15 Prozentpunkte ab. Während aber in der Fakultät II dennoch eine Quote von 50 % erreicht wurde, so konnte die Fakultät III überhaupt keine Frau für eine Vertretungsprofessur gewinnen.

Die Frauenanteile im **wissenschaftlichen Mittelbau** waren je nach Fakultät recht unterschiedlich hoch:

Jahr	Frauenanteile im wiss. Mittelbau in %	
	2015	2016
Fakultät I	56	55
Fakultät II	63	62
Fakultät III	32	33
Fakultät IV	21	21

Die Frauenanteile haben sich im letzten Jahr nicht stark verändert. Wenn man die Geschlechterverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau mit den **Geschlechterverhältnissen unter den Studierenden** (Belegungen der Fächer) vergleicht, so fällt auf, dass in den Fakultäten I und III der Anteil der Frauen im Mittelbau rund 10 Prozentpunkte geringer ist als unter den Belegungen der Studierenden in den Fakultäten. In der Fakultät II beträgt der Unterschied 7 Prozentpunkte, in der Fakultät IV rund 14 Prozentpunkte.

Semester	Frauenanteile Studierende (Belegungen) in %	
	WiSe 2015/2016	WiSe 2016/2017
Fakultät I	66	66
Fakultät II	69	69
Fakultät III	43	43
Fakultät IV	36	35

Der Anteil der Frauen an Studierenden (Belegungen der Fächer) hat sich im vergangenen Jahr nicht verändert. In den Fakultäten I und II ist er insgesamt sehr hoch, der Frauenanteil an Studierenden in der Fakultät III nähert sich der Parität. Die Fakultät IV weist einen Frauenanteil an Studierenden von insgesamt 35 % auf, ohne das Lehramt läge dieser jedoch nur bei 21%. Auch gibt es große fachspezifische Unterschiede. So etablieren sich Studentinnen im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Informatik z.B. erst allmählich.

Im Bereich [Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in den Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen](#) stellen sich die Frauenanteile nach Laufbahngruppen wie folgt dar:

Jahr	Frauenanteile MTV (Fakultäten) in %	
	2015	2016
Höhere Laufbahn	25	40
Gehobene Laufbahn	18	16
Mittlere Laufbahn	83	80
Praktikum/Auszubildende	43	43

Hier konnte im vergangenen Jahr der Frauenanteil in der Höheren Laufbahngruppe gesteigert werden. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten und Einrichtungen. In der Gehobenen und in der Mittleren Laufbahn sanken die Frauenanteile leicht, in der Gruppe der Praktikant*innen und Auszubildenden blieben diese gleich.

Um die Entscheidungsgewalt und die Einflussmöglichkeiten innerhalb der [Gruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek und des Zentrums für Informations- und Medientechnologie](#) besser abbilden zu können, hat eine Arbeitsgruppe aus Personaldezernat, Personalrat und Gleichstellungsbüro 2016 das folgende Modell gebildet (Frauenanteile zum Stichtag 1.12.2016):

Hierachiestufe	Anteil Frauen in %
Führung	40
Fachleitung	36
Sachbearbeitung	54
Auszubildende	88

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezerent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. Diese aus 20 Personen bestehende Gruppe hat einen Frauenanteil von 40% und ist damit annähernd paritätisch besetzt. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst 44 Personen mit einem Frauenanteil von 36%. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 375 Personen und weist einen Frauenanteil von 54% auf. In der (kleinen) Gruppe der 8 Auszubildenden sind 7 Stellen von Frauen besetzt.



Geschlechtergerechte Karriereentwicklung

Der [Women Career Service](#) bot auch im vergangenen Jahr weiblichen Angehörigen der Universität die Möglichkeit, ihr fachliches und persönliches Profil in Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen systematisch zu erweitern. Das Programm setzte Schwerpunkte in den Bereichen Studium & Berufseinstieg, Wissenschaft & Forschung sowie Wissenschaft & Management. In den Veranstaltungen wurden Themenbereiche wie Bewerbungs- und Berufungstraining, Selbstsicherheit, Persönlichkeits- und Karriereentwicklung, Führungskompetenz/Teammanagement, Konfliktmanagement u.a. abgedeckt, an den insgesamt 10 Workshops konnten jeweils bis zu 12 Interessentinnen teilnehmen. Auch das neue Jahresprogramm 2017/18 ist fertiggestellt und auf der [Homepage des Women Career Service](#) einsehbar.

