Universität Siegen

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

2020/2021



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Dr.‘in Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr.‘in Elisabeth Heinrich

Gestaltung:

Anna Franziska Pflitsch

Inhalt

Zertifikate und Auszeichnungen 3

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 8

Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen 9

Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professuren 14

Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen veröffentlicht 15

Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung 16

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie 19

Diversity und LGBTQIA* 22

Veranstaltungen und Aktionstage 23

Netzwerke 25

Interna 27

Öffentlichkeitsarbeit 28

Sehr geehrte Leser*innen, liebe Hochschulangehörige, liebe Studierende,

wir legen Ihnen heute den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros an der Universität Siegen für den Berichtszeitraum 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021 vor, einem akademischen Jahr, das durch die anhaltenden Einschränkungen aufgrund der Coronavirus-Pandemie von großen Planungsunsicherheiten und aufwendigen Vorkehrungen für die Durchführung von Veranstaltungen geprägt war, die dann schlimmstenfalls doch kurzfristig wieder abgesagt werden mussten. Dies gilt insbesondere für die Ferienbetreuungen der Universität Siegen, aber auch Aktionstage wie den Girls‘ und Boys‘ Day, deren Programm erstmals rein digital durchgeführt werden musste.

Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen sind im Berichtszeitraum wichtige Ziele erreicht worden. U.a. ist es gelungen, die Anzahl der Genderprofessuren erstmals seit Jahren wieder zu steigern, und auch das länger geplante Tandemprogramm + für neu berufene Professorinnen, Fast Forward, konnte im Rahmen des Professorinnenprogramms III an den Start gebracht werden. Eine äußerst positive Bewertung erhielt die Universität Siegen anlässlich ihres Wiederholungsantrags auf Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats und neue Themen wie z.B. der Gender Pay Gap bei den individuellen Leistungszulagen der W-Professuren wurden aufgegriffen. Sehr erfolgreich führten Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros Gendersensibilisierungsworkshops durch, u.a. für die Mid-TermSummer School des Doktorand*innenprogramms MENELAOS_NT.

Weniger erfolgreich war die Universität Siegen bei der Entwicklung der Frauenanteile an Professuren. Das selbst gesteckte Ziel, diese kontinuierlich zu steigern, wurde verfehlt, sogar ein leichter Rückgang ist im Berichtszeitraum zu verzeichnen.

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



Dr.‘ Elisabeth Heinrich

Gleichstellungsbeauftragte

Zertifikate und Auszeichnungen

Erneute Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Zum fünften Mal in Folge bewarb sich die Universität Siegen im Sommersemester 2021 erfolgreich um das Prädikat TOTAL E-QUALITY. Mit dem Prädikat werden Institutionen und Unternehmen ausgezeichnet, die eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationspolitik verfolgen, in deren Mittelpunkt die Beschäftigten (Leitungskräfte, Mitarbeiter/-innen aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung, Studierende) stehen und deren Ziel es ist, das Potenzial von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Die Zertifikatsvergabe steht unter der Schirmherrschaft des BMFSFJ. Die Universität Siegen trägt das Prädikat seit 2009, zum letzten Mal wurde es ihr 2018 verliehen. Mit der Einrichtung eines eigenen Ressorts für Diversity 2016 und der Durchführung des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten hat die Universität Siegen in den letzten Jahren systematisch daran gearbeitet, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen zu gewährleisten. Um diesen Prozess in der Antragstellung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat angemessen zu berücksichtigen, beantragte die Universität 2021 erstmals auch das Zusatzprädikat Diversity, welches seit 2016 erworben werden kann.

Die Jury bewertete den Antrag außerordentlich positiv. Hervorgehoben wird, dass die Universität Siegen in allen Aktionsfeldern überzeugende und zielorientierte Maßnahmen vorzuweisen hat, sich erfolgreich an allen Ausschreibungen des Professorinnenprogramms beteiligt hat, durch das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ sowie das „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert ist und zudem das Gütesiegel des DHV für faire und transparente Berufungsverhandlungen trägt. Positiv bewertet werden außerdem die umfassenden Gleichstellungsbemühungen im Bereich der Stellenbesetzungen und der Karriereentwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Förderung von Genderprofessuren aus Mitteln des Professorinnenprogramms, die aktive Teilnahme am öffentlichen Diskurs zu feministischen Themen sowie Maßnahmen der familiengerechten Hochschule wie das Familienstipendium und der Familiennothilfefonds für Studierende. Mit Bezug auf die Arbeit im Feld Diversity überzeugten ganz besonders die sichtbare Institutionalisierung durch Anbindung des Themas an das Prorektorat für Bildung, die Verabschiedung einer Richtlinie zum respektvollen Umgang sowie die Planungen zu einem Weiterbildungszertifikat Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Verwaltung.

Professorinnenprogramm III

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III konnte die Universität Siegen drei Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- bzw. W3- Professuren realisieren und damit die maximale Fördersumme aus dem Programm erhalten. Die durch die Förderung freiwerdenden Haushaltsmittel sollten gemäß Beschluss von Gleichstellungskommission und Rektorat in folgende gleichstellungsfördernde Maßnahmen fließen:

1. In die Einrichtung einer Nachwuchsforscherinnengruppe in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind: um diese sollten sich alle Fakultäten bewerben können;
2. in die Förderung der Gender Studies an der Universität Siegen und
3. in ein Maßnahmenpaket zur individuellen Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen.

ad 1) Das Verfahren zur Besetzung der Stelle einer Nachwuchsgruppenleiterin konnte Anfang des Jahres 2021 zum Abschluss gebracht werden. Die Stelle war im April 2020 ausgeschrieben worden, beworben hatten sich 18 Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Auswahlgremium bestand zur Hälfte aus Mitgliedern der Gleichstellungskommission und zur Hälfte aus Mitgliedern der Senatskommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Für die in die engere Wahl gekommenen Kandidatinnen wurden externe Gutachten eingeholt, die Vorstellungsgespräche mit den vier Bewerberinnen, die in die Endrunde gekommen waren, fanden am 7. Dezember 2020 statt. Den Zuschlag erhielt Dr.‘ Rusa Mandal (Physik), sie trat ihre Stelle am 7. Juni 2021 an.

ad 2) Gender Studies

Die Vergabe der Mittel zur Stärkung der Gender Studies an der Universität Siegen erfolgte zu Beginn des Wintersemesters 2020/21. Vorausgegangen war eine Ausschreibung im Sommersemester 2020, auf die sich Professor*innen der Universität Siegen mit einem Schwerpunkt in den Gender Studies bis zum 21. August 2020 bewerben konnten. Gefördert werden sollten (a) Professor*innen / Juniorprofessor*innen, die erstmals eine Gender(teil)denomination annehmen wollten und b) Professor*innen / Juniorprofessor*innen, die bereits eine Genderteildenomination innehatten, deren Profil aber noch stärker ausbauen wollten. Die Förderung umfasste Mittel für eine 50%-Stelle für eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in bis max. 28. Februar 2025.

