



Tätigkeitsbericht 2018/19

Die Gleichstellungsbeauftragte

Universität Siegen



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr.' Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr.' Elisabeth Heinrich, Dr.' Rebecca Weber, Oliver Hohenschue

Gestaltung:

Alisa Loth

Bildnachweis:

designed by Starline - Freepik.com

Professorinnenprogramm III, TOTAL E-QUALITY, Re-Auditierung familiengerechte Hochschule	1
Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen	2
Zwischenevaluation zur Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne	4
Handreichungen	4
Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung	5
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	6
Veranstaltungen und Aktionstage	8
Netzwerke	10
Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands	12
Interna	12
Öffentlichkeitsarbeit	13

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

wir legen Ihnen heute den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros an der Universität Siegen für den Berichtszeitraum 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019 vor. In diesem Zeitraum konnten wir uns zunächst über die positiven Ergebnisse der Antrags- und Zertifizierungsverfahren des Frühjahrs 2018 freuen, beginnend mit der 4. Verleihung des Prädikats TOTAL E-QUALITY für die Universität Siegen noch im Oktober 2018. Der Bescheid über die positive Bewertung des Antrags auf Teilnahme am Professorinnenprogramm III und die damit verbundene Zulassung zum Programm erreichte uns dann im Januar 2019 und wenig später, am 15. März 2019, erhielten wir den Bescheid, dass die Universität Siegen zum 5. Mal in Folge das Zertifikat familiengerechte Hochschule erhalten wird.

Im Sommersemester 2019 wurde an der Universität Siegen die erste Zwischenevaluati-on zur Umsetzung der Gleichstellungspläne von Fakultäten und zentralen Einrichtungen durchgeführt, wie dies vom Landesgleichstellungsgesetz NRW seit der Novelle von 2016 vorgegeben wird. Ein weiterer Meilenstein des Jahres 2019 war die Veröffentlichung der Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache am bundesweiten Diversity-Tag; die Broschüre wurde über den Gesamtverteiler der Universität Siegen an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule versandt.

Wichtige Themen waren darüber hinaus das 100-jährige Jubiläum der Einführung des Frauenwahlrechts in Deutschland und der Gender Pay Gap bei den Professuren der Universität Siegen bezüglich der individuellen Zulagen nach Geschlecht. Im Rahmen der familiengerechten Hochschule gelang es, ein Familienstipendium und einen Familiennothilfefonds für Studierende mit Familienaufgaben einzurichten. Und im März 2019 konnten wir mit Bülent Cengiz einen neuen Mitarbeiter im Team des Gleichstellungsbüros begrüßen, der seither das Ferienbetreuungsangebot an der Universität Siegen koordiniert.

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



Dr.' Elisabeth Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte





Professorinnenprogramm III, TOTAL E-QUALITY, Re-Auditierung familiengerechte Hochschule

Der im vergangenen Jahr von der Universität Siegen eingereichte Antrag auf Teilnahme am [Professorinnenprogramm III](#) wurde von der Jury im Wintersemester 2018/19 positiv bewertet und die Universität zur Teilnahme am Programm zugelassen. Damit wurde die Möglichkeit eröffnet, bis zu drei Anträge auf eine maximal fünfjährige Förderung der Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- bzw. W3- Professuren zu stellen, die Professuren durften jedoch nicht vor dem 1. Januar 2018 ausgeschrieben worden sein. Bei Vorliegen der formalen Voraussetzungen sowie einem positiven Prüfungsergebnis des Antrags erfolgt eine Förderung nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Formanträge (sog. Windhundverfahren), die in der jetzigen Runde dem Projektträger DLR bis spätestens 31.12.2019 auf dem Postweg schriftlich zugehen müssen. Ein Förderantrag konnte von der Universität Siegen bereits im Sommer 2019 gestellt werden, ein zweiter befindet sich in Vorbereitung. Weitere Listen mit Kandidatinnen, die die formalen Voraussetzungen der Förderung erfüllen, liegen vor, so dass, abhängig von einer zügigen Rufannahme, ggf. auch noch ein dritter Antrag möglich wird.

Im Fall der Förderung der Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren muss die Hochschule die durch die Förderung freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen. Mit der Einreichung des Formantrags ist verbindlich zu erklären, für welche zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die Mittel verwendet werden sollen. Daher hatte die Gleichstellungskommission im Sommersemester 2019 dem Rektorat Vorschläge zur Verausgabung der Gelder vorgelegt. Beschlissen wurde

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

Zur Aufrechterhaltung des [Prädikats TOTAL E-QUALITY](#) bewarb sich die Universität Siegen im Sommersemester 2018 zum vierten Mal in Folge erfolgreich um die Auszeichnung. In der Begründung der Jury wurde vor allem die langjährige und nachhaltige konzeptionelle und institutionelle Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule gewürdigt. Hervorgehoben wurden zudem der konsequente Ausbau des Bereichs Karriere- und Personalentwicklung in den letzten Jahren, die Einrichtung des Prorektorats Bildungswege und Diversity sowie die geplante Verzahnung von Gleichstellungsangeboten mit dem im Aufbau befindlichen Diversitymanagement der Universität. Potenzial für Weiterentwicklungen sieht die Jury im Bereich der Planungs- und Steuerungsinstrumente sowie deren Einbindung in die Organisationsentwicklung.