In das [Mentoring-Programm FraMeS](#) konnten 2017 insgesamt 18 neue Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgenommen werden (Fakultät I: 9 Mentees; Fak II: 5 Mentees; Fak IV: 4 Mentees), darunter insgesamt 8 Postdoktorandinnen. Aus der Fakultät III gab es keine Bewerberinnen. Bei der gemeinsamen Abschluss- und Auftaktveranstaltung am 07. Juli 2017 wurden in feierlichem Rahmen den Mentees des Jahrgangs 2016/17 ihre Mentoring-Zertifikate überreicht und gleichzeitig die neuen Mentees des Jahrgangs 2017/18 begrüßt. Nach Grußworten von Julia Küchel, Koordinatorin des Programms, Prof.' Dr. Gabriele Weiß, Prorektorin für Bildungswege und Diversity, sowie Dr.' Tetiana Havlin, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät I und ehemalige Mentee des Programms, hörten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung einen Festvortrag von Prof.' Dr. Anne Schlüter von der Universität Duisburg-Essen, die selbst Mentorin bei FraMeS war. Hier ging es um den wichtigen Beitrag von Mentoring-Programmen für die Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Wissenschaft sowie um die besonderen Schwierigkeiten von Frauen, Spitzenpositionen in der Wissenschaft zu erlangen. Diese Schwierigkeiten potenzieren sich noch einmal, wenn die Kategorie Geschlecht auf die Kategorie soziale Herkunft trifft, d.h. Frauen von nicht akademischer Herkunft haben es deutlich schwerer, Karriere in der Wissenschaft zu machen.

Eine vom Arbeitskreis Mentoring an der Universität Siegen vorbereitete [Buchpublikation zum Thema „Mentoring – Wunsch und Wirklichkeit. Dekonstruktion und Rekontextualisierung eines Versprechens“](#) konnte im Sommer 2017 fertiggestellt werden und ist inzwischen auch im Buchhandel erhältlich. In der Publikation geht es neben einer Thematisierung offener Forschungsfragen im Zusammenhang mit Mentoring u.a. um eine bessere Verzahnung zwischen Theorie und Praxis, um mögliche Effekte von Mentoring und um die Vielfalt der Formate in verschiedenen Kontexten. Die Ergebnisse des Arbeitskreises, sowie die verschiedenen Mentoring-Programme der Universität Siegen, konnten im Herbst 2017 bei einer Fachtagung zum Thema Mentoring an der Universität Gießen einem interessierten Publikum vorgestellt werden. Dem Arbeitskreis Mentoring gehören Julia Küchel (Gleichstellungsbüro), Dr.' Susanne Padberg (Alumniverbund), Dr. Mark-Oliver Carl (ehem. ZLB), Prof. Dr. Volker Stein (Fakultät III) und Prof. Dr. Jürgen Schlösser (Fakultät III) an.



Vergabe von Fördermitteln: Übergangsfinanzierungen und Projekte zur Gleichstellung

Die Gleichstellungskommission hat in ihrer Sitzung am 30. März 2017 über die [Anträge auf Projekte zur Gleichstellung und auf Übergangsfinanzierung für Doktorandinnen und Habilitandinnen \(Antragsrunde 2017\)](#) beraten und Empfehlungen für die Beschlussfassung im Rektorat verabschiedet. Das Rektorat bestätigte die Empfehlungen der Gleichstellungskommission am 27. April 2017.

Eingegangen waren 6 Anträge auf Förderung von Projekten zur Gleichstellung mit einem Antragsvolumen von insgesamt 26.353 € sowie 7 Anträge auf Übergangsfinanzierung mit einem Antragsvolumen von insgesamt 29.100 €. Für beide Ausschreibungen stehen je 15.000 € zur Verfügung. Die Anzahl der Anträge auf Projekte zur Gleichstellung hat in den letzten beiden Jahren erfreulicherweise wieder deutlich zugenommen. Unter den beantragten und bewilligten Projekten befinden sich ein Doktorand*innen-Workshop „Queerying Polska: Heteronormativitätskritische Interventionen in Wissenschaft, Aktivismus und Kunst ab 1980 in Polen“, der auch dem Aufbau eines Doktorand*innen-Netzwerks dient, ein Podiumsgespräch mit Seyran Ates zum Thema „Living feminism“ sowie die Entwicklung eines Projekts zur Etablierung von videovignettenstimulierten Video-Clubs im Bereich der Mathematikdidaktik (EVE), die der Erhöhung der Quote männlicher Studierender im Bereich des Lehramts für Grundschulen dienen sollen.