Eine Förderung erhielten

- Prof.‘ Dr.‘ Dagmar Hoffmann, Medien und Kommunikation/ Gender Media Studies (Fakultät I) und
- Prof. Dr. Florian Heesch, Musikwissenschaft (Fakultät II), Populäre Musik und Gender Studies

Eine weitere Ausschreibung wurde im Sommersemester 2021 vorgenommen, im Fokus standen diesmal Professor*innen, die einen Forschungsschwerpunkt in den Gender Studies haben und diesen zu einer Genderprofessur ausbauen wollen. Bis zum Ende der Bewerbungsfrist am 30. Juli 2021 gingen fünf Anträge auf Förderung ein. Über die Vergabe der Mittel beriet die Gleichstellungskommission in ihrer Sitzung am 3. September 2021. Nach Vorlage der Anträge im Rektorat werden die Mittel zu Beginn des Wintersemesters 2021/22 vergeben.

ad 3) Individuelle Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen

Zur Förderung der individuellen Karrieren von Frauen in der Postdoc-Phase und von neuberufenen Professorinnen wurden an der Universität Siegen im Laufe des Wintersemesters 2020/21 neue Programme aufgelegt, die im Rahmen des Professorinnenprogramms III finanziert werden. Geplant waren die Einrichtung eines ‚Patinnenprogramms‘ mit dem Titel „Fast Forward. Tandemprogramm + für neuberufene Professorinnen“, die Ausdifferenzierung des Mentoringprogramms FraMeS durch Einrichtung einer eigenen Förderlinie für Postdocs und Juniorprofessorinnen sowie die Einrichtung eines Stipendienprogramms für den Abschluss der Postdoc-Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen und für den Übergang auf eine reguläre Stelle. Konzepte und Ausschreibungen wurden vom Gleichstellungsbüro vorbereitet und mit Gleichstellungskommission und Rektorat abgestimmt, die Programme sollen eine Laufzeit von drei bis vier Jahren haben.

Das Programm **„Fast Forward - Tandemprogramm+ für neuberufene Professorinnen“** konnte im Dezember 2020 gestartet werde. Ziel des Programms ist es, neuberufenen Professorinnen das Ankommen an der Universität Siegen zu erleichtern und einen reibungslosen und zügigen Einstieg in ihre neue Führungsposition zu ermöglichen. Neben der Teilnahme der neuberufenen Kollegin an einem Rahmenprogramm, bestehend aus Workshops und Netzwerktreffen, ist der Austausch mit einer Professorin, die bereits länger an der Universität Siegen tätig ist, das Herzstück des Programms. Die Tandems bestehen für sechs

Monate, das Programm hat eine Gesamtlaufzeit von vier Jahren. Eine erste Veranstaltung mit der ersten Kohorte fand am 11. Januar 2021 statt. Die Neuberufenen hatten hier Gelegenheit, das Welcome Center der Universität Siegen, das ZIMT und das Zentrum zur Förderung der Hochschulehre und deren Services näher kennenzulernen. Den Abschluss der sechsmonatigen Tandemzeit bildete ein zweitägiger Workshop zum Thema "Lehrstuhlmanagement & Personalführung" mit Anja Frohnen, der am 27. und 28. Mai 2021 stattfand, Einzelcoachings und Feedbackgespräche wurden noch in den darauffolgenden Wochen geführt. Der für April geplante Lunch Talk, der der weiteren Vernetzung der Professorinnen dienen sollte, musste coronabedingt leider abgesagt werden, soll jedoch im kommenden Wintersemester in Verbindung mit dem Start der zweiten Runde des Programms nachgeholt werden. An der ersten Runde nahmen sieben neuberufene Professorinnen aus drei Fakultäten teil.

Mit der Ausschreibung von drei **Jahresstipendien für Habilitandinnen** wurde im Sommersemester 2021 eine weitere Maßnahme zur Förderung von Frauen in der Postdoc-Phase und im Übergang auf eine reguläre Stelle ergriffen. Die Förderung durch ein Jahresstipendium beträgt 1.200 € monatlich, auch kann ein Kinderzuschlag in Höhe von 150 € (unabhängig von der Anzahl der Kinder) gewährt werden. Bewerben können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität, die ihre Habilitationsschrift eingereicht haben oder unmittelbar davor sind, diese einzureichen, gefördert werden soll die Vorbereitung und Durchführung der Abschlussprüfung und der Übergang auf eine reguläre Stelle. Voraussetzung für die Förderung ist die inhaltliche Qualität des Habilitationsprojekts einschließlich der bisherigen Publikationsleistung sowie Drittmitteleinwerbung. Bei gleicher Qualität entscheiden Kriterien sozialer Art. Die Mittel werden im Wintersemester 2021/22 vergeben, Bewerbungsfrist ist der 15. Oktober 2021.

Die Universität Siegen hat im April 2021 an der Online-Befragung der Hochschulen im Rahmen der Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder teilgenommen. Die Befragung ist ein Baustein der aktuellen Evaluation des Professorinnenprogramms, die sich sowohl auf die dritte Programmphase als auch auf das Gesamtprogramm bezieht. Mit der Befragung sollen Einschätzungen zur Akzeptanz des Programms, zur Gleichstellung an den Hochschulen sowie zu den weiteren Programmwirkungen gewonnen werden. Die Ergebnisse der

Evaluation sollen neben dem Aufschluss über die Programmwirkungen als Grundlage für die Beratung über künftige Maßnahmen durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) dienen.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Erstmals im Jahr 2008 haben sich die Mitgliedshochschulen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf **„Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“** verpflichtet. Wesentlicher Bestandteil dieser Selbstverpflichtung war die Verabschiedung personeller und struktureller Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik, die zu einer besseren Verankerung von Chancengleichheit und Gleichstellung an den Hochschulen beitragen sollen. Mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verknüpft waren zwischen 2009 und 2013 ausführliche qualitative Berichte zur Umsetzung der Gleichstellungsziele der jeweiligen Einrichtung, die 2014 von einem quantitativen Monitoring abgelöst wurden. 2018 verabschiedete die DFG-Mitgliederversammlung eine überarbeitete Selbstverpflichtung und beschloss, erneut ein qualitatives Berichtswesen damit zu verbinden. Seitdem sind alle zwei Jahre kurze, wissenschaftsadäquate Berichte zu wechselnden Schwerpunktthemen gefordert, die die Grundlage eines kollegialen Erfahrungsaustauschs im Rahmen eines eintägigen Workshops der Hochschulleitungen bilden. Zum 31. Januar 2021 hat die Universität Siegen ihre Berichte eingereicht, vorgegeben waren die Schwerpunktthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“. Die Berichte waren zuvor Gleichstellungskommission, Rektorat und Senat vorgelegt worden.

Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen

Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zu den Stichtagen am 1. Dezember 2019 und am 1. Dezember 2020 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile Professuren an der Universität Siegen

		Professuren (alle)			*davon* Vertr.-professuren		
		Anzahl		in %	Anzahl		in %
	Jahr	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Fakultät I	2019	66	24	36,4	6	3	50,0
	2020	60	20	33,3	4	2	50,0
Fakultät II	2019	49	25	51,0	4	2	50,0
	2020	50	23	46,0	9	4	44,4
Fakultät III	2019	46	8	17,4	1	0	0,0
	2020	46	7	15,2	3	0	0,0
Fakultät IV	2019	90	8	8,9	2	0	0,0
	2020	95	11	11,6	2	0	0,0
Fakultät V	2019	3	0	0,0	2	0	0,0
	2020	2	0	0,0	1	0	0,0
Gesamt	2019	254	65	25,6	15	5	33,3
	2020	253	61	24,1	19	6	32

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in den Fakultäten I, II und III leicht gefallen, in der Fakultät IV leicht gestiegen. Die Fakultät V nimmt mit den drei bzw. zwei Professuren eine Sonderrolle ein. Dort ist zum Stichtag keine Frau berufen worden. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren im Jahr 2020 bei 24,1 % und damit etwas unter dem Bundesdurchschnitt deutscher Universitäten (25,7 %).

Der **Frauenanteil an Vertretungsprofessuren** betrug 2020 in der Fakultät I 50 % (N=4), in der Fakultät II 44 % (N=9), in der Fakultät III 0 % (N=3) , in der Fakultät IV bei 0 % (N=2) und in der

Fakultät V 0 % (N=1). Leider konnten im vergangenen Jahr nur 6 Frauen (32 %) für Vertretungsprofessuren gewonnen werden.

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		in %
	Jahr	Gesamt	Frauen	
Fakultät I	2019	261	136	52,1
	2020	239	127	53,1
Fakultät II	2019	165	101	61,2
	2020	181	114	63,0
Fakultät III	2019	199	77	38,7
	2020	206	78	37,9
Fakultät IV	2019	481	100	20,8
	2020	476	110	23,1
Fakultät V	2019	7	1	17,3
	2020	9	3	33,3
Gesamt	2019	1.113	415	37,3
	2020	1.111	432	38,9

Die Werte sind gegenüber 2019 in den Fakultäten in etwa gleichgeblieben. Auf schon hohem Niveau gab es in den Fakultäten I und II einen leichten Anstieg von wenigen Prozentpunkten, ebenso bei den Fakultäten IV und V. Der Frauenanteil ist in der Fakultät III um weniger als einen Prozentpunkt zurückgegangen. Insgesamt nähern sich die Geschlechteranteile im Bereich des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) immer mehr der Parität an (38,9 % zu 61,1 %).

Der Frauenanteil an **Studierenden (Belegungen der Fächer)** hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert, mit Ausnahme einer leichten Steigerung in der Fakultät II:

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

		Anzahl		in %
	WiSe	Gesamt	Frauen	
Fakultät I	2019/2020	11.224	7.431	66,2
	2020/2021	11.125	7.425	66,7
Fakultät II	2019/2020	8.189	5.722	69,9
	2020/2021	8.566	6.061	70,8
Fakultät III	2019/2020	5.137	2.226	43,3
	2020/2021	4.979	2.176	43,7
Fakultät IV	2019/2020	6.856	2.547	37,1
	2020/2021	6656	2536	38,1
Fakultät V	2019/2020	184	146	79,3
	2020/2021	350	274	78,3

In den Fakultäten I und II ist der Frauenanteil an Studierenden insgesamt sehr hoch, in der Fakultät III nähert er sich der Parität. Die Fakultät IV weist einen Frauenanteil an Studierenden von insgesamt 38 % auf. Weiterhin gibt es große fachspezifische Unterschiede. So nehmen die Belegungen durch Studentinnen im Bereich der Ingenieurswissenschaften und der Informatik weiterhin nur sehr allmählich zu. Der Frauenanteil in der Fakultät V (78 %) ist der höchste der gesamten Universität.

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

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

		Anzahl		in %
	Jahr	Gesamt	Frauen	
Höhere Laufbahn	2019	29	17	58,6
	2020	35	20	57,1
Gehobene Laufbahn	2019	92	21	22,8
	2020	97	25	25,8
Mittlere Laufbahn	2019	271	217	80,1
	2020	271	222	81,9
Praktikum/ Auszubildende	2019	8	3	37,5
	2020	4	1	25,0
Gesamt	2019	400	258	64,5
	2020	407	268	65,8

Die Frauenanteile in der Höheren Laufbahngruppe hielten sich im Berichtszeitraum über der 50-%-Grenze. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen Laufbahn nahmen die Frauenanteile leicht zu, während sie in der Gruppe der Praktikant*innen und Auszubildenden leicht sanken. Der Bereich der Gehobenen Laufbahn betrifft vor allem Techniker*innen (z.B. in Werkstädten 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.

Um die Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek und des Zentrums für Informations- und Medientechnologie** besser abbilden zu können, erhebt die Universität die Frauenanteile im Bereich MTV außerhalb der Fakultäten nicht nach Eingruppierung, sondern nach Positionen:

Tabelle 5: Frauenanteile MTV (ohne Fakultäten) an der Universität Siegen

		Anzahl		in %
	Jahr	Gesamt	Frauen	
Führung	2019	10	3	30,0
	2020	11	3	27,3
Fachleitungen	2019	35	13	37,1
	2020	35	13	37,1
Sachbearbeitung	2019	443	256	57,8
	2020	449	265	59,0
Auszubildende	2019	7	6	85,7
	2020	8	8	100,0
Gesamt	2019	495	278	56,2
	2020	503	289	57,5

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 hat einen Frauenanteil von 27 %, gegenüber 2019 ist also ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst zurzeit 35 Personen mit einem Frauenanteil von 37 %. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 449 Personen und weist einen Frauenanteil von 59 % auf. In der (kleinen) Gruppe der acht Auszubildenden sind alle Stellen von Frauen besetzt.

Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der Professuren

Im Nachgang zur Landeswissenschaftskonferenz NRW und dem dort thematisierten TOP **Gender-Pay-Gap** hatte das Wissenschaftsministerium NRW (MKW) im Juli 2020 beschlossen, eine Arbeitsgruppe zum Thema einzurichten. Jede Hochschule des Landes war aufgefordert, bis Ende August eine Person zu benennen, die dem Rektorat und dem Berufungsgeschehen im Hause nahesteht und die als Expert*in in dieser Arbeitsgruppe mitarbeiten soll. Für die Universität Siegen wurde Frau Prof.‘ Dr.‘ Nonnenmacher als Mitglied der Arbeitsgruppe benannt. Die Hochschulen in Trägerschaft des Landes und das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen werden in dieser Arbeitsgruppe Auftreten und Ausmaß des Gender Pay Gap in der Besoldung der Professorinnen und Professoren analysieren und Ansätze entwickeln, um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken.

Der Gender Pay Gap bei den variablen Leistungsbezügen von W2- und W3-Professuren war Thema im Gender Report NRW 2019, dessen Ergebnisse auf dem Gender Kongress NRW am 11. Februar 2020 in Essen vorgestellt und diskutiert worden waren. An der Universität Siegen wird der Gender Pay Gap bei den Professuren bisher nicht systematisch erhoben.

Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen veröffentlicht

Die vom Senat im August 2020 verabschiedete Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen und zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung wurde im Dezember veröffentlicht. Die Richtlinie soll Mitglieder und Angehörige der Hochschule für das Thema sensibilisieren und sie über ihre Rechte und Möglichkeiten aufklären, innerhalb der Hochschule gegen unangemessenes Verhalten vorzugehen. Dabei wurden die Bestimmungen des AGG sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewendet. Ein Weiterbildungsangebot zum Thema befindet sich in Vorbereitung.
Die Richtlinie kann in den Amtlichen Mitteilungen (Nr. 77/2020) eingesehen werden.

Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung

In den 11. Jahrgang des **Mentoring-Programms FraMeS** konnten insgesamt 18 Mentees aufgenommen werden, 1 davon aus der Fakultät I, 8 aus der Fakultät II, 5 aus der Fakultät III und 4 aus der Fakultät IV. Unter den Mentees befanden sich 4 Postdoktorandinnen. Der Jahrgang startete mit einem Kick-off Workshop am 12. März 2021, in dem es vor allem um die Wahl einer geeigneten Mentorin/eines geeigneten Mentors ging.

Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung des Programms fand am Freitag, den 9. Juli 2021 von 10 – 13 Uhr im virtuellen Format über Zoom statt. Den Rahmen der Veranstaltung bildeten Grußworte durch die Programmkoordinatorinnen Katharina Schnirpel und Juni Mohos, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Prof.‘ Mirjam Zimmermann und durch den Prorektor für Ressourcen und Governance Prof. Dr. Volker Stein. Katharina Schnirpel und Juni Mohos lobten das Durchhaltevermögen des „digitalen Jahrgangs“ und den starken Zusammenhalt. Prof.‘ Dr.‘ Mirjam Zimmermann zog in ihrem Grußwort einen Vergleich zu der Protagonistin aus "Die Hoffnungsvollen" von der Autorin Anna Sperk, während Prof. Dr. Volker Stein auf Geschlechterunterschiede und -gleichheiten einging und auch einige Vorschläge für die Zukunft des Programms machte. Die Keynote zum Thema „Geh weiter – Dein Weg findet Dich! Reiserouten durch Leben und Wissenschaft“ wurde von Prof.‘ Dr.‘ oec. Susanne Stark halten. Sie ist Inhaberin des Lehrstuhls für Betriebswirtschaft und Marketing unter besonderer Berücksichtigung von Genderfragen an der Hochschule Bochum. An die Keynote knüpfte eine Diskussionsrunde an, in der die Mentees Rückfragen zum Vortrag sowie zu Susanne Starks persönlichem Werdegang und ihren Erfahrungen in der Wissenschaft stellen konnten. Im Anschluss an die Veranstaltung wurde zum Netzwerken in Breakoutrooms eingeladen. Insgesamt 29 Mentees nahmen an der Auftakt- und Abschlussveranstaltung teil, darunter die 12 Mentees des 10. Jahrgangs, die mit der Überreichung der Urkunden feierlich verabschiedet wurden.

Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung 2021 war in dreierlei Hinsicht eine besondere Veranstaltung: Sie fand nicht nur zum ersten Mal virtuell statt, sondern richtete sich an zwei Jahrgänge, die jeweils symbolisch für Meilensteine des FraMeS Mentoring-Programms stehen:

Mit der Verabschiedung des 10. Jubiläumjahrgangs blickten wir auf ein Jahrzehnt erfolgreiches Mentoring für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen an der Universität Siegen zurück und der daran anschließende 11. Jahrgang wird der erste sein, in dem Doktorandinnen und Postdoktorandinnen in zwei eigenständigen Programmlinien zielgruppenspezifisch gefördert werden können. Die Ausdifferenzierung der Programmlinien wurde möglich durch Mittel aus dem Professorinnenprogramm III.
Es ist vorgesehen, das Mentoring-Programm 2022 in englischer Sprache anzubieten, um auf diese Weise auch internationalen Doktorandinnen und Postdocs eine Teilnahme zu ermöglichen. Ein entsprechendes Angebot wurde erstmals 2017 gemacht.

Um Mitarbeitenden und Lehrenden in Arbeitsgruppen und Forschungsverbünden an der Universität Siegen möglichst niedrigschwellig Zugang zu Angeboten im Bereich **Gendersensibilisierung** zu ermöglichen, bietet das Gleichstellungsbüro seit diesem Jahr Workshops zum Thema an. Ein erster Workshop für Wissenschaftler*innen und Lehrende fand auf Anfrage am 15. April 2021 am Emmy-Noether-Campus im Department Physik statt. Der dreistündige Workshop wurde auf Grund der Corona-Einschränkungen online durchgeführt. Bei Bedarf können über das Gleichstellungsbüro und den Women Career Service zusätzliche vertiefende Workshops und Coachings durch externe Trainer*innen vermittelt werden.