Die feierliche Vergabe des TOTAL E-QUALITY Prädikats fand am 31. Oktober 2018 in Stuttgart statt. Im Rahmen der Veranstaltung gab es eine *Keynote* zum Thema *Vielfalt ist unser Vorteil: Kulturwandel in der Transformation* von Maria Belén Arcanda Colás, Geschäftsführung Robert Bosch GmbH und eine Runde mit Expertinnen und Experten zum Thema *Führungsfrauen X:0 – Digitalisierung ist divers*, u.a. mit Prof. ' Dr. ' Christina Krins und Prof. ' Dr. ' Martina Schraudner.

Zum fünften Mal in Folge erhielt die Universität Siegen das [Zertifikat familiengerechte hochschule](#) am 25. Juni 2019 in Berlin verliehen. Vorausgegangen waren die Re-Auditierung im Wintersemester 2018/19 und die Erstellung eines Handlungsprogramms für die kommenden drei Jahre. Hier wurden Entwicklungsperspektiven der familiengerechten Hochschule vor allem in den Bereichen Qualitätsmanagement, Diversity-Strategie, familiengerechte Personalführung und Personalentwicklung, internationale Studierende oder Beschäftigte mit Kind sowie Kinderbetreuungsangebote am Campus Innenstadt formuliert.

Am 15. November 2018 hatte der sog. Dialogtag zur familiengerechten Hochschule mit dem Auditor der berufundfamilie Service GmbH, Patrick Frede, sowie Mitgliedern der Hochschulleitung und Vertreter*innen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen stattgefunden. Das Ergebnis der Begutachtung wurde der Universität Siegen am 15. März 2019 übermittelt. Auf Grund ihres langjährigen, anhaltenden Engagements für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen wurde die Universität nun mit jenem Zertifikat ausgezeichnet, welches einen dauerhaften Charakter hat.



Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen

Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zum Stichtag am 1. Dezember 2017 und 2018 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile an den Professuren in %

Jahr	Frauenanteil Professuren (alle)		davon: Frauenanteil Vertr.-professuren	
	2017	2018	2017	2018
Fakultät I	39	35	33	17
Fakultät II	46	44	86	67
Fakultät III	13	16	0	0
Fakultät IV	8	8	50	0
Gesamt	25	23	50	28

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass der Frauenanteil an Professuren in der Fakultät I um vier Prozentpunkte, in der Fakultät II um zwei Prozentpunkt gefallen ist. Der Frauenanteile in der Fakultät III hat sich um drei Punkte erhöht und der Frauenanteil in der Fakultät IV ist gleichgeblieben. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren im vergangenen Jahr bei insgesamt 23,4 %. Damit lag die Universität Siegen etwas unter dem Landesdurchschnitt NRW von 26,3 % und dem Bundesdurchschnitt von 25,5 %.

Der **Frauenanteil an Vertretungsprofessuren** betrug 2018 in der Fakultät I 17 % (N=6), in der Fakultät II 67 % (N=6), in der Fakultät III 0 % (N=4) und in der Fakultät IV 0 % (N=2). An der gesamten Universität konnten somit nur 28 % der Vertretungsprofessuren 2018 von Frauen besetzt werden.

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

Tabelle 2: Frauenanteil wiss. Personal (ohne Prof.) in %

Jahr	2017	2018
Fakultät I	56	57
Fakultät II	60	63
Fakultät III	39	40
Fakultät IV	21	21

Die Werte haben sich gegenüber 2017 in den Fakultäten I – III leicht gesteigert.

Der Frauenanteil an **Studierenden (Belegungen der Fächer)** hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht

verändert, mit Ausnahme einer leichten Steigerung in der Fakultät IV:

Tabelle 3: Frauenanteil Belegungen Studierende in % (nicht Köpfe)

Semester	WiSe 2017/2018	WiSe 2018/2019
Fakultät I	66	66
Fakultät II	69	69
Fakultät III	43	43
Fakultät IV	36	37

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 37 % 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.

