

Das Gleichstellungs- und Familienservicebüro informiert

Newsletter | 02/2018

Überblick

1. [Schwerpunkt: „Gender in der Schusslinie“](#)
2. [Chancengleichheit an der Uni Siegen](#)
3. [Aktuelles](#)
4. [Tipps und Termine](#)
5. [Impressum](#)

Liebe Leser*innen,

wir freuen uns, Ihnen heute den zweiten Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros der Universität Siegen präsentieren zu können! Ganz besonders im Fokus steht dabei unsere Reihe "Gender in der Schusslinie. Die einen sehen * die anderen sehen rot". Diese startet kommenden Montag, d. 25. Juni 2018, mit einem Film und einer Diskussion zur aktuellen Situation von Trans* Menschen und ihren Bedarfen.

Wir informieren Sie außerdem über die Einrichtung eines Diversity-Portals und die Veröffentlichung eines digitalen Diversity-Guides der Universität, über die aktuelle Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen, neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap und die Verabschiedung einer Empfehlung gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen durch die Hochschulrektorenkonferenz (HRK).

Und nicht zuletzt blicken wir bereits voraus auf die Sommerferienbetreuung 2018 - Anmeldungen von Schulkindern im Alter von 6 - 14 Jahren sind ab sofort möglich.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Dr.' Elisabeth Heinrich
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1. Schwerpunkt:

„Gender in der Schusslinie“

Sexualität und Geschlecht werden in den letzten Jahren zunehmend wieder zum Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen und politischer Polemik. Ob es um den sogenannten ‚Gender-Wahn‘ in der Sprache, die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule, um Gender Mainstreaming oder die Gender Studies an Hochschulen geht, die Debatten werden oftmals hochemotional und wenig sachkundig geführt.

Das Gleichstellungsbüro der Uni Siegen nimmt dies zum Anlass einer Themenreihe zu „Anti-Feminismus/Anti-Genderismus“, die in Kooperation mit dem Gestu_S, dem Lehrstuhl Mediengeschichte/Visuelle Kultur, S chlau Siegen, dem AStA und den studentischen Referaten queer@uni sowie GenderS durchgeführt wird.

Die Reihe findet statt vom 25.06.2018-05.07.2018 und beinhaltet Vorträge, Diskussionsrunden und Workshops zum Thema. Als Vortragende werden sowohl Lehrende aus Siegen als auch externe Expert*innen verschiedener Disziplinen teilnehmen. Auf dem Programm stehen u.a. eine Feminismusdebatte mit Anne Wizorek und Inge von Bönninghausen und eine künstlerische Performance von Kingz of Pop. Es werden feministische und queere Theorien und ihre Geschichte vorgestellt, auch wird für die Alltagsprobleme transidenter Menschen sensibilisiert. Ebenfalls werden Themen wie Islamfeindlichkeit und Feminismus aufgegriffen. Zusätzlich wird vom 03.07.2018 bis zum 17.07.2018 die Ausstellung „Wer Braucht Feminismus“ im Foyer der Gebäude AR-HB und AR-NA gezeigt. Die Veranstaltungsreihe beginnt am 25. Juni mit einem Film und einer daran anschließenden Diskussion über die aktuelle Situation von Trans* Menschen.

Weitere Informationen zur Reihe finden Sie [hier](#).

2. Chancengleichheit an der Uni Siegen

Neues Diversity-Portal mit Diversity-Guide online

Pünktlich zum Deutschen Diversity-Tag am 05. Juni 2018, zu dem es in diesem Jahr zum ersten Mal eine Aktion an der Universität Siegen gab, ging das neue [Diversity-Portal der Universität](#) online.

Neben Informationen zum derzeit laufenden Auditierungsprozess des Stifterverbands „Vielfalt gestalten“ finden Interessierte auch aktuelle Veranstaltungsangebote. Weitere Angebote, die dort beworben werden sollen, können jederzeit an Katharina Miketta (Referentin der Prorektorin für Bildungswege und Diversity, miketta@erz-wiss.uni-siegen.de) gemeldet werden.