Am Montag, den 20. September 2021, führten Juni Mohos und Katharina Schnirpel, Referentinnen für geschlechtergerechte Karriereentwicklung im Gleichstellungsbüro, einen virtuellen **Gendersensibilisierungsworkshop im Rahmen der Mid-TermSummer School des Doktorand*innenprogramms MENELAOS_NT** durch. Das internationale Doktorand*innenprogramm fördert aktuell neun männliche und vier weibliche Nachwuchswissenschaftler*innen. Die Mid-Term Summer School fand vom 20.-24. September 2021 im Forschungszentrum CiTIUS der Universität Santiago de Compostela in Spanien in Präsenz statt. Die beiden Trainerinnen Juni Mohos und Katharina Schnirpel wurden über die Plattform Zoom hinzugeschaltet. Ziel des zweieinhalbstündigen, englischsprachigen Workshops mit dem Titel „Gender Issues in Science and Research“ war es, Teilnehmende niedrigschwellig für das Thema Gender und Geschlechtergleichstellung insbesondere im akademischen Kontext zu sensibilisieren. Durch theoretische Inputs und praktische Übungen wurden die Doktorand*innen befähigt, bestehende Muster zu erkennen, selbst zu reflektieren und bestehende Annahmen zu dekonstruieren.

Besonderes Hauptaugenmerkt wurde dabei auf die Vermittlung relevanter Kenntnisse und Fähigkeiten gelegt, um Gender-Mainstreaming im wissenschaftlichen Arbeitsbereich effektiv umzusetzen und damit das Bewusstsein für Geschlechtergleichstellung in der Arbeitsgruppe im Konkreten als auch in der Wissenschaft und Forschung im Allgemeinen zu stärken.

In ihrer konstituierenden Sitzung am 22. März 2021 hat die Gleichstellungskommission über die Anträge auf Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter 2021 und über die Anträge auf Übergangsfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen 2021 beraten. Eingereicht worden waren 5 Anträge auf Projekte zur Gleichstellung mit einem Antragsvolumen von insgesamt 38.832,78 €. Für Projekte zur Gleichstellung standen in diesem Jahr 20.000 € zur Verfügung. Auf die Übergangsfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen bewarb sich in diesem Jahr nur eine Kandidatin, die zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von 15.000 € wurden nicht voll ausgeschöpft. Gefördert wurden folgende Anträge:

- **Schneider, Lisa (M.A.)/Jestädt, Hannah (M.A.),** Erziehungswissenschaft, Fakultät II: Arbeitskreis „Kritische Sexuelle Bildung“ (Fortsetzungsantrag zum Fachtag Sexuelle Bildung marginalisierter Mädchen* und Frauen* 2020);
- **Lich, Ulli (M.A.),** Wirtschaftswissenschaften, Fakultät III: „Gender und der Zugang zu Energie: Ein qualitatives und quantitatives Feldforschungsprojekt in Uganda“;
- **Oschinsky, Frederike Marie, Dr.‘ / Breit, Elsa (M.Sc.),** Wirtschaftswissenschaften, Fakultät III: Workshop „Gesund und gelassen durch die Promotion“;
- **Nickel, Gregor, Prof. Dr.,** Mathematik, Fakultät IV: Der Beitrag von Frauen zu Grundlagendebatten in der Philosophie der Mathematik.

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die durch KiTa- und Schulschließungen verstärkte Mehrfachbelastung vieler Familien rückte die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an der Universität Siegen auch im aktuellen Berichtszeitraum noch einmal ganz besonders in den Fokus. Im November 2020 veranstalteten Gleichstellungs- und Familienservicebüro erneut einen **Familienmonat**, wenn auch auf Grund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie in verkürzter Form. Durchgeführt wurden zwei Veranstaltungen, die auf große Resonanz stießen:

1. „Beruf/Studium, Familie, Pflege – und wo bleibe ich?“ mit Silke Niewohner, Dienstag, den 17. November 2020 von 12.00 - 14.00 Uhr (online)

Die Veranstaltung sollte Hilfestellung geben für die Bewältigung hochbelastender familiärer Situationen. Im Mittelpunkt standen Tipps und Informationen zu möglicher Entlastung und Unterstützung in Pflegesituationen sowie zu konkreten Strategien der Alltags- und Stressbewältigung.

Aufgrund der unterschiedlichen und vielfältigen Bedarfe der Teilnehmenden vergaben das Gleichstellungs- und Familienservicebüro im Anschluss an die Veranstaltungen kurzfristig auch Einzelcoachings an Interessierte bei der Trainerin und Coach Stephanie Poggemöller von Work&Family in München. Die Einzelcoachings wurden von den Teilnehmenden durchweg als sehr gewinnbringend bewertet.

2. „Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung“ mit Frank Klöckner, Donnerstag, den 26. November 2020 von 12.00 – 14.00 Uhr, Grüner Hörsaal (AR-D 5104)

Die Veranstaltung informierte über rechtliche Grundlagen und Instrumente, mit denen die persönlichen Vorstellungen hinsichtlich weiterer Lebensgestaltung, medizinischer Behandlung und Verwaltung der Vermögenswerte im Falle der Handlungsunfähigkeit auf Grund von Krankheit, Unfall oder des Nachlassens der geistigen Kräfte im Alter verbindlich gemacht werden können.

Seit dem Wintersemester 2018/19 können Beschäftigte der Universität Siegen mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen einen **Zuschuss zu Betreuungskosten** erhalten, wenn eine zusätzliche Betreuung in Verbindung mit dienstlichen Belangen erforderlich ist. Im Berichtszeitraum 2020/21 gingen 3 Anträge auf Mittel aus dem Betreuungsfonds ein, die auch bewilligt wurden.

Familienstipendien für Studierende mit familiären Verpflichtungen konnten erstmals im November 2019 ausgeschrieben werden. Das Familienstipendium der Universität Siegen unterstützt Studierende mit Familienverantwortung im Bachelor- oder Masterstudium in finanziell schwierigen Situationen dabei, den Abschluss zu erlangen. Antragsberechtigt sind Studierende der Universität Siegen mit minderjährigen Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, die sich im letzten Semester ihres Studienganges befinden und ihre Abschlussarbeit erstellen. Das Familienstipendium wird zweimal jährlich vergeben, Antragsfristen sind jeweils der 1. März und der 1. September eines Jahres. Im Berichtszeitraum wurden 5 Familienstipendien vergeben.

Seit Januar 2020 steht zusätzlich ein **Familiennothilfefonds** für Studierende der Universität Siegen zur Verfügung, der durch eine einmalige Auszahlung von maximal 600,- € dazu beitragen soll, Studienabbrüche von Studierenden mit Familienverantwortung zu verhindern. Im Berichtszeitraum erhielten 3 Studierende Mittel aus dem Familiennothilfefonds.

