

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

2023/2024



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Dr.'in Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr.'in Elisabeth Heinrich

Inhaltsverzeichnis

Ausschreibungen und Zertifikate	4
Integrierter Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG eingereicht.....	7
Gender-Report NRW 2025	8
Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Siegen auf den verschiedenen Karrierestufen.....	9
Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung.....	14
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.....	17
Aktionstage und Veranstaltungen.....	21
DIVERSITY UND LGBTQIA*	24
Netzwerke	25
Öffentlichkeitsarbeit.....	28
Interna.....	29

Sehr geehrte Leser*innen,

liebe Hochschulangehörige, liebe Studierende,

wir legen Ihnen heute den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros der Universität Siegen für den Berichtszeitraum **1. Oktober 2023 bis 30. September 2024** vor. Dieser Zeitraum war geprägt von zahlreichen Antragsverfahren sowie von der Aufnahme in das Professorinnenprogramm 2030, um die sich die Universität Siegen bereits im Sommersemester 2023 erfolgreich beworben hatte. So galt es, mit der Gleichstellungskommission Vorschläge für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu entwickeln, die bei Berufung einer Frau im Rahmen des Professorinnenprogramms realisiert werden sollten, und diese mit dem Rektorat abzustimmen. Turnusmäßig bewarb sich die Universität Siegen sodann zum sechsten Mal um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat. Zum ersten Mal war hier eine integrative Bearbeitung der Themenfelder Geschlechtergleichstellung und Diversität möglich bzw. gefordert, was deutlich zeigt, wie sehr sich das Thema Chancengerechtigkeit seit dem Zeitpunkt des Erstantrags der Universität Siegen im Jahr 2009 weiterentwickelt hat. Breiten Raum nahm auch die Beteiligung an der Reauditierung der Universität zur erneuten Verleihung des Diversity-Zertifikats „Vielfalt gestalten“ ein. Und vorzubereiten war schließlich die inzwischen 6. Reauditierung der Universität Siegen als familiengerechte Hochschule. Hinzu kamen umfangreiche Berichtspflichten wie die Abfassung des Integrierten Berichts zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG und die Abfrage der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

Bezüglich des Frauenanteils an Professuren war auch im vergangenen akademischen Jahr keine positive Entwicklung zu verzeichnen. Die im neuen Gleichstellungskonzept festgeschriebene Taskforce „Gewinnen und Halten von Professorinnen“ nahm jedoch ihre Arbeit auf, und es ist zu hoffen, dass dies die Entwicklung der Frauenanteile an Professuren in der Zukunft positiv beeinflussen wird.

Auch das Wintersemester 2023/24 war noch geprägt von den Bemühungen, die flexible Kinderbetreuungseinrichtung FLEXI zu erhalten. Die Fortsetzung des Betriebs wurde möglich durch eine Reduktion der Öffnungszeiten, die mit Beginn des Kalenderjahres 2024 in Kraft trat. Die neuen Öffnungszeiten stellten jedoch Familien und auch die Einrichtung selbst vor große Herausforderungen, und so war die Erleichterung bei allen Beteiligten groß, als die neue

Hochschulleitung zusätzliche Mittel bereitstellte, durch die die FLEXI ab Mitte Juni 2024 wieder zu den gewohnten Öffnungszeiten zurückkehren konnte.

Intensiv bearbeitet wurde im Berichtszeitraum das Thema Machtmissbrauch in der Wissenschaft, nachdem die nordrheinwestfälischen Hochschulen am 26. September 2023 eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben hatten, die u.a. vorsieht, bestehende Maßnahmen gegen Machtmissbrauch angemessen auszubauen, für das Thema zu sensibilisieren sowie die Hochschulmitglieder niedrigschwellig zu informieren.

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



Dr. Elisabeth Heinrich

Gleichstellungsbeauftragte

Ausschreibungen und Zertifikate

Erfolgreiche Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder

Die Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030, die die Universität Siegen zum 31. August 2023 fristgerecht eingereicht hatte, wurde mit Schreiben vom 23. Februar 2024 positiv beschieden. Voraussetzung für die erfolgreiche Bewerbung war die Vorlage eines Gleichstellungskonzepts für Parität, das von einem Begutachtungsgremium bewertet wurde. Die Universität Siegen hat nun die Möglichkeit, eine Förderung von bis zu drei erstberufenen Professorinnen für jeweils bis zu fünf Jahren zu erhalten. Die vollständigen förmlichen Förderanträge müssen bis spätestens zum 30. September 2025 eingereicht sein, über die eingegangenen Anträge entscheidet das BMBF unter Beachtung der zur Verfügung stehenden Mittel nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs.

Förderfähig sind Berufungen, deren Ausschreibungen ab dem 1. Januar 2023 erfolgt sind. Die Förderung erfolgt ausschließlich für Berufungen auf unbefristete W2- und W3-Stellen der antragstellenden Hochschule. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig freiwerdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine bereits vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen. Im Falle der Förderung von Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren haben die Hochschulen verbindlich zu erklären, für welche zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die durch die Förderung freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe verwendet werden sollen. Diese Mitteilung ist Teil des förmlichen Förderantrags. Die Gleichstellungskommission hat daher bereits in ihrer Sitzung am 22. Januar 2024 Vorschläge für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen erarbeitet, die aus den freiwerdenden Mitteln finanziert werden sollten. Dazu gehören die Einführung und Erprobung eines Gender- und Diversity-Zertifikatsprogramms für Beschäftigte an der Universität Siegen in Lehre, Forschung und Verwaltung (der Entwurf eines Konzepts liegt vor), die Einrichtung einer weiteren Nachwuchsgruppe/der Position einer Nachwuchsgruppenleiterin/zusätzlicher Postdoc-Stellen, die individuelle Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in Führungspositionen der Wissenschaft und auf dem Weg in die Wissenschaft (z.B. Fortsetzung des Programms „Fast Forward“ für neuberufene Professorinnen, Reisekostenstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen, die an Konferenzen, Tagungen oder Workshops teilnehmen möchten, Netzwerkbildung im Rahmen

von „Meet the Female University“ etc.). Die Vorschläge wurden im Rektorat diskutiert und beschlossen.