Aus den [Projektmitteln 2016](#) wurden im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen durchgeführt:

[Projektwoche in der medizinischen Informatik für Frauen](#) vom 10. – 13. Oktober 2016: Interessentinnen konnten in Studium und Arbeitsalltag der medizinischen Informatik hineinschnuppern und auch an einem Workshop zur Ethik in der Medizin teilnehmen. Während eines Besuchs im Jung-Stilling-Krankenhaus konnten die Teilnehmerinnen Anwendungsbereiche der medizinischen Informatik kennenlernen. Adressatinnen der Projektwoche waren Schülerinnen ab 16 Jahren, aber auch Informatikstudentinnen und Frauen, die bereits in medizinischen Berufen arbeiten. Das Projekt wurde von Prof. Rainer Brück, Anna Exner und Julia Moos entwickelt und durchgeführt.

Interdisziplinäre Tagung zum Thema „[Metamorphosen. Travestien und Transpositionen](#)“ vom 13. bis 15. Oktober 2016 im Museum für Gegenwartskunst: Hier wurden die antiken Verwandlungsgeschichten Ovids in fächerübergreifender Weise aufgegriffen und besonders im Hinblick auf Genderfragen, Queerness-Debatten und deren Einbettung in die Populärkultur aktualisiert. Die Tagung wurde konzipiert und organisiert von Katrin Weleda (Fakultät II, Kunstgeschichte) und Niels Penke (Fakultät I, Germanistik).

[Ringvorlesung und Kolloquium zur Kartografie des aktuellen kunstpädagogischen Diskurses unter genderspezifischen Fragestellungen](#), Wintersemester 2016/17. Die Ringvorlesung wurde konzipiert und organisiert von Frau Prof.' Dr. Stefanie Marr, Dr.' Magdalena Eckes und Dr.' Katja Hoffmann.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie lagen im Berichtszeitraum Schwerpunkte auf den Themen Internationales und Familie, Evaluation der alternierenden Telearbeit, Ausbau der familiengerechten Infrastruktur an den Standorten in der Innenstadt, Erweiterung der Betreuungszeiträume der universitätsinternen Ferienbetreuung sowie die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf/Studium.

Internationale Studierende und Wissenschaftler*innen mit Kind(ern) haben in einem besonderen Maße spezifische Probleme, geeigneten Wohnraum zu finden, ihren Aufenthalt zu finanzieren oder Angelegenheiten mit dem Auslandsamt zu regeln. Hinzu kommt, dass die Universität bisher über keine validen Daten verfügt, die eine Bedarfsplanung z.B. in Bezug auf Wohnraum für internationale Familien erleichtern würde. **Die Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule**, die seit der Auditierung der Universität Siegen als familiengerechte Hochschule besteht und die kontinuierliche Umsetzung der Zielvereinbarungen mit der berufundfamilie Service GmbH unterstützt, hat sich daher in mehreren Sitzungen mit den Problemen dieser Zielgruppe befasst. U.a. ging es um die Möglichkeit einer intensiveren personellen Unterstützung bei der Wohnraumsuche sowie ein Familienstipendium für (internationale) Studierende mit Kind(ern) oder zu pflegenden Angehörigen. Der Senat der Universität hat 2017 eine Ombudsperson benannt, die vor allem bei Problemen internationaler Studierender und Beschäftigter mit Stadt und Ausländerbehörde vermittelnd tätig werden soll.