Die **Ferienbetreuungsangebote der Universität Siegen** hatten vor dem Hintergrund des Pandemieschutzes weiterhin mit großen Planungsunsicherheiten und Herausforderungen zu kämpfen. Durchgeführt werden konnte die Herbstferienbetreuung vom 12. – 23. Oktober 2020. Dabei war für den Koordinator des Angebots, Bülent Cengiz, von vornherein klar, dass es ein aufwendiges Unterfangen werden würde, die Ferienbetreuung unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu organisieren. Genutzt werden konnten erneut die Räumlichkeiten der Glückaufschule, neben zur Jahreszeit passenden Bastel- und Kreativangeboten sowie zahlreichen Bewegungsspielen auf dem Schulhof und in der Turnhalle fanden hier auch diesmal wieder einige spannende Filmvorführungen statt, um den Kindern die Möglichkeit zu geben, ein wenig Abstand vom Alltag zu bekommen. Voraussetzung für die Durchführung der Ferienbetreuung war die Vorlage eines umfassenden Hygienekonzepts und die Betreuung der Kinder in festen Kleingruppen.
Kurzfristig abgesagt werden musste coronabedingt die Osterferienbetreuung 2021. Umso größer war die Freude darüber, dass die Sommerferienbetreuung wie geplant und erneut in den Räumlichkeiten der Glückaufschule stattfinden konnte. Vom 5. Juli bis zum 23. Juli 2021 bestimmten dort unterschiedlichste Freizeitaktivitäten den Tagesablauf der Sechs- bis Vierzehnjährigen. Neben klassischen Bastelangeboten, Spielen und Kinovorstellungen umfasste das Programm auch wieder spannende Workshops aus dem zirkus-, sport-, tanz- und

kulturpädagogischen Bereich – selbstverständlich unter Einhaltung des individuellen Hygienekonzepts und mit regelmäßigen Selbsttests vor Ort. Wie bereits im Herbst des vergangenen Jahres versorgte sich die Gruppe komplett selbst, wobei alle Kinder und Betreuer*innen mindestens einmal an der Zubereitung des gemeinsamen Mittagessens mitwirkten. Nach den Monaten der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie genossen die Kinder das soziale Miteinander und den verlässlichen Rahmen des Programms sichtlich. Betreut wurden die Kleingruppen von Studierenden des Lehramts und der Sozialen Arbeit sowie Beschäftigten des Gleichstellungs- und Familienservicebüros.

In der Woche vor Ostern konnte das **Kinderzimmer des Haardter Berg Campus** die Interimsunterbringung in der Haardter Berg Schule verlassen und in den Trakt AR-M zurückziehen. Es befindet sich jetzt oberhalb der Mensa im Raum AR-M 018 und damit in direkter Nachbarschaft zum Familienservicebüro und zum Gleichstellungsbüro. Aus Gründen des Pandemieschutzes ist es derzeit für den Publikumsverkehr leider noch nicht wieder geöffnet.

Die **Lenkungsgruppe audit familiengerechte Hochschule** tagte im Berichtszeitraum dreimal, wobei die Sitzungen aus Gründen des Pandemieschutzes digital durchgeführt wurden. Schwerpunkt der beiden Sitzungen im Sommersemester 2021, die am 22. Juni und am 13. Juli 2021 stattfanden, war die Vorbereitung der Re-auditierung als familiengerechte Hochschule im kommenden Wintersemester 2021/22, in der es um die Sicherung der geschaffenen Strukturen sowie der entsprechenden Personal- und Studierendenpolitik geht, die aber auch der Reflexion und Weiterentwicklung bestehender Angebote dient. Für den Dialogtag mit Auditor Patrick Frede, der für den 25. November 2021 geplant ist, wurden die Themenschwerpunkte „Kinderbetreuung“, „Studieren mit Familienverantwortung“ sowie „Vereinbarkeit von Professur und Familie“ gehen. Zur Vorbereitung der Session „Professur und Familie“ werden die Gleichstellungsbeauftragte Dr.‘ Elisabeth Heinrich und ihre Stellvertreterin Prof.‘ Dr.‘ Mirjam Zimmermann über die Verteiler der Fakultäten zu einer offenen Gesprächsrunde einladen. Diese ist für Freitag, d. 29. Oktober 2021, 9 – 11 Uhr geplant, der Austausch findet digital statt.

Diversity und LGBTQIA*

Im Rahmen der **digitalen Diversity-Woche**, die am Montag, d. 17. Mai 2021 begann, führte das Gleichstellungsbüro am Mittwoch, d. 19. Mai 2021 eine Veranstaltung zum Thema Psychische Gesundheit durch. In Form eines virtuellen Museums, das ganztägig und zeitlich flexibel besucht werden konnte, gingen wir Auswirkungen von Homeoffice und Lockdown auf den universitären Alltag von Menschen mit Behinderung, chronisch Kranken, geschlechtlich Marginalisierten und Familien nach. Von 12 bis 14 Uhr fand, ebenfalls im digitalen Raum, ein offener Austausch über das Gesehene statt.

Am 17. Mai, dem **Tag gegen Homophobie, Biphobie, Interphobie und Transphobie (Idahobit*)**, hisste die Universität Siegen die Regenbogenflagge in diesem Jahr digital. Auf der Homepage des Gleichstellungsbüros wurde eine Sammlung verschiedener Beiträge aus aller Welt zum Thema bereitgestellt. Der Idahobit* macht einmal im Jahr auf die Diskriminierungserfahrungen von Menschen aufmerksam, deren Geschlechtsidentität vom binären System abweicht oder deren sexuelle Orientierung nicht der Heteronormativität entspricht.

Anlässlich des Pride Month, welcher in jedem Jahr am 1. Juni beginnt, organisierte das Gleichstellungsbüro mit Unterstützung der Referentin für Diversity Policies und des AStA einen **Pride Dance**, der am 26. Juni 2021 auf dem Platz vor dem Unteren Schloss stattfand. Die Mahnwache begann um 14.30 Uhr, sie beinhaltete Reden aus der Queeren Szene und ein Live DJane Set. Für die Veranstaltung wurde ein Hygienekonzept entwickelt, dass der aktuellen CoronaschutzVO entsprach.

Mit der Aktion wurde der Stonewall-Unruhen in den 1960er-Jahren in New York gedacht und gegen Ungleichbehandlung und Repressalien gegenüber Menschen aus der LGBTQ-Community demonstriert. Das Stonewall Inn, das sich in der Christopher Street in New York befand, wurde in den 1960er Jahren zu einer Bar, die sich explizit an Menschen aus der LGBTQ-Community richtete. Polizeirazzien und Polizeigewalt waren im Stonewall Inn an der Tagesordnung, doch am 28. Juni 1969 stieß die Polizei auf Gegenwehr. Die Unruhen an diesem 28. Juni am Stonewall Inn waren Auftakt für weitere Proteste und Demonstrationen gegen Diskriminierung und Polizeigewalt und Anstoß für die moderne LGBTQ-Bewegung, die sich für mehr Rechte und Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung einsetzt. Sie sind ebenfalls Hintergrund für den jährlich stattfindenden Christopher Street Day.

Veranstaltungen und Aktionstage

Die ursprünglich für das Sommersemester 2020 vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der verfassten Studierendenschaft und dem Familienservicebüro geplante Reihe **„Genderperspektiven: Arbeit und Finanzen“** startete **anlässlich des Tages der betrieblichen Entgeltgleichheit** Anfang November 2020. Aufgrund der mit der Corona-Pandemie verbundenen Begleitumstände wurde die Reihe in einer Mischung aus Präsenz- und Online-Formaten durchgeführt. Die Reihe, die sich besonders an die weiblichen Studierenden sowie Beschäftigten und Forschenden der Universität Siegen richtete, beinhaltete Seminare ebenso wie Vorträge und Workshops. Thematisch stand der Komplex der strukturellen und individuellen geschlechtsbezogenen Differenzen und Diskriminierungen im Bereich Finanzen und Arbeit im Mittelpunkt. Erläutert werden sollten nicht nur theoretische Hintergründe, auch Tipps und Hilfestellungen zur jeweils individuellen Situation sollten gegeben werden. Sehr deutlich wurde in diesem Zusammenhang, wo individuelles Handeln aufgrund von strukturellen Problematiken an seine Grenzen stößt. Folgende Veranstaltungen wurden im Rahmen der Reihe durchgeführt:

- Donnerstag, 05. November, 13.00 – 15.30 Uhr, in Präsenz (Campus Adolf Reichwein): **Gender Pay Gap – Nein Danke: Wie Frauen besser verhandeln**
  Referentin: Dr.’ Friederike Brodhun, House of Young Talents Siegen
- Dienstag, 10. November 2020, 10.00 – 14.00 Uhr, online: **Money Mindset und Money Management – Ein Workshop von fräulein finance**
  Referentin: Chiara Bachmann, Gründerin von “fräulein finance”
- Dienstag, 24. November 2020, 16 Uhr, online: **Frauen machen Carearbeit, Männer machen Karriere? – Betrachtungen zu Gesellschaft, Geschlecht und Geld.**
  Referentin: Dr.‘ Birgit Happel, Referentin für Finanzbildung, Gleichstellung & Chancengleichheit an der Hochschule Aschaffenburg und Mitglied bei UN Women Deutschland
- Dienstag, den 23. Februar 2021: Wiederholung der im November schon einmal durchgeführten Veranstaltung mit Dr.‘ Friederike Brodhun **Gender Pay Gap – Nein Danke: Wie Frauen besser verhandeln** aufgrund der großen Nachfrage.

Anknüpfend an die Reihe „Genderperspektiven: Arbeit und Finanzen“ bot das Gleichstellungsbüro für die Zielgruppe der Studentinnen und Absolventinnen am 16. April 2021 außerdem einen Workshop zum Thema „Grundwissen Steuererklärung“ an.

Durchgeführt wurde dieser von Teresa Froitzheim von der Deutschen Beamtenbund-Jugend NRW.

Anlässlich des **Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen,** der am 25. November eines jeden Jahres begangen wird, gestaltete das Team des Gleichstellungsbüros eine interaktive Pinnwand mit vielfältigen Informationen, Hilfsangeboten, Literaturhinweisen und mehr zum Thema.

Die alljährliche Veranstaltung des Gleichstellungsbüros mit dem Bündnis Frauen im Sie-gerland anlässlich des **Internationalen Frauentags am 8. März** wurde 2021 den Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie entsprechend modifiziert. Anstelle einer zentralen Filmvorführung mit Diskussionsrunde wurden kleinere Aktionen durchgeführt wie z.B. das Aufstellen von Papierblumen in der Stadt mit Wünschen und Forderungen aus der Frauenbewegung. Vorbereitet wurde zudem ein kurzer Clip, in dem Frauen aus dem Bündnis Statements dazu abgeben, weshalb ihnen der Frauentag wichtig ist und in dem außerdem darüber informiert wurde, wo Benachteiligung aufgrund des Geschlechts immer noch stattfindet. Auf dem Campus der Universität gab es in diesem Jahr keine Rosen und Informationsmaterialien für die weiblichen Hochschulangehörigen, alle Informationen rund um den Frauentag konnten aber auf der Homepage des Gleichstellungsbüros abgerufen werden.

Der **Girls‘ und Boys‘ Day am 22. April 2021** fand in diesem Jahr online statt. An der Universität Siegen hatten Schülerinnen und Schüler ab der 5. Klasse die Möglichkeit, auf einer digitalen Pinnwand des Gleichstellungsbüros Einblicke in Studienfächer und Berufsfelder zu erhalten, in denen das eigene Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist, und den Studienalltag an der Universität kennenzulernen. Bei den Mädchen standen MINT-Fächer im Fokus, die Jungen schnuppern unter anderem in die Studienfächer Lehramt, Pädagogik und Soziale Arbeit hinein. Die Teilnehmenden bekamen spannende Fragen, Aufgaben und Gedankenanstöße zugeschickt, mit deren Hilfe sie die Informationen, Artikel und Videos auf der Pinnwand erkunden und eigene Eindrücke dazu sammeln sollten. Die Teilnahme am digitalen Aktionstag wurde so zu einem interaktiven Erlebnis.

Netzwerke

Die **Herbsttagung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in NRW (LaKof NRW)** am 18. und 19. November 2020 fand auf Grund der anhaltenden Pandemiesituation digital statt. Schwerpunktmäßig ging es um die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, Fachvorträge hielten Dr. Bernhard Burkholz (Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt a. M.) und Prof. Dr. Joachim Goebel (MKW NRW). Die Tagung wurde abgerundet durch einen Workshop mit Dr.‘ jur. Juliane Lorenz (Deutscher Hochschulverband) zur Anwendung des Gleichstellungsrechts an Hochschulen. Für die Universität Siegen nahmen Dr.‘ Elisabeth Heinrich und Frauke Hees an der Tagung teil.