Universität Siegen erhält Prädikat TOTAL E-QUALITY zum sechsten Mal

Erfolgreich beworben hat sich die Universität Siegen im Berichtszeitraum auch um die erneute Verleihung des TOTAL E-QUALITY Prädikats. Der Antrag war bis zum 30. April 2024 einzureichen, mit Schreiben vom 28. Juni 2024 erhielt die Universität die Mitteilung, dass ihre Bewerbung erfolgreich war und sie das Prädikat zum sechsten Mal erhalten wird. Für die Chancengleichheitsstrategie und das Portfolio der Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Stärkung unterrepräsentierter Gruppen und der Entwicklung einer diskriminierungsfreien Hochschule gab es von Seiten der Jury ein sehr positives Feedback:

„Die Universität Siegen präsentiert in ihrer Bewerbung eine überzeugende Chancengleichheitsstrategie und erfüllt damit hervorragend die TOTAL E-QUALITY Standards in den verschiedenen Aktionsfeldern. Aufgrund des beispielhaften Handelns im Sinne einer chancengleichheitsorientierten Personal- und Organisationspolitik wird die Universität Siegen für die Jahre 2024 bis 2026 zum sechsten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. [...] An der Universität Siegen werden angemessene und ambitionierte Maßnahmen umgesetzt. Die Chancengleichheitsstrategie ist nachhaltig verankert und basiert auf einem umfassenden Antidiskriminierungsverständnis. Als Diversitätskategorien werden neben dem Geschlecht und körperlichen wie geistigen Fähigkeiten auch die soziale und ethnische Herkunft sowie Familienverantwortung einbezogen. Die eingesetzten Maßnahmen scheinen zur Erreichung der universitätsweiten, selbst gesteckten Ziele geeignet.“

Mit dem Prädikat ausgezeichnet werden Unternehmen und Institutionen für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik, dabei fokussiert das Prädikat Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit unter intersektionalem und inklusivem Ansatz. In der Bewerbung darzulegen und zu dokumentieren war, wie Chancengleichheit und Vielfalt in der eigenen Organisation verankert sind und gelebt werden, und zwar mit Blick auf sechs Aktionsfelder:

1. Strukturelle und strategische Verankerung von Chancengleichheit und Integration in Planungs- und Steuerungselemente zur Organisationsentwicklung;
2. Organisationskultur und gesellschaftspolitisches Bekenntnis zu Chancengleichheit;
3. Chancengerechte Personalarbeit;

4. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben;
5. Förderung von wertschätzendem, vorurteilsfreiem Verhalten/Aktivitäten gegen Machtmissbrauch, sexualisierte/geschlechtsbezogene Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
6. Chancengleichheit in Forschung/Lehre/Studium

Der Antrag umfasste außerdem die Darstellung des Profils der Universität mit Bezug auf Chancengleichheit, statistische Angaben zur Zusammensetzung von Personal und Studierendenschaft und schließlich die Dokumentation von Maßnahmen zur Förderung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Hochschule.

Audit familiengerechte Hochschule

Die im Wintersemester 2024/25 anstehende Reauditierung als familiengerechte Hochschule wurde im Laufe des Sommersemesters 2024 in Zusammenarbeit mit der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule vorbereitet. Thematisch soll es in den vier geplanten Dialogsessions um Optionen der Vereinbarkeit von Lehre und Familie, wissenschaftliche Weiterqualifizierung und Familie, die Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung und aktive Vaterschaft im Hochschulkontext gehen.

Integrierter Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG eingereicht

Fristgerecht zum 30. September 2024 reichte die Universität Siegen den Integrierten Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG ein. Der Bericht wurde auf der Grundlage eines detaillierten Leitfadens erstellt, den die Mitgliedseinrichtungen der DFG bereits in der Mitgliederversammlung im Juli 2023 verabschiedet hatten. Der Umsetzungsprozess zu den FOGD sah vor, dass die Hochschulen bis zum Stichtag einen integrierten Bericht sowohl zur „Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ als auch zur „Förderung von Diversität“ einreichen. Zu benennen waren die für den aktuellen Berichtszeitraum relevanten qualitativen wie quantitativen Ziele und Strategien beider Bereiche. Zudem wurde um eine ausführliche Schilderung der Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen im Hause gebeten. Abgefragt wurden außerdem die bisher erfolgreichsten Maßnahmen beider Bereiche sowie die relevantesten Vorhaben für den Berichtszeitraum 2022-2025. Ebenso wurde um eine Schilderung der zurzeit größten Herausforderungen gebeten. Gegenstand des Berichts waren auch jene Strategien und Maßnahmen, welche in der Vergangenheit weniger erfolgreich waren. Darüber hinaus sollte expliziert werden, inwiefern eine Veränderung der Organisationskultur hin zu mehr Chancengleichheit und Diversität stattgefunden hat. Der Bericht wurde dem Rektorat in der Sitzung am 19. September 2024 vorgelegt.

Gender-Report NRW 2025

Die Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt im Dreijahresrhythmus den Gender-Report NRW, der zugleich als Grundlage für die Berichtsanforderungen im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (§ 22) dient. Der Report umfasst drei aktuelle Teilstudien zu Geschlechter(un)gerechtigkeit an den Hochschulen in NRW: Neben der Fortschreibung der Analyse hochschulstatistischer Daten mit Schwerpunkt NRW (Teil I) und der Gleichstellungspraktiken an den Hochschulen in NRW (Teil II) wird jeweils eine Studie zu einem wechselnden Schwerpunktthema durchgeführt (Teil III). Im kommenden Report, welcher 2025 erscheinen soll, ist dieses die dezentrale Gleichstellungsarbeit.

Im Rahmen von Teil II des Reports führte die Koordinations- und Forschungsstelle eine Befragung an allen Hochschulen in NRW durch. An dieser beteiligte sich auch die Universität Siegen. Abgefragt wurde der Stand der Umsetzung von Hochschulgesetz, Kunsthochschulgesetz und Landesgleichstellungsgesetz. Neben den klassischen Themen (Gleichstellungspläne, Gleichstellungsquoten und Gremienbesetzung, Unterstützung von Personen mit Care-Verantwortung) sind in den letzten Jahren weitere Themen in den Fokus der Gleichstellungsarbeit gerückt: der Umgang mit Geschlechtervielfalt und Mehrfachdiskriminierung, Machtmissbrauch sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) an den Hochschulen.

Im Kontext des Gender-Reports werden auch die Online-Datenbanken der Koordinations- und Forschungsstelle zu Gleichstellungsmaßnahmen und Kinderbetreuungsangeboten aktualisiert.

Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Siegen auf den verschiedenen Karrierestufen

Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zum Stichtag 1. Dezember 2022 und 2023 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile Professuren nach Köpfen inklusive Vertretungsprofessuren in %

		Anzahl			Frauen in %
		gesamt	Frauen	Männer	
Fakultät I	2022	59	22	37	37,3
	2023	61	22	39	36,1
Fakultät II	2022	42	19	23	45,2
	2023	42	19	23	45,2
Fakultät III	2022	44	8	36	18,2
	2023	44	6	38	13,6
Fakultät IV	2022	88	10	78	11,4
	2023	85	10	75	11,7
Fakultät V	2022	14	4	10	28,6
	2023	13	4	9	30,8
<i>Gesamt</i>	2022	247	63	184	25,5
	2023	245	61	184	24,9

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile unter den Professuren in der Fakultät V um zwei Prozentpunkte leicht gestiegen. Gefallen sind die Frauenanteile in der Fakultät I um einen Prozentpunkt sowie in der Fakultät III um fünf Prozentpunkte. Die Frauenanteile in den Fakultäten II und IV sind gleichgeblieben. Über alle Fakultäten hinweg lag der Frauenanteil an W1 Professuren bei 40%, an W2/C2/C3-Professuren bei 29% und an W3/C4-Professuren bei 19%. Der Anteil an neuberufenen Professorinnen liegt für das Jahr 2023 bei 50%. Dabei liegt der Anteil der neu auf eine Professur berufenen Frauen bei Juniorprofessuren ohne Tenure Track bei 0% (N=1), bei Juniorprofessuren mit Tenure Track bei 75% (N=4), bei befristeten W2 Professuren mit Tenure Track bei 100% (N=2) und bei unbefristeten W2 Professuren bei 25% (N=4). Bei W3 Professuren liegt der Anteil der neuberufenen Professorinnen bei 0% (N=1). Insgesamt ist der Frauenanteil an Professuren an der Universität Siegen im Vergleich zum

Vorjahr um weniger als einen Prozentpunkt auf 24,9% gefallen und liegt leicht unter dem Bundesdurchschnitt (28%)¹.

Der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren betrug zum 01.10.2023 20% (N=15) und zum 01.04.2024 42% (N=12). Im Durchschnitt lag der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren im akademischen Jahr 2023/2024 somit bei 31%.

Die Frauenanteile an **wissenschaftlich Beschäftigten unterhalb der Professur** waren in den Fakultäten unterschiedlich hoch:

Tabelle 2: Frauenanteil wiss. Personal (ohne Prof.) an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen in %
		gesamt	Frauen	Männer	
Fakultät I	2022	236	149	87	63,1
	2023	224	127	97	56,7
Fakultät II	2022	163	101	62	62,0
	2023	178	108	70	60,7
Fakultät III	2022	190	86	104	45,3
	2023	193	80	113	41,5
Fakultät IV	2022	472	113	359	23,9
	2023	455	98	357	21,5
Fakultät V	2022	61	39	22	63,9
	2023	64	33	31	51,6
<i>Gesamt</i>	2022	1.122	488	634	43,5
	2023	1.114	446	668	40,0

Die Werte sind gegenüber 2022 in den Fakultäten von insgesamt 43,5% auf 40% leicht gesunken. Dies zeigt sich in allen Fakultäten. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in der Fakultät V mit einem Rückgang des Anteils um acht Prozentpunkte. Auch in der Fakultät I ist der Frauenanteil um mehr als sechs Prozentpunkte zurück gegangen. In den anderen Fakultäten ist der Rückgang weniger ausgeprägt (Fakultät II: 1%, Fakultät III: 4%, Fakultät IV: 2%).

¹ Bezogen auf die Daten des statistischen Bundesamtes zu 2022.

Der Frauenanteil an **Studierenden (Belegungen der Fächer)** hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

Tabelle 3: Frauenanteil Belegungen (nicht Köpfe) der Studierenden an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Fakultät I	2022/2023	9.825	6.584	3.241	67,0
	2023/2024	9.086	6.121	2.965	67,4
Fakultät II	2022/2023	7.546	5.342	2.204	70,8
	2023/2024	7.306	5.173	2.133	70,8
Fakultät III	2022/2023	4.061	1.816	2.245	44,7
	2023/2024	3.597	1.622	1.975	45,1
Fakultät IV	2022/2023	5.796	2.293	3.503	39,6
	2023/2024	5.538	2.205	3.333	39,8
Fakultät V	2022/2023	853	631	222	74,0
	2023/2024	972	724	248	74,5
<i>Gesamt</i>	2022/2023	28.081	16.666	11.415	59,3
	2023/2024	26.499	15.845	10.654	59,8

In den Fakultäten I und II ist der Frauenanteil an Studierenden insgesamt sehr hoch. Die Fakultät II ist die einzige Fakultät, die im Berichtszeitraum keine Steigerung des Frauenanteils verzeichnen kann. Hier bleibt er jedoch mit 70,8% auf sehr hohem Niveau. In der Fakultät III nähert er sich der Parität. Die Fakultät IV weist einen Frauenanteil an Studierenden von fast 40 % auf. Weiterhin gibt es große fachspezifische Unterschiede. So nehmen die Belegungen durch Studentinnen im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Informatik weiterhin nur sehr allmählich zu. Der Frauenanteil in der Fakultät V (74,5 %) ist der höchste aller Fakultäten.

Im Bereich **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen** stellen sich die Frauenanteile nach Laufbahngruppen wie folgt dar:

Tabelle 4: Frauenanteil MTV (Fakultäten und Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen) an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen in %
		gesamt	Frauen	Männer	
Höhere Laufbahn	2022	46	27	19	58,7
	2023	40	19	21	47,5
Gehobene Laufbahn	2022	109	31	78	28,4
	2023	113	32	81	28,3
Mittlere Laufbahn	2022	284	244	40	85,9
	2023	274	235	39	85,8
Praktikum/ Auszubildende	2022	6	0	6	0,0
	2023	7	1	6	14,3
<i>Gesamt</i>	2022	419	299	120	71,4
	2023	434	287	147	66,1

Der Frauenanteil an Beschäftigten in Technik und Verwaltung in der Höheren Laufbahngruppe sank im Berichtszeitraum erheblich von 58,7% auf 47,5%. Damit wird die 50%-Grenze unterschritten. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen Laufbahn bleibt der Frauenanteil auf niedrigem Niveau. Der Bereich der Gehobenen Laufbahn betrifft vor allem Techniker*innen (z.B. in Werkstätten und Laboren der Fakultäten), in denen Frauen allgemein (noch) nicht stark vertreten sind. In die Mittlere Laufbahn ist vor allem das Personal in den Sekretariaten der Lehrstühle eingruppiert, hier sind weiterhin sehr viele Frauen beschäftigt. Zudem konnte wieder eine Frau als Auszubildende gewonnen werden.

Um die Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek, Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung und des Zentrums für Informations- und Medientechnologie** besser abbilden zu können, erhebt die Universität die

Frauenanteile im Bereich MTV außerhalb der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen nicht nach Eingruppierung, sondern nach Positionen:

Tabelle 5: Frauenanteile MTV (ohne Fakultäten und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen) an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen in %
		gesamt	Frauen	Männer	
Führung	2022	11	3	8	27,3
	2023	11	3	8	27,3
Fachleitungen	2022	32	15	17	46,9
	2023	31	14	17	45,2
Sachbearbeitung	2022	487	286	201	58,7
	2023	480	284	196	59,2
Auszubildende	2022	5	4	1	80
	2023	8	6	2	75
Gesamt	2022	535	308	227	57,6
	2023	530	307	223	57,9

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezernent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. Diese zurzeit aus 11 Personen bestehende Gruppe bleibt stabil bei einem Frauenanteil von 27,3 %. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst zurzeit 31 Personen mit einem Frauenanteil von 45,2 %. Hier ist ein leichter Rückgang zu vermerken. Diese Stufe ist damit trotzdem de facto paritätisch besetzt. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 480 Personen und weist einen Frauenanteil von 59,2% auf. Somit liegt hier eine leichte Steigerung des Frauenanteils von ca. einem Prozentpunkt vor. In der (kleinen) Gruppe der acht Auszubildenden sind sechs Stellen von Frauen besetzt (75%). Zwar ist der Frauenanteil damit etwas niedriger als in den Vorjahren, dies bedeutet jedoch einen Schritt in Richtung Parität.

Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung

Angebote zur Karriereentwicklung von Frauen standen auch im akademischen Jahr 2023/24 im besonderen Fokus der Gleichstellungsarbeit. Im Januar 2024 erschien das neue Jahresprogramm des **Women Career Service**, der weiblichen Angehörigen der Universität seit vielen Jahren die Möglichkeit bietet, ihr fachliches und persönliches Profil in Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen systematisch zu erweitern. Das Programm bot neben der mittlerweile obligatorisch gewordenen flexiblen Vermittlung von Einzelcoachings für Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Siegen zielgruppenübergreifende Angebote wie ein Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungstraining sowie vielfältige Workshops, u.a. zu den Themen Drittmittel, Stimme & Körpersprache, Female Leadership, Selbstmanagement & Resilienz.

Nach Abschluss der Auswahlgespräche im Rahmen des interdisziplinären **Mentoringprogramms FraMeS** für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität Siegen startete im März 2024 der neue, 14. Jahrgang mit insgesamt 18 Mentees, darunter vier Postdocs aus den Fakultäten I, IV und V sowie 14 Doktorandinnen aus allen Fakultäten. Die diesjährige Abschluss- und Auftaktveranstaltung des 13. bzw. 14. Jahrgangs des Programms fand am 5. Juli 2024 statt. In den Schulungsräumen und dem UB-Café wurden die ehemaligen und neuen Mentees des Programms willkommen geheißen. Nach Grußworten der Koordinatorinnen und der Prorektorin Prof.' Dr.' Petra Vogel durften sich die Gäste über eine Keynote von Dr. Minha Lee, Juniorprofessorin an der Fakultät für Industriedesign der Technischen Universität Eindhoven freuen. Unter dem Titel "How does AI see us? From Collaborative Mind Perception to Design Justice" gab sie Einblicke in ihre Forschung zu moralischen Konflikten und Emotionen bei Interaktionen mit Robotern und Chatbots. Dabei lieferte sie mit ihrem Hintergrund in Design, Philosophie und HCI interdisziplinäre Ansätze zu Emotionen, der Reproduktion von Stereotypen durch künstliche Intelligenz und intersektionaler Gerechtigkeit. Die Keynote wurde durch die angeregte Diskussion mit den Teilnehmenden komplementiert.

Im Rahmen der Zertifikatsübergabe an die scheidenden Mentees wurden individuelle Grußworte der Mentor*innen verlesen, die mehr als deutlich machten, was für karriererelevante Beziehungen und Vernetzungen zwischen Mentees und Mentor*innen im letzten Jahr

entstehen konnten. Unter den ehemaligen Mentees befand sich auch eine Teilnehmerin, die bereits während der Programmlaufzeit von FraMeS eine Professur antreten konnte.

Die Auftaktveranstaltung der inzwischen vierten Staffel des **Tandemprogramms Fast Forward** mit sechs neuberufenen Professorinnen fand im November 2023 statt. Beim Lunch Talk am 7. Februar 2024, der zum Rahmenprogramm gehört, hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Führungsfrauen aus der Verwaltung, ehemalige Teilnehmerinnen sowie Tandempartnerinnen wiederzusehen bzw. kennenzulernen und bei Snacks und Getränken miteinander ins Gespräch zu kommen. Das Grußwort hatte Katharina Sommer, Leiterin des Referats International Office, übernommen, die in ihrem Beitrag ganz besonders auf die Relevanz der (internationalen) Vernetzung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb einging.

Das vom Gleichstellungsbüro organisierte **Netzwerk Wissenschaftsmanagement** traf sich im Berichtszeitraum zum ersten Mal am 18.01.2024, Treffpunkt war das Gartenhaus. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, Akteurinnen, die im Wissenschaftsmanagement der Universität Siegen tätig sind, darunter Kolleginnen des Sprachenzentrums, des ZFH, Starting, QM, des IO und des Welcome Centers sowie des Alumniverbunds, besser miteinander in Kontakt zu bringen und ihnen eine Plattform für den informellen Austausch zu bieten. Es wird angestrebt, die Treffen zwei- bis dreimal im Jahr zu organisieren.

Auch 2024 standen wieder insgesamt 15.000 € für **Projekte zur Gleichstellung** und 15.000 € für **Übergangsfinanzierungen** von Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. Postdoktorandinnen zur Verfügung. Anträge auf Projekte zur Gleichstellung sollen Aspekte von Gender Mainstreaming aufgreifen und/oder die Gleichstellung bzw. die Förderung von Frauen insbesondere an der Universität Siegen und im Hochschulsystem insgesamt zum Ziel haben. Anträge auf Übergangsfinanzierung können von weiblichen Promotionsstudierenden und Graduierten der Universität Siegen gestellt werden, die Förderung durch eine Übergangsfinanzierung ist in der Regel für bis zu sechs Monate und bis zu 1.250 € monatlich möglich. Die Ausschreibungen wurden im Dezember 2023 über verschiedene Verteiler der Universität kommuniziert und waren auch online auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten einsehbar.

Sie standen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Bewilligt wurden 5 Übergangsfinanzierungen und zwei Projekte zur Gleichstellung:

- Metzner, Franka, Dr.'in; Tölle, Lisa, Dr.'in des.; Quenzer-Alfred, Carolin (Erziehungswissenschaft, Fakultät II): Mütter in der Wissenschaft an der Universität Siegen – Sichtbarmachen von Role Models (Mai 2024 – April 2025)
- Lich, Ulli, M.A. (Wirtschaftswissenschaft, Fakultät III): Gender und der Zugang zu Energie in Uganda: Folgeantrag zur Veröffentlichung der Ergebnisse in den untersuchten Kommunen (April - Juni 2024)

Die zum Stichtag 22. März 2024 eingegangenen Anträge waren durch die Gleichstellungskommission geprüft und auf der Grundlage der Empfehlungen der Gleichstellungskommission durch das Rektorat beschlossen worden.