Die im letzten Jahr vorbereitete **Befragung zur alternierenden Telearbeit** an der Universität Siegen konnte im Sommersemester 2017 durchgeführt und ausgewertet werden. Die Anschreiben an die in Telearbeit Beschäftigten und deren Vorgesetzte wurden in der 12 Kalenderwoche versendet, die Online-Befragung selbst lief vom 24. März bis zum 13. April 2017. Ziel der Befragung war es, den Effekt der alternierenden Telearbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie ihre Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe an der Universität zu evaluieren. Der Evaluationsbericht wurde der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule in ihrer Sitzung am 21. Juli 2017 vorgestellt. Hier wurde deutlich, dass ein hohes Maß an Zufriedenheit mit der alternierenden Telearbeit an der Universität Siegen besteht. So verlaufen Einrichtung und Betrieb des Telearbeitsplatzes in der Regel reibungslos und der überwiegende Teil der Befragten ist der Ansicht, in Telearbeit besonders produktiv arbeiten zu können. Alle in Telearbeit Beschäftigten gaben an, dass sie in einer entsprechenden Situation wieder Telearbeit beantragen würden. Auf Seiten der Vorgesetzten wurden vor allem Informationsdefizite zu den Rahmenbedingungen der Telearbeit beklagt. Hier soll mit gezielten Informationsmaterialien entgegengewirkt werden. Auf der Grundlage der Evaluation wird im Wintersemester 2017/18 die Rahmenvereinbarung zur alternierenden Telearbeit an der Universität Siegen überarbeitet werden.

Seit 2008 arbeiten oder haben 53 Personen in alternierender Telearbeit gearbeitet. Davon waren 63 % Frauen und 59 % Beschäftigte aus dem Bereich Technik und Verwaltung. Der häufigste Grund für alternierende Telearbeit ist die Betreuung eines Kindes (61 %), dann folgen die Pflege von nahen Angehörigen (17 %) und die eigene Erkrankung (14 %). Alle Männer haben Telearbeit aufgrund der Betreuung eines Kindes beantragt; Männer arbeiten im Schnitt weniger ihrer Wochenarbeitszeit in Telearbeit als Frauen.

Im vergangenen Jahr konnte die Infrastruktur für Beschäftigte und Studierende mit Kind(ern) an den Universitätsstandorten der Innenstadt weiter ausgebaut werden.

Im Gebäude „Am Herrengarten“ wurde am 10. Mai 2017 ein [neues Kinderzimmer](#) eröffnet. Das Kinderzimmer, welches auch für eine stundenweise Betreuung von Kindern geeignet ist, wurde aus Chancengleichheitsmitteln der DFG eingerichtet. Es steht in erster Linie Kindern der Beschäftigten des SFB „Medien der Kooperation“ und des GRK „Locating Media“ zur Verfügung, darüber hinaus aber auch Gästen, die zu Veranstaltungen und Tagungen kommen. Im Gebäude „Am Herrengarten“ wurde auf Ebene 0 außerdem ein [Eltern-Kind-Raum](#) neu eingerichtet, in dem kleinere Kinder gewickelt und versorgt werden können. Im Gebäude „Unteres Schloss“ befinden sich seit dem Sommersemester 2017 [Wickelmöglichkeiten \(US-A 081 und 083\)](#), die Bibliothek am Unteren Schloss verfügt über einen [Eltern-Kind-Raum](#). Ein Kinderzimmer für den Campus „Unteres Schloss“ ist in Planung.

Auf Grund der großen Nachfrage wurden im vergangenen Jahr die Betreuungszeiträume der universitätsinternen [Ferienbetreuung](#) weiter ausgebaut. In der erstmals zweiwöchig angebotenen Herbstferienbetreuung 2016 wurden so vom 10. bis 21. Oktober insgesamt 56 Kinder im Alter von 6 bis 14 Jahren im Siegerlandkolleg betreut. Das Programm beinhaltete neben Sport und Spiel u.a. eine Vorlesung der Kinderuni zum Thema Wolf, ein Angebot der Lernwerkstatt Oase zum Thema Technik, einen Workshop mit Schattentheater und viele herbstliche Kreativangebote wie z.B. Drachen basteln und Marmelade kochen. Vom 18. – 21. April 2017 fand die erste Osterferienbetreuung an der Universität Siegen statt, die sofort voll ausgebucht war. Die Sommerferienbetreuung, die vom 17. Juli bis zum 4. August 2017 angeboten wurde, fand wegen der HKoP-Baumaßnahmen und der damit verbundenen Interimsunterbringungen erstmals in Räumlichkeiten der Glückauf-Schule statt. Kinder und Betreuungspersonen erlebten hier in kindgerechter Umgebung unbeschwerte und frohe Ferientage.

In Kooperation mit dem Dezernat 4 führten Gleichstellungsbüro und Familienservicebüro am 6. März 2017, die [Informationsveranstaltung „Angehörige pflegen – eine Herausforderung neben Beruf und Studium“](#) durch. Gaby Cullmann von der Senioren- und Pflegeberatungsstelle des Kreises Siegen-Wittgenstein informierte zu den gesetzlichen Neuerungen seit dem 1. Januar 2017 (Zweites Pflegestärkungsgesetz, PSG II) und stand für Rückfragen zur Verfügung. Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse insbesondere von Seiten der Beschäftigten der Universität. Vorgestellt wurde auch die Notfallmappe der berufundfamilie Service GmbH, die gedruckt im Familienservicebüro erhältlich ist.



Veranstaltungen und Aktionstage

Das Gleichstellungsbüro führte im Wintersemester 2016/17 eine Veranstaltungsreihe zum Thema [Transgender](#) durch. Dabei ging es sowohl um juristische als auch um medizinische und psychologische Aspekte des Themas. Angeboten wurden außerdem Vorträge zu nicht-binärer Geschlechterforschung, zu Biologismus vs. Queer-Trans sowie ein Filmabend. Die Veranstaltungsreihe, die u.a. vom autonomen Frauenreferat wo*men, von queer@uni und dem Fachschaftsrat GGLaBaMa unterstützt wurde, sollte zur Gendersensibilisierung und zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen beitragen. Die Reihe begann am 24. November 2017.

Vom 20. Juni – 28. Juni 2017 führte das Gleichstellungsbüro die Themenwoche [„Grenzen wahren – Veranstaltungsreihe gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“](#) durch. Auf dem Programm standen ein Vortrag der Kulturwissenschaftlerin Mithu M. Sanyal zum Thema „Rape revisited – Warum wir über sexualisierte Gewalt sprechen, wie wir darüber sprechen“, ein Vortrag der Anwältin Martina Lorsch zum Thema „Angriffe auf die sexuelle Selbstbestimmung und das Recht – Was bringt die Reform des Sexualstrafrechts den Betroffenen?“, ein Wendo-Kurs für Studentinnen, ein Workshop „Psychologische Selbstbehauptung für Frauen“ mit Monika Hoffmann, ein Vortrag zum Thema „Sexting, Cyberbulling & Co. – Phänomen, Folgen & Prävention“ mit dem Medienpädagogen Uwe Buermann sowie ein Vortrag zum

Thema „Geschmackssache oder verbotswürdig? Geschlechtsdiskriminierende Werbung aus juristischer Perspektive“ mit Dr. Berit Völmann von der Goethe-Universität Frankfurt a.M. Die Veranstaltungsreihe fand eine sehr gute Resonanz, besonders nachgefragt waren die Vorträge von Mithu M. Sanyal, von Martina Lörsch, der Workshop mit Monika Hoffmann und der Wendo-Kurs. In dem von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten AK „[Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt](#)“ wurde im vergangenen Jahr an einem Entwurf für einen Leitfadens zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Siegen gearbeitet. Nach Fertigstellung und Verabschiedung durch das Rektorat wird dieser der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt werden.

Anlässlich des [Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen](#) führte das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen am 24. November 2016 eine Spendenaktion zugunsten des Frauenhauses in Olpe durch. Ein Waffelverkauf im Mensafoyer der Universität gegen Spenden für das Frauenhaus erbrachte insgesamt 140 €. Diese wurden dem Frauenhaus am 7. Dezember 2016 überreicht. Mit der Aktion sollte auf die gesellschaftliche Bedeutung der Frauenhäuser aufmerksam gemacht werden, die vielfach die erste Anlaufstelle der von Gewalt betroffenen Frauen sind. Auch sollte daran erinnert werden, dass nach wie vor überwiegend Frauen Opfer von sexualisierter Gewalt oder Partnerschaftsgewalt werden, wie z.B. die jüngst erschienene kriminalstatistische Auswertung des BKA aus dem Jahre 2015 belegt. Dennoch wird das Thema tabuisiert und selbst von Betroffenen häufig verschwiegen.