Auch die **Frühjahrstagung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW)**
am Donnerstag, d. 25. März 2021, wurde digital durchgeführt. Inhaltlicher Schwerpunkt war die Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen und Universitätsklinika in NRW. Vorträge fanden u.a. zu den Themen „Herausforderungen und Möglichkeiten eines systematischen Diskriminierungsschutzes an Hochschulen“ (Nathalie Schlenzka, Antidiskriminierungsstelle des Bundes) sowie „Wirkmechanismen von Diskriminierung in der Hochschule“ (Hartmut Reiners, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, ARIC-NRW e.V.) statt. Zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle referierte Björn Brünink (Leitung Stabsstelle Diversity, Hochschule Düsseldorf). Für die Universität Siegen nahmen Dr.‘ Elisabeth Heinrich und Frauke Hees teil.

Unter dem Titel: „Intersektionalität zwischen Politik und Paradigma“ fand am 6. November 2020 die **Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** statt. Die online veranstaltete Konferenz bot Raum für die Präsentation aktueller, intersektional ausgerichteter Forschung zu unterschiedlichen Themenfeldern zwischen Politik und Gesellschaft, Kunst und Alltag.

Am großen Online-Treffen des **HochschulNetzwerks Familie (HNF) NRW**, das am 15. April 2021 stattfand, nahm Bülent Cengiz, Koordinator der Ferienbetreuung im Gleichstellungsbüro, teil. Im Mittelpunkt des Treffens standen organisatorische Themen, Berichte aus den Arbeitsgruppen, Erfahrungen aus der Corona-Zeit sowie das Landesprogramm Chancengerechtigkeit.

Das HNF NRW ist ein Zusammenschluss der familienorientiert arbeitenden Einrichtungen von Universitäten, Hochschulen und den Universitätskliniken in NRW.

Seit Einführung des frauenspezifischen Mentoring-Programms FraMeS im Jahr 2010 ist das Gleichstellungsbüro **Mitglied im Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, Forum Mentoring e.V.** An der virtuellen Herbsttagung des Forum Mentoring am 10./11. November 2020 nahm Dr.‘ Rebecca Weber teil. Im Zentrum stand ein Vortrag von Dr.‘ Veronika Fuest zum Thema „Haifischbecken und Goldfischteiche – Mikropolitik in der Wissenschaft. An der virtuellen Frühjahrstagung des Forum Mentoring am 7./8. Juni 2021 konnte auf Grund des Mutterschutzes von Dr.‘ Rebecca Weber kein Mitglied des Siegener Gleichstellungsbüros teilnehmen.

Auch in Nordrhein-Westfalen ist das Gleichstellungsbüro im Bereich Mentoring vernetzt und seit vielen Jahren Mitglied im **Netzwerk Mentoring NRW**. Hier wurde am 6. und 8. Oktober 2020 ein Workshop zur Moderation von digitalen Veranstaltungen im Mentoring angeboten, an dem Dr.‘ Rebecca Weber teilnahm. Am virtuellen Frühjahrstreffen des Netzwerks Mentoring NRW, das am 17. März 2021 stattfand, war das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen nicht vertreten.

Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbünden

Seit 2016 ist das Gleichstellungsbüro Mitglied im bundesweiten **Netzwerk Gender-Consulting in Forschungsverbünden**, einem Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur*innen, die mit GenderConsulting sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbünde an Hochschulen befasst sind.
An den regelmäßigen virtuellen Treffen des Netzwerks nahm während des Berichtszeitraums Dr.‘ Rebecca Weber teil, thematisch ging es u.a. um Verbundprojekte mit mehreren Standorten sowie um Corona-Entlastungen.

Interna

Nach drei Jahren der Interim-Unterbringung in den Räumlichkeiten des ehemaligen Siegerlandkollegs sind Gleichstellungs- und Familienservicebüro zum Wintersemester 2020/21 umgezogen und befinden sich jetzt wieder in zentraler Lage oberhalb der Mensa (AR-M 014 – 017). Im kommenden Jahr wird auch das Kinderzimmer des AR-Campus, welches z.Zt. noch in der ehemaligen Haardter-Berg-Schule (AR-HB 023) untergebracht ist, wieder in diesen Gebäudetrakt ziehen.

Die Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen, die im Sommersemester 2020 verschoben werden mussten, fanden im Wintersemester 2020/21 statt. Die hochschulöffentliche Ausschreibung des Amtes erfolgte ab Montag, d. 16. November 2020, für drei Wochen. Interessentinnen waren gebeten, sich bis zum 4. Dezember 2020 im Sekretariat des Gleichstellungsbüros zu melden.

Ab Mai 2021 erhielt das Gleichstellungsbüro personelle Verstärkung in den Bereichen Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Eine auf vier Jahre befristete ½ Stelle aus Mitteln des Professorinnenprogramms III konnte mit Juni Mohos besetzt werden, was die Ausdifferenzierung des Mentoringprogramms FraMeS um eine weitere Linie für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ermöglichte. Im Familienservicebüro übernahm Katja Skubig die Elternzeitvertretung von Jessica Dreisbach.

Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungs- und Familienservicebüro brachten im Berichtszeitraum vier **Newsletter** heraus, die quartalsweise erschienen. Schwerpunktthemen 2020/21 waren die (Unter-)Repräsentanz von Frauen in der Bundes- und Landespolitik sowie in Gremien der Hochschule und die damit in Verbindung stehende Quotenfrage, die aktuellen Proteste gegen das Abtreibungsrecht in Polen und damit ein zentrales Thema der Frauenbewegung weltweit, Diversity Policies und die gelebte Vielfalt an der Universität Siegen sowie ein Interview mit Prof.‘ Dr.‘ Susanne Stark zum Thema Gender Marketing. Die Newsletter enthielten darüber hinaus aktuelle Informationen aus den Bereichen Familienservice, Ferienbetreuung und geschlechtergerechte Karriereentwicklung sowie Hinweise auf Veranstaltungen, auch in Stadt und Kreis, sowie Ausschreibungen wie z.B. den Wolfgang-Popp-Preis für Geschlechterforschung. Sie können per Mailinglist zugestellt und auf der Homepage des Gleichstellungs- und Familienservicebüros eingesehen werden:
https://www.uni-siegen.de/gleichstellung

Seit 2018 veröffentlichen Gleichstellungs- und Familienservicebüro den umfassenden **Jahrestätigkeitsbericht**. Der aktuelle Tätigkeitsbericht erscheint jeweils zu Jahresbeginn:
http://www.uni-siegen.de/gleichstellung/taetigkeitsbericht/