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die flexible Kinderbetreuungseinrichtung FLEXI musste zum Januar 2024 ihre Öffnungszeiten einschränken. Die Kinder wurden jetzt nur noch Montag – Donnerstag von 8.00 – 14.00 Uhr betreut, die Betreuung am Freitag entfiel ganz. Hintergrund für die eingeschränkten Öffnungszeiten waren Sparzwänge, die sich aus dem abnehmenden Budget der Universität ergeben. Die Betreuungseinrichtung FLEXI war im vergangenen Jahr in ihrem Fortbestand akut bedroht, der Betrieb konnte jedoch durch den gemeinschaftlichen Einsatz von Mitgliedern der Hochschulleitung und der Verwaltung gesichert werden. Ab Mitte Juni 2024 konnte die Flexi dank der Bereitstellung zusätzlicher Mittel durch das Rektorat wieder zu den gewohnten Zeiten sowie von Montag - Freitag geöffnet werden.

Eine rege Nachfrage fanden erneut die Angebote der familiengerechten Hochschule. Der **Familienmonat** im November 2023 bot Beschäftigten und Studierenden ein breites Themenspektrum, darunter eine Online-Lesung der Journalistin Anne Dittmann aus ihrem neuesten Buch „solo, selbst & ständig – Was Alleinerziehende wirklich brauchen“ und die Auftaktveranstaltung der Lokalgruppe „Mutterschaft und Wissenschaft“ am Standort Siegen, ein Angebot, dass der Initiative wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen der Fakultät II zu verdanken war. Das Familienservicebüro stellte im Rahmen dieser Veranstaltung Angebote der Universität Siegen für Mütter* in der Wissenschaft vor. Aber auch Themen für pflegende Angehörige standen auf dem Programm, so z.B. erstmals ein „Pflegekurs zur Nachbarschaftshilfe nach §45 SGB XI“, der in Kooperation mit dem Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz Südwestfalen (Caritasverband Siegen-Wittgenstein e.V.) durchgeführt wurde. Die Teilnehmenden erhielten hier praktische Anleitungen und Tipps für den Umgang mit hilfebedürftigen Menschen sowie Informationen über Einschränkungen im Alter. Weitere Themen waren Erste Hilfe und die Kommunikation im Umgang mit Menschen mit Pflegebedarf. Ebenfalls zum ersten Mal gab es eine Vorlesestunde speziell für Kinder und ihre Betreuungspersonen, verbunden mit einem kompakten Input zum Thema Diversität im Kinderbuchregal. Weitere Veranstaltungen des Familienmonats informierten zu Eltern-Kind-Kuren und Kuren für pflegende Angehörige. Hierfür konnte die Kurberaterin Monika Jung-Bieker (AWO Kreisverband Siegen-Wittgenstein/Olpe) gewonnen werden. Der Familienmonat 2023 schloss mit einem Workshop zu den Themen

„Selbstorganisation, -führung und -fürsorge im Familien- und Berufsalltag“ mit Stephanie Poggemöller.

Seit dem Wintersemester 2019/2020 können sich Studierende mit Familienverantwortung in finanziell schwierigen Situationen für das **Familienstipendium** der Universität Siegen bewerben oder finanzielle Unterstützung aus dem **Familiennothilfefonds** beantragen. Das Familienstipendium wird Studierenden im Bachelor- oder Masterstudium zur Erlangung des Studienabschlusses für ein Semester (6 Monate) gewährt und zielt darauf ab, familienbedingten Verzögerungen oder Studienabbrüchen in der Abschlussphase des Studiums entgegenzuwirken. Der Familiennothilfefonds der Universität Siegen unterstützt Studierende mit Familienverantwortung in temporären finanziellen Notsituationen durch eine einmalige Zahlung und soll es diesen so ermöglichen, ihr Studium fortzusetzen.

Familienstipendium und Familiennothilfefonds der Universität Siegen werden aus Mitteln des Landesprogramms „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ finanziert. Im Berichtszeitraum konnten 3 Studierende mit einem Familienstipendium und 5 Studierende aus dem Familiennothilfefonds gefördert werden.

Beschäftigte der Universität Siegen können seit 2018 einen **Zuschuss zu den Betreuungskosten** von Kindern erhalten, wenn dienstliche Belange über die üblichen Arbeits- und Betreuungszeiten hinaus eine zusätzliche Betreuung erforderlich machen. Dienstliche Belange können z.B. die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, Dienstreisen oder die Teilnahme an Tagungen oder Kongressen sein. Der Zuschuss kann auf Antrag gewährt werden und ist auf 600,- €/Jahr pro Familie begrenzt. Im Berichtszeitraum wurden 2 Familien durch den Betreuungsfonds unterstützt.

Seit dem Sommersemester 2022 können Beschäftigte der Universität Siegen außerdem einen **Zuschuss zu den Reisekosten für die notwendige Familienmitnahme (für Kinder unter 12 Jahren)** erhalten. Die Bezuschussung soll eine Unterstützung bieten, wenn die Mitnahme von Kind(ern) und einer Begleitperson auf eine Dienstreise erforderlich ist. Im Berichtszeitraum nutzten 11 Beschäftigte diese Möglichkeit.

Für die Vereinbarkeit von Studium und Familie stehen auf dem Adolf-Reichwein Campus vier **Familienparkplätze** zur Verfügung, die für vereinbarte Zeitfenster vergeben werden. Diese Parkplätze sind Studierenden vorbehalten. Im Berichtszeitraum nutzten 11 Studierende mit Kind die Möglichkeit, einen Familienparkplatz zu buchen.

Am Donnerstag, den 27. Juni 2024, veranstalteten das Familienservicebüro und die Kinderbetreuungseinrichtung FLEXI erstmals ein kleines **Familienfest** auf dem Campus. Neben der Möglichkeit, das Familienservicebüro und die FLEXI kennenzulernen und Kontakte zu knüpfen, gab es auf der Bistrowiese ein buntes Angebot für Kinder. Von einer Hüpfburg über Kinderschminken und Glitzertattoos, bis hin zu diversen Spielmöglichkeiten sowie Snacks und Getränken, war alles dabei.

An den **Ferienbetreuungen** der Universität nahmen 2023/24 insgesamt 88 verschiedene Kinder teil, 66 Familien profitierten von dem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Mit insgesamt fast 45 Kindern war schon die Herbstferienbetreuung 2023 wieder ein voller Erfolg und ein starkes Zeichen dafür, wie wichtig nach wie vor Vereinbarkeitsfragen für Angehörige der Universität Siegen sind. Durch den Feiertag zu Beginn der Herbstferien fand die Betreuung nur an insgesamt acht Tagen statt. Umso kompakter zeigte sich das vielfältige Programm, welches eine bunte Mischung aus Bewegungsspielen, Bastelangeboten, entspannenden Tätigkeiten und Besuchen der OASE-Lernwerkstatt enthielt. In der Turnhalle sowie auf dem Schulhof der Glückaufschule konnten sich die Kinder nach Herzenslust austoben, das herbstliche Wetter bot sich außerdem zu kreativen Angeboten mit Naturmaterial an. Für die Halloweenparty am letzten Tag der Betreuung wurden Teelichthalter und Laternen aus Zeitungsresten mit selbstgemachtem Kleister vorbereitet. Außerdem besuchte die Gruppe zum Abschluss der Betreuung gemeinsam die Mensa des Studierendenwerks. Bülent Cengiz, Koordinator der Ferienbetreuung, konnte sich erneut über zahlreiche Kooperationspartnerschaften und das enorme Engagement der studentischen Betreuer*innen freuen. Ende des Jahres hat er die Universität verlassen, die Ausschreibung seiner Stelle erfolgte im November 2023.