Zum [Internationalen Frauentag](#) organisierte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Filmklub Kurbelkiste, der IG Metall, ver.di, wo*men u.a. die [Filmvorführung „Sonita“](#), die am 9. März 2017 im Kulturhaus Lÿz stattfand. Der Dokumentarfilm „Sonita“ thematisiert die Geschichte eines afghanischen Mädchens, das mit seinen Schwestern vor den Taliban in den Irak geflüchtet ist und von den Eltern mit 15 Jahren zwangsverheiratet werden soll. Im Anschluss an die Vorführung fand eine Diskussionsrunde statt, an der u.a. auch Personen mit Migrationshintergrund beteiligt waren, die bspw. aus der Türkei und Afghanistan berichteten.

Der [Girls' Day/Boys' Day](#) an der Universität Siegen fand 2017 in einem neuen und kleineren Format als in früheren Jahren statt. Auch wurde der Tag nicht durch das Referat Studierendenservice sondern durch das Gleichstellungsbüro organisiert. Dabei ging die Universität eine Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Siegen ein, die u.a. die Werbung für das Angebot übernahm. Hintergrund für die Neukonzeption des Tages sind die seit zwei Jahren rückläufigen Anmeldezahlen für den Girls' Day/Boys' Day, die vor allem auf konkurrierende Angebote (die flächendeckende Einführung des Programms „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) und die Infomesse „Ready to Study“) zurückzuführen sind.

Rund 40 Mädchen und Jungen besuchten die Universität Siegen am 27. April 2017. Auf dem Programm stand zunächst je eine Schnuppervorlesung für Mädchen und für Jungen aus dem Fach Bauingenieurwesen bzw. aus den Erziehungswissenschaften. Während sich die Jungen über die Möglichkeiten des Lehramtsstudiums an der Universität Siegen informierten, wurden die Mädchen von Prof. Dr. Reggiani in verschiedene Problemstellungen des Wasser- bzw. Hochwassermanagements eingeführt, die in Zusammenhang mit Klimaveränderungen stehen. Im Mittelpunkt der Schnuppervorlesung standen Umweltphänomene wie Bodenerosion und Dürre, Gletscherschmelze, Hochwasser und Bodenversalzung.

Nach einer kleinen Pause stand für die Jungen ein Besuch der Ausstellung „Typ 2020 – Was morgen zählt“ auf dem Programm. Hier wurden ihnen verschiedene Berufsfelder aus den Bereichen Gesundheit, Soziales und Dienstleistung präsentiert. Durch die Ausstellung führten Mitarbeitende des Gleichstellungsbüros der Universität Siegen. Die Mädchen erlebten zunächst eine Podiumsdiskussion mit Alumni der Universität Siegen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fächer Maschinenbau, Elektrotechnik, Physik und Chemie. Im Anschluss daran besuchten die Mädchen die Ausstellung „Vision 2027 – Erfinde deine Zukunft“. Hier konnten sie sich über innovative Erfindungen von Frauen sowie über die Erfinderinnen

selbst informieren. Währenddessen erlebten die Jungen eine Podiumsdiskussion mit Alumni der Universität, die das Grundschullehramt oder Soziale Arbeit studiert hatten und nun als Grundschullehrer, Leiter einer KiTa und in der Rehabilitation psychisch belasteter oder erkrankter Menschen tätig sind.

Am 16. Mai 2017 führte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Netzwerk Hochschulsekretariat [eine Lesung sowie einen Kurzvortrag mit der Bestseller-Autorin Katharina Münk](#) durch (Sachbuch „Und morgen bringe ich ihn um. Als Chefsekretärin im Top-Management“, 2006; Roman „Die Insassen“, 2009). Katharina Münk war 25 Jahre lang als Vorstands- und Geschäftsführungsassistentin in unterschiedlichsten Branchen tätig, bevor sie Ihren Chefsekretärinnenposten niederlegte und über ihre Erlebnisse schrieb. Neben ihrer Autorinnentätigkeit ist sie als Personal Coach für Fach- und Führungskräfte tätig. Sie bietet Workshops und Coachings zum Thema „Kommunikation“, „Konfliktmanagement“ sowie „Führen und geführt werden“ an und ist nicht nur in der freien Wirtschaft, sondern auch an Universitäten tätig. Eingeladen waren Mitarbeitende in Hochschulsekretariaten sowie Vorgesetzte.

Das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen beteiligte sich auch am Projekt „Eine Uni – ein Buch/Die Uni Siegen - das Grundgesetz“. Am 18. Mai 2017 wurde in der Universitätsbibliothek am Unteren Schloss die [Ausstellung „Mütter des Grundgesetzes“](#) eröffnet. Grußworte sprachen der Leiter der Universitätsbibliothek, Dr. Jochen Johannsen, und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Dr. Elisabeth Heinrich. Die Wanderausstellung des Bundesfamilienministeriums bot einen interessanten Einblick in die Biografie der vier Frauen, die als die einzigen weiblichen Mitglieder des 65 Personen starken Parlamentarischen Rates erfolgreich dafür stritten, dass der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ (GG Art. 3, Abs. 2) in dieser Form in das Grundgesetz aufgenommen wurde. Die Ausstellung war bis zum 30. Mai 2017 in der Universitätsbibliothek am Unteren Schloss zu sehen und wandert danach an weitere Campus-Orte.

Ebenfalls im Rahmen des Projekts „Eine Uni – ein Buch/Die Uni Siegen - das Grundgesetz“ zeigte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Seminar für Sozialwissenschaften an der Universität Siegen, der Kurbelkiste und dem Lyz am 27. Juni 2017 den [Film „Sternstunde ihres Lebens“](#). Im Zentrum des Films steht die Familienrechtlerin Elisabeth Selbert (Iris Berben), die als Mitglied des Parlamentarischen Rates gegen viele Widerstände für den Gleichberechtigungssatz in Art. 3, Abs. 2 GG eintritt. Skeptisch stehen ihr anfangs sogar die drei Kolleginnen im Parlamentarischen Rat sowie ihre eigene Sekretärin gegenüber. Erst eine gemeinsame landesweite Kampagne bringt schließlich den Durchbruch. Im Anschluss an die Filmvorführung fand eine Diskussionsrunde statt.

Am 20. Juni 2017 feierte das [Institut für Gender Studies \(Gestu_S\) an der Universität Siegen sein 10jähriges Jubiläum](#). Den Festvortrag hielt Prof. Dr. Sabine Hark (TU Berlin) zum Thema „Diskursive Enteignungen. Gender als Ressource neo-autoritärer Wir/Sie-Dichotomien – Konsequenzen für die Gender Studies“. An die Anfänge der Institutionalisierung der Gender Studies in Siegen erinnerten Prof.in Dr. Sabine Hering, die Gründungsmitglied und erste Vorstandsvorsitzende des Gestu_S war, sowie die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Elisabeth Heinrich. Über die Entwicklung der letzten Jahre und die gegenwärtigen Perspektiven des Gestu_S sprach die jetzige Vorstandsvorsitzende, Prof. Dr. Bärbel Kuhn.

Anlässlich des Jubiläums fand am 21. Juni 2017 der aus Projektmitteln zur Gleichstellung geförderte [studentische Workshop „Gender Rules. Aktuelle Perspektiven der Gender & Queer Studies“](#) statt. Der Workshop wurde durchgeführt von Dr. Florian Krauß, Rebecca Weber und Sebastian Zilles. Den Abschluss bildete ein Abendvortrag mit Nikki Trauthwein (Lilli Elbe Archiv, Berlin) zum Thema: „Trans*- Community – Zeitschriften und Pamphlete als Bildungsort – Das Lilli Elbe-Archiv für Inter, Trans, Queer History“.



GenderConsulting – Beratung zu und Förderung von Chancengleichheit in der Wissenschaft

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft setzt sich entschieden für Chancengleichheit und Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im deutschen Wissenschaftssystem ein. Zu diesem Zweck hat die DFG in den einzelnen Förderprogrammen verschiedene Maßnahmen eingeführt. So können Forschungsverbände (z.B. SFG, GRK, FOR) beispielsweise zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen beantragen, um ihre Aktivitäten in diesem Bereich zu verstärken. Der Einsatz der Mittel ist an bestimmte Rahmenbedingungen gebunden. Um über diese Rahmenbedingungen zu informieren, sowie gemeinsam Ideen zur Ver- ausgabung dieser Mittel zu entwickeln und sich über evtl. Herausforderungen bei der Mittelverwaltung auszutauschen, hat das Gleichstellungsbüro im Sommer 2017 den „**Runder Tisch DFG**“ ins Leben gerufen. Bisher fanden zwei Treffen statt, die sich mit Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen sowie mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie beschäftigt haben. Teilgenommen haben die Verantwortlichen bzw. Koordinator*innen des SFB „Medien der Kooperation“, des GRK „Imagine New Modalities“, des GRK „Locating Media“ sowie der FOR „Quark Flavour Physics and Effective Field Theories“. Erste Kooperationen unter den Forschungsverbänden konnten angestoßen werden. Über Möglichkeiten zur gemeinsamen Verausgabung von Chancengleichheitsmitteln („Pooling“) wurde und wird weiter beraten.

Seit Oktober 2016 ist das Gleichstellungsbüro Mitglied im bundesweiten „**Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden**“. Zentrale Ziele des sind der Erfahrungsaustausch zu Beratungsstrategien und -prozessen, zur Integration von GenderConsulting in den Prozess der Antragsstellung für Forschungsverbände sowie zur Zusammenarbeit mit Forschungs- und anderen Organisationseinheiten der jeweiligen Hochschule. Der Austausch über Best-Practice-Beispiele soll bei der Qualitätssicherung und Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen für Forschungsverbände unterstützen. Das Netzwerk steht in einem engen Austausch mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und weiteren Drittmittelgebern (z.B. BMBF, EU), sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) und weiteren nationalen und internationalen wissenschaftspolitischen Akteur*innen. Im November 2017 wurde Julia Küchel (Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro) auf der Mitgliederversammlung in Düsseldorf zu einer der neuen Sprecherinnen des Netzwerks gewählt.



Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands

Die Universität Siegen startet mit dem „[Diversity Audit](#)“ des Stifterverbands. Ziel ist es, die Chancengerechtigkeit für Studierende und Beschäftigte an der Universität zu erhöhen - unabhängig von deren geschlechtlicher Identität, kultureller oder sozialer Herkunft oder ihren individuellen Lebensumständen. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich hierbei durch Teilnahme am Lenkungskreis des Diversity Audits. Überdies unterstützt das Gleichstellungsbüro das Prorektorat für Bildungswege und Diversity anteilig durch Julia Küchel (Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro), die als Mitglied der Steuerungsgruppe die stellvertretende Projektleitung übernimmt.



Interimunterbringung

Wegen der HKoP-Baumaßnahme ist das [Gleichstellungsbüro](#) der Universität Siegen zum Wintersemester 2017/18 in das Gebäude Siegerlandkolleg (AR-SK 040) umgezogen. Mit in das ehemalige Siegerlandkolleg eingezogen ist das [Familienservicebüro](#), das sich nun in den nächsten drei Jahren im Raum AR-SK 040/1 befindet. Ein barrierefreier Zugang ist gegeben. Durch die Nähe des Familienservicebüros zur Haardter Berg-Schule soll eine bessere Erreichbarkeit für Studierende und Beschäftigte mit Familien- und Pflegeaufgaben gewährleistet werden. Im bisherigen Raum des Familienservicebüros (SSC 107) befindet sich jetzt das Büro des Mentoring-Programms FraMeS und des Women Career Service (WCS). [Das Kinderzimmer des Campus AR \(ehemals AR-M 004/2\)](#) ist im Rahmen der Interimsunterbringung in das Seminarzentrum Haardter-Berg-Schule gezogen und steht seit Beginn der Vorlesungszeit wieder allen Eltern und Kindern der Universität zur Verfügung. Es befindet sich im Erdgeschoss des Gebäudes und dort im Raum AR-HB 023. Schlüssel für das Kinderzimmer sind an den Pforten AR-HB (Seminarzentrum Haardter-Berg-Schule) und AR-D (Audimax) hinterlegt, beide sind im Normalfall von 08.00 – 22.00 Uhr besetzt. Ein weiterer Schlüssel wird demnächst im AStA hinterlegt sein, dieser ist im Normalfall von 10.00 - 15.30 Uhr geöffnet. Derzeit befindet sich auch die Give-Box noch im Kinderzimmer, sie wird jedoch in Kürze einen neuen Platz im Foyer der Haardter-Berg-Schule bekommen. Auch in die Haardter-Berg-Schule ist der [Eltern-Kind-Raum \(ehemals AR-UB 098\)](#) gezogen. Er befindet sich jetzt im Raum AR-HB 024.



Gleichstellungsbeauftragte