Die Plattform bietet überdies einen [digitalen Diversity-Guide](#), der in Kooperation zwischen dem Prorektorat für Bildungswege und Diversity und der Arbeitsstelle Hochschuldidaktik entwickelt wurde. Dieser soll v.a. Lehrende im Umgang mit verschiedenen Diversity-Dimensionen unterstützen. Neben Definitionen, Beispielen und Handlungsempfehlungen zu den Dimensionen Interkulturalität, Beeinträchtigung, Geschlecht, Biografie/Herkunft sowie Vereinbarkeit werden konkrete Anlaufstellen innerhalb der Universität genannt, an die man sich bei Fragen und Unterstützungsbedarfen wenden kann.

Frauenanteile an der Universität Siegen

Der Frauenanteil an Professuren hat sich an der Universität Siegen in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt, wenn er sich auch nicht zu jeder Zeit im selben Maß kontinuierlich hat steigern lassen. Lag er zum Jahresende 2009 noch bei rund 20%, so konnte bis zum Jahresende 2017 erstmals ein Frauenanteil an Professuren von 25% erreicht werden.

Der Frauenanteil im Bereich des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals (Beamte*innen und Angestellte) unterlag in den letzten Jahren gewissen Schwankungen, hat sich aber seit 2009 (32%) deutlich gesteigert. Er lag zum Jahresende 2017 bei 39%. Im Vergleich zum Frauenanteil an Studierenden ist dieser Wert allerdings nach wie vor viel zu gering. Der Anteilswert an Frauen unter den Studierenden liegt in den letzten Jahren bei ca. 50%. Dabei ist die Situation an der Universität Siegen sehr heterogen. Eine Steigerung sollte weiterhin vor allem in vielen MINT-Fächern, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, erreicht werden. Demgegenüber sieht die Universität Siegen die Feminisierung von Studiengängen vor allem in den Erziehungs- und Sprachwissenschaften als problematisch an und hat in den letzten Jahren Maßnahmen ergriffen, um hier gegenzusteuern.

Der Frauenanteil an Promotionen hat sich in den letzten Jahren nicht signifikant steigern lassen. In Bezug auf den Mittelwert bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren der letzten fünf Jahre (2013-2017) lag der Frauenanteil bei knapp 30%. Bei den Habilitationen lag der Anteilswert an Frauen im Mittel der letzten fünf Jahre bei 35%.

Im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, auch in den höheren Besoldungsgruppen (E9 – E12). Er liegt heute bei 61%. Dabei lag der Frauenanteil beim höchsten Führungspersonal (Rektorat, Leiter*innen zentraler Einrichtungen, Dezerent*innen) bei 33%, der Anteil an Fachvorgesetzten in der Universitätsverwaltung bei 37%. Dies sind zwar noch deutlich weniger, als der Anteil unter den Sachbearbeiter*innen (57%), aber der Trend zur Parität ist zu erkennen. Die Entwicklung im Bereich MTV ist aus gleichstellungspolitischer Sicht als erfreulich zu bezeichnen.

Familiencafé jetzt mit Mitmach-Aktionen

Das Familiencafé ist eine Elterninitiative die in Kooperation mit dem Familienservicebüro jeden dritten Mittwoch im Monat um 14.00 Uhr alle interessierten Familien zum gegenseitigen Kennenlernen, zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch im Kinderzimmer der ehem. Haardter-Berg-Schule (AR-HB 023) einlädt.

Neu im Familiencafé gibt es jetzt auch Mitmachaktionen für Eltern und Kinder. Hieran können selbst die Kleinsten zusammen mit ihren Eltern teilnehmen. Es werden kleine Kreativ-Angebote gemacht wie z.B. Sing- und Mitmachspiele. Alle Familien mit Kindern sind herzlich dazu eingeladen.

Das nächste Familiencafé findet am 18.07.2018 um 14.00 Uhr in AR-HB 023 statt.

Rückblick: Girls' und Boys' Day 2018

Schüler*innen der neunten bis elften Klasse erhielten am 26.04.2018 Einblicke in verschiedene Studienfächer der Uni Siegen

Der Girls' und Boys' Day soll Schüler*innen einen Einblick in Berufsfelder geben, in denen ihr Geschlecht noch immer unterrepräsentiert ist und sie darin bestärken, sich bei der Fächer- und Berufswahl nicht von traditionellen Rollenbildern leiten zu lassen. Vor diesem Hintergrund hat sich auch die Universität Siegen mit verschiedenen Angeboten an diesem Aktionstag beteiligt.