An der Osterferienbetreuung 2024, die vom 25. bis 28. März stattfand und die bereits von der neuen Koordinatorin Franziska Krayter geleitet wurde, nahmen 27 Kinder teil. Drei engagierte

Betreuungspersonen gestalteten das Programm mit Bastelprojekten, Aktivitäten in der Turnhalle und einem Oster-Fotoshooting. Die Mensa der Universität Siegen versorgte Kinder und Betreuungsteam an drei Tagen mit abwechslungsreichen Menüs. Ein besonderes Highlight war das gemeinsame Kochen am vierten Tag.

Highlights der Sommerferienbetreuung, die vom 15. Juli bis zum 2. August 2024 stattfand, waren u.a. ein Stationenlauf über Gesundheit und Freundschaft (in Kooperation mit dem DRK) sowie eine Schnitzeljagd zum Thema "Sinnespraktiken" (in Zusammenarbeit mit dem SFB 1187, B05-Projekt "Frühe Kindheit und Smartphone). Außerdem hatten die Kinder der Ferienbetreuung auch in diesem Jahr wieder die Möglichkeit, an mehreren Nachmittagen die Lernwerkstatt „Oase“ zu besuchen und sich dort mit ihren individuellen Interessen zu beschäftigen. Viel Zeit blieb wie immer auch für Sport und Spiel, kreative Bastelangebote und Entspannung. Betreut wurden insgesamt 63 Kinder aus 48 Familien.

Die **Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule** traf sich am 9. April 2024. Themen waren u.a. der Erschwernisausgleich zur Erbringung von Prüfungsleistungen von Studierenden mit Familienaufgaben sowie die Evaluation des Familienstipendiums und des Nothilfefonds für Studierende mit Familienaufgaben. Das Gremium tauschte sich außerdem zu den Erfahrungen mit den neuen Öffnungszeiten der Flexi aus, hier gingen auch Kritikpunkte und Anregungen aus der Senatssitzung im Februar ein.

Die Lenkungsgruppe entstand mit dem Audit familiengerechte Hochschule bereits im Jahre 2006. Ihre Aufgabe ist es, die Umsetzung der Zielvereinbarungen bzw. des Handlungsprogramms familiengerechte Hochschule zu koordinieren und zu begleiten sowie Impulse für die Weiterentwicklung der familiengerechten Universität Siegen zu geben. Beteiligt sind neben dem Kanzler, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Familienservicebüro viele weitere Akteur*innen der Hochschule, u.a. Vertreter*innen des AstA, der Personalräte und des Studierendenwerks.

Aktionstage und Veranstaltungen

Mit Unterstützung hochschulinterner und -externer Kooperationspartner*innen beteiligte sich das Gleichstellungsbüro am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit (Equal Pay Day), am Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, am Internationalen Frauentag und am Girls' und Boys' Day 2024.

Equal Pay Day 2023

Anlässlich des Tages der betrieblichen Entgeltgleichheit organisierten das Gleichstellungsbüro und das Netzwerk Hochschulesekretariat der Universität gemeinsam mit dem Aktionsbündnis Frauenarbeit Siegerland einen bunten Abend mit persönlichen Geschichten, Snacks und Raum für Austausch. Die Veranstaltung „*Kreuz & quer statt geradeaus – Starke Frauen erzählen!*“ fand am 2. November 2023 um 18.00 Uhr im Seminarzentrum am Obergraben 25 (US-S) statt:

„In unserem Alltag geht es oft um Kontrolle, um Pläne, um das Morgen, um Sicherheit und eine gewisse Ordnung. Schon früh bekommen wir das mit auf unseren Weg gegeben. Doch geradeaus verläuft das Leben nicht immer. Es schlägt Haken, geht Umwege und bringt Erfahrungen mit sich, die wir nicht missen wollen. Und so sieht das Ziel manchmal anders aus, als wir es uns vorgestellt haben. Starke Frauen erzählen von ihren Lebenswegen und Erwerbsbiografien, die nicht immer gradlinig waren. Davon, dass nicht immer alles nach Plan läuft und warum das manchmal genau richtig ist.“

Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Große Resonanz fand die anlässlich des Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen vom Gleichstellungsbüro und der Referentin für Diversity Policies organisierte Veranstaltung „Stadt, Macht, Geschlecht: Was Gender mit Stadtentwicklung zu tun hat“ mit der Referentin Dr. Mary Dellenbaugh-Losse. Diese fand am 27. November 2023 um 18.00 Uhr im Seminarzentrum am Obergraben 25 (US-S) statt:

*„Die Uni zieht in die Stadt! Das bedeutet, dass sich das Stadtbild ändert, nicht nur für Hochschulangehörige, sondern für alle Bürger*innen Siegens. Was sollte bei einem Wandel des Stadtbildes bedacht werden, wenn die Stadt für alle – insbesondere auch für Frauen, Familien*

*und queere Menschen – ein sicherer Ort sein soll, an dem sich alle willkommen fühlen können? Über diese und weitere Fragen sprechen wir mit Dr. Mary Dellenbaugh-Losse, sowie, im anschließenden Panel Talk, mit verschiedenen Vertreter*innen der Universität und der Stadt Siegen. Dr. Mary Dellenbaugh-Losse ist Stadtforscherin, Beraterin und Autorin mit den Schwerpunkten soziale Inklusion, Bürger*innenbeteiligung und Gender. Ihre aktuelle Arbeit umfasst eine Vielzahl von Themen, darunter Gender Planning und Gender Mainstreaming in der Kommunalpolitik, inklusive Bürger*innenbeteiligung, öffentlich-zivilgesellschaftliche Zusammenarbeit und soziale Innovation in der Kommunalverwaltung, sowie städtische Gemeingüter.“*

Filmveranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentages am 12. März 2024

Anlässlich des Internationalen Frauentages (jährlich am 8. März) zeigte das Aktionsbündnis „Frauenarbeit Siegerland“, in dem sich auch das Team des Gleichstellungsbüros der Universität Siegen engagiert, den Film „Keiner schiebt uns weg“. Die Filmveranstaltung fand am 12. März im Programm kino Kurbelkiste im Kulturhaus Lütz (St.-Johann-Straße 18, 57074 Siegen) statt.

Der Film zeigt die Geschichte um den Arbeitskampf der Heinze-Frauen (Beschäftigte des ehemaligen Fotounternehmens Heinze), die 1981 vor dem Bundesarbeitsgericht in Kassel für die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen kämpften. Für ein persönliches Gespräch war die Zeitzeugin Marianne Kaiser zu Gast. Sie ist Herausgeberin des Buches „Wir wollen gleiche Löhne! Dokumente zum Kampf der 29 Heinze-Frauen“ und Autorin für die Forschungs- und Bildungsplattform „frauen/ruhr/geschichte“.

Girls' Day & Boys' Day 2024

Auch 2024 leistete der bundesweite Aktionstag „Girls' & Boys' Day“ einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen, indem er es diesen ermöglichte, Einblicke in Studienfächer und Berufsfelder zu bekommen, in denen das eigene Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist.

In Kooperation mit engagierten Mitarbeitenden und Studierenden der Theaterpädagogik (Fakultät I), der Wirtschaftsinformatik (Fakultät III) und der Didaktik der Informatik (Fakultät IV)

organisierte das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen ein spannendes und abwechslungsreiches Programm, bei dem die Praxisnähe im Vordergrund stand. Für Schülerinnen wurden die Workshops *"Hey Siri, lass mal die Welt retten" – wie Technik das Verhalten ändern kann* sowie *Informatik – Kreativität für die Welt von morgen* angeboten, Schüler konnten an dem Workshop *Theaterpädagogik lädt ein: "Die Pfosten sind, die Bretter aufgeschlagen..."* teilnehmen. Selbstverständlich konnten an den Programmpunkten auch Jugendliche teilnehmen, die sich weder als Mädchen noch als Junge empfinden. Sie hatten die Möglichkeit, sich individuell für ein Fach zu entscheiden, das sie bislang noch nicht im Blick hatten.

LET'S TALK ABOUT GENDER

Unter dem Motto „Let's talk about gender“ beteiligten sich das Gleichstellungsbüro, das Familienservicebüro, die Koordinatorin der Ferienbetreuung sowie das Gestu_S mit einem gemeinsamen Stand am Tag der Offenen Uni.

Neben Informationsmaterial und Goodies gab es für Neugierige ein Quiz zu den Themen Gender und Gleichstellung, teils mit spezifischem Bezug zur Universität Siegen. Die Quiz-Fragen und deren Lösungen regten nicht selten zu Rückfragen und spannenden Gesprächen an und brachten eine Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Themen mit sich. Für Kinder und Jugendliche gab es verschiedene Wurfspiele sowie einen Basteltisch mit Ausmalbildern und Material für Perlenschmuck.

DIVERSITY UND LGBTQIA*

Das Gleichstellungsbüro unterstützte bei der Vorbereitung und Durchführung der 2024 anstehenden Re-Auditierung des Diversity-Zertifikates „Vielfalt gestalten“ und beteiligte sich an der Organisation einer Veranstaltungsreihe zum bundesweiten 12. Deutschen Diversity-Tag (28. Mai 2024). Die Veranstaltungsreihe, die vom 27. Mai bis zum 6. Juni 2024 durchgeführt wurde, stand unter dem Titel „#WirSindAnti - ANTI Diskriminierung & Machtmissbrauch

im Hochschulkontext“ und knüpfte damit an die anonyme digitale Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden an unserer Hochschule sowie an den Erfahrungsaustausch der im Herbst 2023 gegründeten AG Machtmissbrauch an der Universität an. Ziel der Reihe war der weitere Ausbau eines systematischen Schutzes vor Diskriminierung und Machtmissbrauch an der Universität Siegen, der auch Weiterbildungsangebote für alle Gruppen der Hochschule einschließt.

Die Hochschulen in NRW hatten zu Beginn des Wintersemesters 2023/2024 eine Selbstverpflichtung zum Umgang mit Machtmissbrauch abgegeben. Darin haben sie sich u.a. dazu verpflichtet, bestehende Maßnahmen angemessen auszubauen sowie die Hochschulmitglieder über die entsprechenden Angebote transparent und niederschwellig zu informieren und für das Thema „Machtmissbrauch“ zu sensibilisieren. Auf Initiative des Kanzlers, Herrn Ulf Richter, und der Gleichstellungsbeauftragten, Dr.‘ Elisabeth Heinrich, wurde ein Erfahrungsaustausch zwischen den bereits an der Universität Siegen etablierten Beratungs- und Ansprechpersonen ins Leben gerufen, um sich zunächst einen Überblick zu verschaffen, ob und wie die bestehenden Strukturen an der Universität Siegen wirken. Nach zwei internen Workshops zum Umgang mit Machtmissbrauch an der Universität Siegen (29. November und 13. Dezember 2023) wurde eine Taskforce Machtmissbrauch gegründet, der auch Mitglieder des Senats angehören (Benennung der Mitglieder in der Senatssitzung am 15. Mai 2024). Die Taskforce konstituierte sich am 10. Juli 2024. Ziel ihrer Arbeit ist es, die Ergebnisse des Erfahrungsaustauschs auszuwerten und der Hochschulleitung konkrete Maßnahmen zu einer effektiveren Verbesserung der bestehenden Strukturen zur Verhinderung von Machtmissbrauch vorzuschlagen.

Netzwerke

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Unikliniken NRW (LaKof NRW)

Herbsttagung und Mitgliederversammlung der LaKof NRW fanden am 26. und 27. Oktober 2023 in Münster statt. Die Tagung zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen und Universitätskliniken“ startete mit einem Vortrag von Professorin Pfeleiderer (UKM) zum Thema Opferschutz in der Medizin und einem Vortrag der Anwältinnen Ladenburger und Lörsch (Köln/Bonn) zu den Rechtsgrundlagen für Gleichstellungsbeauftragte im Umgang mit sexualisierter Gewalt. Berichte aus den Ministerien (MKW und MKJFGFI) wurden im Rahmen der Mitgliederversammlung am Nachmittag gegeben, hier bestand auch die Möglichkeit für Kommissions- und Kleingruppenarbeit.

Die Herbsttagung fand in Kooperation mit allen drei Hochschulen in Münster sowie dem Universitätsklinikum statt.

Frühjahrstagung Lakof NRW am 15. März 2024

Die Frühjahrstagung der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) fand am 15. März 2024 an der Hochschule Niederrhein (Standort Mönchengladbach) statt. Themen waren u.a. die Finanzierung der Gleichstellungsbüros und die Novellierung des Hochschulgesetzes NRW.

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Unter dem Titel „Gendered Times – Analysen und Perspektiven“ fand am vergangenen Freitag, d. 10. November 2023 die Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Duisburg-Essen statt. Die zahlreichen Beiträge loteten die Verknüpfungen zwischen vergeschlechtlichten Zeitkonzeptionen, -politiken und -erleben und den an Zeit gebundenen Geschlechterkonzeptionen, -politiken und -erleben aus. Im Rahmen der Jahrestagung wurde die langjährige Leiterin der Koordinations- und Forschungsstelle, Dr. Beate Kortendiek, nach 25-jähriger Tätigkeit für das Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung verabschiedet.