Die Schülerinnen hatten die Möglichkeit, in einem Vortrag von Dipl.-Biol. Oksana Kurz zum Thema „Medizinische Informatik an der Universität Siegen“ mehr über biomedizinische Anwendungen mit Hilfe von

Sensoren zu erfahren und sich anschließend im Programmieren von Mikrocontrollern zur Anbindung und Visualisierung von Pulssensoren und Lego-Mindstorm-Robotern zu üben.

Währenddessen konnten sich die Schüler mit dem Thema Altenpflege auseinandersetzen. Sie hörten einen Vortrag von Prof. Dr. Strünck zum Thema „Mit Handy, Herz und Verstand: Warum die Altenpflege ein moderner Beruf ist.“ Anschließend hatten sie Gelegenheit, mit Hilfe eines Alterssimulationsanzuges typische Einschränkungen älterer Menschen kennenzulernen und selbst zu erleben.

3. Aktuelles

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Wie es um die Gleichstellung in Deutschland steht, was erreicht wurde und was noch zu tun ist – eine neue Broschüre des BMFSFJ fasst die Erkenntnisse und Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung zusammen.

Die Broschüre finden Sie [hier](#).

Weibliche Arbeit weniger wert?

Neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap

Anlässlich des diesjährigen „Equal Pay Day“ präsentierten das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen auf einer Tagung am 16. März 2018 am Campus Duisburg neue Forschungsergebnisse zum Gender Pay Gap.

Ein zentraler Befund: In Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, wird meist schlechter gezahlt als in „männlerdominierten“ Berufen - auch wenn die Arbeitsanforderungen gleichwertig sind. Und höhere Anforderungen und Belastungen gehen in „Männerberufen“ mit stärkeren Lohnzuwächsen einher als in „Frauenberufen“.

Die Ursachen der Verdienstlücke sind vielfältig und wurden stellenweise statistisch noch nicht ausreichend untersucht. Um die Bewertungen und Bezahlungen weiblicher Erwerbsarbeit statistisch kritisch zu hinterfragen, haben die Forscherinnen von IAQ und WSI in Anlehnung an ein geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungsverfahren (Paarvergleich aus dem echeck) den „Comparable Worth-Index“ (CW) entwickelt, der bei der Arbeitsbewertung nicht nur Wissen und Können erfasst, sondern z.B. auch Verantwortung für Andere oder psycho-soziale und physische Arbeitsanforderungen berücksichtigt. Der „CW-Index“ ist ein Messinstrument, mit dem statistisch die Anforderun-

gen und Belastungen in Berufen geschlechtsneutral verglichen werden können.

Die Analysen zeigen, dass insgesamt die Anforderungen und Belastungen in „Frauenberufen“ geringer entlohnt werden als in „Männerberufen“ und auch die Arbeitsleistung von Frauen im Allgemeinen geringer honoriert wird als die von Männern. „Hier können wir erstmals statistisch nachweisen, dass weibliche Erwerbsarbeit von systematischen Abwertungen betroffen ist, d.h. gemessen an ihren Anforderungen und Belastungen vergleichsweise geringer entlohnt wird als männliche Erwerbsarbeit“, stellt die IAQ-Forscherin Sarah Lillemeier fest. Keine Regel ohne Ausnahme: Es gibt 2 „Männerberufe“ (Kraftfahrzeugführer, Lkw- und Busfahrer), die im Vergleich mit gleichwertigen „Frauenberufen“ geringer entlohnt werden.

Bewertung und Bezahlung per Tarifvertrag schützt - die Tarifbindung der Beschäftigten verringert Unterschiede.

Es bestätigt sich jedoch die These der bestehenden Abwertung weiblicher Erwerbsarbeit („Devaluationshypothese“) auch unter Berücksichtigung weiterer verdienstrelevanter Faktoren, wie beispielsweise der Arbeitszeit, der Berufserfahrung, der Tarifbindung und der Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten. Selbst unter Kontrolle dieser Faktoren führt die Zunahme der beruflichen Anforderungen und Belastungen zu je unterschiedlichem Verdienstzuwachs bei Männern (>6) und Frauen (<4).

Die Pressemitteilung mit Grafik finden Sie [hier](#).