Das Team der geschlechtergerechten Karriereentwicklung ist Mitglied im **Forum Mentoring e.V. – Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft** und dort in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv. Das Forum Mentoring ist das einzige Bündnis von Mentoring-Manager*innen an den über 400 Hochschulen in Deutschland. Seit 15 Jahren stärkt das Forum Mentoring als politische Interessensvertretung und Servicepool die bedeutende Zusammenarbeit zwischen Mentees und Mentor*innen, die sowohl Wissenschaftler*innen als auch bereits Studierenden eine eigenverantwortliche Karriereplanung ermöglicht.

Dr.‘ Inga Haase wurde im Rahmen dieser Aktivitäten zur Sprecherin der AG Diversity gewählt und übernahm diese Rolle bis Juli 2024. Sie organisierte und koordinierte entsprechenden Online-Veranstaltungen und unterstützte bei der Veröffentlichung der „Handlungsempfehlungen zur diversity-sensiblen Gestaltung von Mentoring-Programmen“ an deren Entstehung Dr.‘ Rebecca Weber bereits redaktionell mitgewirkt hatte.

Netzwerk Mentoring NRW

Dr.‘ Rebecca Weber und Dr.‘ Inga Haase sind aktive Mitglieder des Netzwerks Mentoring NRW.

Im Berichtszeitraum hat Dr.‘ Weber aufgrund von Elternzeit von Januar 2023 bis Ende August 2024 erst in der 2. Jahreshälfte 2024 wieder an den Regionaltreffen teilgenommen. Hier hat sie an der Online-Mitgliederversammlung des Forum Mentoring NRW im Dezember 2024 teilgenommen, in dessen Zentrum der Austausch über Best Practices im Mentoring sowie kollegialer Austausch standen.

Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden

Dr.‘ Rebecca Weber hat nach Rückkehr aus ihrer Elternzeit ab August 2024 wieder an den Netzwerktreffen teilgenommen. Sie ist aktives Mitglied der AG Pooling und nimmt an den regelmäßigen Online-Treffen der AG teil. Während der Elternzeit von Dr.‘ Weber ist sie durch Katja Skubig in der AG vertreten worden.

Netzwerk Wissenschaftsmanagement

Durch Dr.‘ Rebecca Weber ist die Universität Siegen auch im „Netzwerk Wissenschaftsmanagement“ vertreten. Sie gehört hier den Regionalgruppen „Ruhr“ und „Rheinland“ an.

HochschulNetzwerk Familie HNF NRW

Das Hochschulnetzwerk Familie NRW traf sich im Berichtszeitraum zwei Mal. Vom 26.- 27. Oktober 2023 fand das zweitägige Herbsttreffen an der Ruhr-Universität Bochum statt. Auf der Tagesordnung standen die Themen „Geldwerter Vorteil“, „Erstattung von Reisekosten für die notwendige Mitnahme von Kind (ern) und einer Begleitperson auf Dienstreisen“, Berichte aus den unterschiedlichen aktiven Arbeitsgruppen des HNFs und die zukünftige Organisation des Netzwerks.

Das eintägige Frühjahrstreffen fand am 18. März 2024 an der Hochschule Ruhr West in Mülheim an der Ruhr statt. Hier wurde vorwiegend aus den verschiedenen Arbeitsgruppen berichtet und weitere Planungsabsprachen getroffen.

Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungs- und Familienservicebüro haben im Berichtszeitraum vier Newsletter herausgebracht, die quartalsweise veröffentlicht werden. 2023/24 erschienen Schwerpunktartikel zum Thema Mentoring (anlässlich des bevorstehenden 15-jährigen Jubiläums des Mentoringprogramms FraMeS), zur Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft (anlässlich der erfolgreichen Gründung der gleichnamigen Lokalgruppe an der Universität Siegen), zur Re-Audiotierung des Zertifikates *Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes und zu „Gender-Sprache“ und „Gender-Verboten“.

Die Newsletter informierten außerdem über Aktivitäten und Planungen des Gleichstellungs- und Familienservicebüros sowie über Aktuelles aus den Bereichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Die Anmeldung zum Newsletter kann online über die Homepage des Gleichstellungsbüros erfolgen:

<https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/maillingliste/>

Ehemalige Ausgaben stehen zum Download zur Verfügung:

<https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/newsletter>

Seit 2018 veröffentlichen Gleichstellungs- und Familienservicebüro den umfassenden Jahrestätigkeitsbericht. Der aktuelle Tätigkeitsbericht erscheint jeweils zu Jahresbeginn:

<https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/jahresberichte>

Interna

Studentische Stellvertreterin der Gleichstellungstellungsbeauftragten

Charlin Lüttger, seit Januar 2021 studentische Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, verließ Ende Mai 2024 die Universität Siegen und legte damit auch ihr Amt nieder. Das Amt wurde umgehend ausgeschrieben, es lagen jedoch bis zum Stichtag 14. Juni 2024 keine Interessenbekundungen potentieller Kandidatinnen vor. Die Gleichstellungskommission entschied daher, die Wahl einer stellvertretenden studentischen Gleichstellungsbeauftragten bis zum Wintersemester 2024/25 auszusetzen, in dem ohnehin turnusmäßig Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen anstehen.

Neue Mitarbeitende im Team

Zum Oktober 2023 konnten wir unsere neue Kollegin Emine Kara im Gleichstellungsbüro begrüßen. Als Elternzeitvertretung für Isabelle Klemenz ist sie montags bis freitags von 8.00 bis 12.00 Uhr im Sekretariat des Gleichstellungsbüros tätig.

Ab Februar 2024 übernahm Franziska Krayter, Nachfolgerin von Bülent Cengiz, die Koordination der Ferienbetreuung. Die Ferienbetreuung ist ihr schon vertraut, da sie dort bereits als Betreuerin gearbeitet hat, Erfahrungen sammeln und einen Einblick in die Abläufe gewinnen konnte.

Auf den langjährigen Mitarbeiter Oliver Hohenschue folgte im März 2024 Nora Pohlmann. Sie übernahm den Bereich Controlling und Evaluation im Gleichstellungsbüro.

Mit David Bellmann hat das Familienservicebüro seit April 2024 Unterstützung durch einen neuen studentischen Mitarbeiter (WHB). David Bellmann folgt auf Janina Steinle, die inzwischen ihr Studium beendet hat.

Seit Mai 2024 ist Stephanie Mallasch als neue Mitarbeiterin im Familienservicebüro tätig. Sie ist Nachfolgerin von Katja Skubig, die die Stelle drei Jahre innehatte.