HRK: Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen

Die HRK-Mitglieder positionieren sich in der Empfehlung ihrer Versammlung vom 24.04.2018 ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und sexuellen Missbrauch insbesondere durch sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen. [...] Gerade auch im Hochschulkontext besteht eine besondere Verwundbarkeit, denn es existieren sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse. Dies kann zum Beispiel durch die Identität von Betreuung und Vorgesetztenfunktion hervorgerufen werden und sich auch auf die wissenschaftliche Gemeinschaft außerhalb der einzelnen Hochschule auswirken. Die Hochschulen müssen hier, aber auch beim technisch-administrativen und beim wissenschaftlichen Personal, ihre Strukturen so ausgestalten, dass die Gefahr von Machtmissbrauch durch hierarchische Strukturen minimiert wird. Das gleiche gilt im Verhältnis von Studierenden untereinander. Die HRK hat im Kanon ihrer Empfehlungen immer wieder Aspekte genannt, die Machtmissbrauch

verhindern sollen und die in diese Eckpunkte eingeflossen sind. Darüber hinaus soll in der HRK ein hochschulübergreifender Austausch zu Good-Practice-Lösungen und bei der Etablierung von Qualitätsstandards gestartet werden. [...]

Konkrete Beschwerden können auch an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion an der Hochschule gerichtet werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Sozialberatung können erste Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für eine vertrauliche Beratung sein und begleiten gegebenenfalls durch das Verfahren. [...]

Die Hochschulen sind besonders in der Pflicht, für eine Hochschule als gewaltfreien Raum einzutreten, in der man sich frei bewegen kann und nicht besonderen Gefahren durch hierarchische Strukturen ausgeliefert ist. Ein wichtiger Schritt dahin besteht in einem Führungskräfte-Training für Vorgesetzte, damit diese ihre Rolle als Führungskräfte mit entsprechender Sensibilität gegenüber möglichem Machtmissbrauch wahrnehmen können. Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote dazu beigetragen werden, dass für Studierende, den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen.

Die gesamte Empfehlung der HRK kann [hier](#) nachgelesen werden.

DHV wirbt für „Elternzeitausgleichssemester“

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) plädiert für die Einführung eines sogenannten „Elternzeitausgleichssemesters“. Es soll die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft fördern. Antragsberechtigt sollen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf zeitlich befristeten Qualifikationsstellen sein. Nach mindestens sechsmonatiger Elternzeit soll die Möglichkeit bestehen, für die Dauer von bis zu zwei Semestern von Lehrverpflichtungen befreit zu werden, um wieder Anschluss in der Forschung zu erhalten. Das „Elternzeitausgleichssemester“ soll ausschließlich der wissenschaftlichen Qualifikation der Antragstellenden dienen und Forschungsfreiräume schaffen.

Die Pressemitteilung des DHV finden Sie [hier](#).

4. Tipps und Termine

Elterncafé – jetzt mit Mitmach-Aktionen!

Jeden 3. Mittwoch im Monat um 14.00 Uhr
Kinderzimmer AR-HB 023

Veranstaltungsreihe „Gender in der Schusslinie – die einen sehen *, die anderen sehen rot“

25.06. – 05.07.2018

Das Programm finden Sie [hier](#).

Career Talk mit Alumni:

Karriere im Wissenschaftsmanagement. Perspektiven und Gestaltungsspielräume

Für alle Interessierten

27.06.2018 | 16.00 – 18.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Workshop: Karriere im Wissenschaftsmanagement

Für Doktorand*innen und Postdoktorand*innen

13.07.2018 | 10.00 – 16.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Sommerferienbetreuung

16.07. – 03.08.2018

Anmeldungen ab sofort möglich.

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Frauen an der Universität Siegen

27.09.2018 | 10.00 – 15.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Herbstferienbetreuung

15.10. – 26.10.2018

Anmeldungen ab sofort möglich.

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

Flexibles Angebot: Coaching

Der Women Career Service bietet seit kurzem individuell buchbare Coachings an. Das Angebot richtet sich an Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlerinnen und Professorinnen die gerne mit einer externen Coach über berufliche Herausforderungen, Fragen zur persönlichen Karriereentwicklung oder die individuelle Work-Life-Balance sprechen wollen.

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

5. Impressum

Der Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros erscheint i.d.R. viermal im Jahr. Sie können sich [hier](#) selbstständig für diesen Newsletter an- und abmelden.

Verantwortlich

Dr.' Elisabeth Heinrich, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen

Redaktion

Julia Küchel, M.A. und Lisa Dickel, B.A.

Weitere Informationen

www.uni-siegende/gleichstellung und
www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule