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) in %

Jahr	2017	2018
Höhere Laufbahn	60	55
Gehobene Laufbahn	14	22
Mittlere Laufbahn	79	79
Praktikum/Auszubildende	43	43

Die Frauenanteile in der Höheren Laufbahngruppe verbleiben im Berichtszeitraum über der 50%-Grenze. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen Laufbahn stiegen die Frauenanteile leicht. In der Gruppe der Praktikant*innen und Auszubildenden blieben diese gleich. 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 der Mittleren Laufbahn ist vor allem das Personal in den Sekretariaten der Lehrstühle eingruppiert, hier sind weiterhin fast ausschließlich Frauen beschäftigt.

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

Tabelle 5: Frauenanteile MTV (ohne Fakultäten) in %

Jahr	2017	2018
Führung	36	38
Fachleitung	37	37
Sachbearbeitung	57	57
Auszubildende	60	75

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. Diese zurzeit aus 13 Personen bestehende

Gruppe hat einen Frauenanteil von 38 %. Dieser ist im vergangenen Jahr leicht gestiegen. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst zurzeit 38 Personen mit einem Frauenanteil von 37 %. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 424 Personen und weist einen Frauenanteil von 57 % auf. In der (kleinen) Gruppe der acht Auszubildenden sind sechs Stellen von Frauen besetzt.



Zwischenevaluation zur Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne

Im Sommersemester 2019 war die [Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne 2017-2022](#) zu evaluieren. Eine solche Zwischenevaluation ist durch das 2016 novellierte LGG NRW, § 5 Abs. 7, verbindlich gefordert. Zur Unterstützung des Prozesses wurden vom Gleichstellungsbüro bereichsbezogene Formblätter vorbereitet und mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission abgestimmt, die Zwischenberichte der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wurden der Gleichstellungskommission im Juli vorgelegt. Die Erstellung der Zwischenberichte hat zu einer Reflexion der Entwicklung der Frauenanteile in allen Bereichen und zu einer Reihe von Konkretisierungen bzgl. der Durchführung von Maßnahmen geführt.



Handreichungen

Anlässlich des diesjährigen Diversity-Tages am 28. Mai 2019 konnte die [Broschüre „Hinweise zur geschlechtergerechten Sprachgestaltung“](#) fertiggestellt und über den Gesamtverteiler der Universität Siegen an alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule versandt werden. Die Broschüre soll im Umgang mit geschlechtergerechter und inklusiver Sprache unterstützen und stellt die verschiedenen Möglichkeiten vor, alle Geschlechter oder zumindest Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und zu repräsentieren, Missverständnisse zu vermeiden und Diskriminierungen durch Sprache abzubauen. An der Broschüre arbeiteten verschiedene Personen u.a. aus dem Gestu_S, dem AstA und studentischen Gruppen, der Pressestelle, der Gleichstellungskommission und dem Gleichstellungsbüro mit. Die Broschüre soll dazu beitragen, Ungleichbehandlungen abzubauen und alle Personen in der Sprache gleichermaßen zu repräsentieren.

Eine [Richtlinie zum Schutz vor Mobbing, Diskriminierung, sexueller Belästigung und Stalking](#) befindet sich in Vorbereitung und wird voraussichtlich im Wintersemester 2019/2020 der Hochschulöffentlichkeit bekannt gemacht.



Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung

Der [Women Career Service](#) bot auch im vergangenen Jahr weiblichen Angehörigen der Universität die Möglichkeit, ihr fachliches und persönliches Profil in Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen systematisch zu erweitern. Das Programm setzte auch in diesem Jahr Schwerpunkte in den Bereichen Studium & Berufseinstieg, Wissenschaft & Forschung sowie Wissenschaft & Management. In den Veranstaltungen wurden Themenbereiche wie Schreib- und Berufungstraining, Selbstsicherheit/Auftrittskompetenz, Persönlichkeits- und Karriereentwicklung, Führungskompetenz- und Konfliktmanagement, sowie Stressbewältigung und Selbstbehauptung abgedeckt.

Darüber hinaus konnte in Kooperation mit dem Prorektorat für Diversity ein Workshop zum Thema „Erste Generation Akademiker*in“ realisiert werden.

An den insgesamt 10 Workshops konnten jeweils 10-16 Interessentinnen teilnehmen. Zum Ende des Sommersemesters 2019 wurde das neue Jahresprogramm des Women Career Service fertiggestellt, welches auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten einzusehen ist:

www.uni-siegen.de/gleichstellung/wcs

Darüber hinaus bietet der Women Career Service Mitarbeiterinnen, Wissenschaftlerinnen sowie (Jun.) Professorinnen der Universität Siegen die Möglichkeit individueller Förderung und Beratung in 90-minütigen Einzelcoachings.

Im Frühjahr 2019 startete der 9. Jahrgang des [Mentoring-Programms FraMeS](#). Da die Zusammenarbeit mit dem SFB „Medien der Kooperation“ in diesem Jahr nicht weiter vertieft wurde, fiel die Anzahl der Bewerberinnen etwas geringer aus als im Vorjahr. In das Programm aufgenommen werden konnten 12 Nachwuchswissenschaftlerinnen, darunter 11 Promovendinnen und eine Postdoktorandin.

Die Mentees verteilten sich auf folgende Fakultäten: Fakultät I: 3 Mentees; Fakultät II: 5 Mentees; Fakultät III: 4 Mentees.

Bei der gemeinsamen Abschluss- und Auftaktveranstaltung des Programms am 28. Juni 2019 konnte der 8. Jahrgang verabschiedet und der 9. Jahrgang begrüßt werden. In feierlichem Rahmen wurden den Mentees des Jahrgangs 2018/19 ihre Mentoring-Zertifikate überreicht und gleichzeitig die neuen Mentees des Jahrgangs 2019/20 willkommen geheißen. Den Festvortrag der Veranstaltung hielt die Kognitionspsychologin Prof.' Dr.' Ute Johanna Bayen (Institut für experimentelle Psychologie, Heinrich-Heine Universität Düsseldorf). Der Schwerpunkt ihres Vortrags lag auf dem Thema „Wissenschaftliche Karriere und Vereinbarkeit mit Familie“. Der überaus persönliche und inspirierende Vortrag hat eine Mentee dazu bewegt, eine Mentoring-Beziehung mit Frau Bayen einzugehen.

Im Berichtszeitraum 2018/19 standen für [Projekte zur Gleichstellung](#) 25.000 € und für [Übergangsfinanzierungen](#) 22.000 € zur Verfügung. Über die Vergabe der Mittel entscheiden jeweils im Frühjahr Gleichstellungskommission und Rektorat. Aus den Mitteln für [Projekte zur Gleichstellung](#) wurden im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen und Projekte bewilligt:

- Gründung eines „International Female Students Network (SN)“ an der Universität Siegen;
- Veranstaltung eines Fachtags „Sexuelle Bildung mit marginalisierten Mädchen* und Frauen*“ sowie anschließendes Werkstattgespräch;
- Durchführung des Forschungsprojekts „Modulation der Biofilmentwicklung von Pseudomonaden durch Östradiol als möglicher Risikofaktor für das Mukoviszidose Gender Gap“;
- Arbeiten im Rahmen des Promotionsprojekts „Lebensgemeinschaften und Liebes-

beziehungen bürgerlicher Frauen (1880-1940);

- Arbeiten im Rahmen des Promotionsprojekts „Geschichtsdidaktikerinnen zwischen dem Kaiserreich und der BRD“.

Gleichstellungskommission und Rektorat lagen 2019 fünf Anträge auf [Übergangsfinanzierung](#) vor, von denen vier bewilligt werden konnten.



Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die im November 2018 vakant gewordene Stelle einer Koordination der Ferienbetreuung konnte zum 11. März 2019 mit Bülent Cengiz neu besetzt werden. Herr Cengiz hat Soziale Arbeit an der Universität Siegen studiert und neben seinem Bachelor-Abschluss auch ein Zusatzzertifikat in Kulturpädagogik erworben. Darüber hinaus hat er eine Ausbildung zum Projektleiter in Erlebnispädagogik und Abenteuersport gemacht und verschiedene Vertiefungsmodule, u.a. in Natur- und Abenteuerpädagogik, absolviert. Herr Cengiz verfügt über vielfältige Erfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit und hat während seines Studiums auch mehrfach als Betreuer in der Ferienbetreuung der Universität Siegen mitgearbeitet. Aktuell befindet er sich neben seinem Masterstudium und der Koordinationsstelle in einer Fortbildung des Stadtjugendrings zum Partizipationstrainer/Prozessmoderator für Kinder- und Jugendgruppen.

Im Berichtszeitraum wurden an der Universität Siegen ein [Familienstipendium](#) und ein [Familienothilfefonds](#) für Studierende mit Familienaufgaben vorbereitet. Die entsprechenden Vorlagen wurden in der Rektoratssitzung am 27. Juni 2019 verabschiedet, die Ausschreibungen stehen in Kürze auf der Homepage des Familienservicebüros zur Verfügung.

Das Familienstipendium ist ein klassisches Stipendium, welches Studierende mit Familienverantwortung in finanziell schwierigen Situationen dabei unterstützen soll, den Studienabschluss zu erlangen. Der Familienothilfefonds ist eine einmalige finanzielle Unterstützung für Studierende mit Familienverantwortung in akuten Notlagen und soll dazu beitragen, Studienabbrüche zu verhindern.

Die Ausschreibungen und Richtlinien des Familienstipendiums und des Familienothilfefonds wurden vom Gleichstellungs- und Familienservicebüro in Zusammenarbeit mit dem AStA und dem Dezernat 3 entwickelt. Die Einführung beider Unterstützungsmöglichkeiten geht auf die Zielvereinbarungen des audit familiengerechte hochschule zurück; sie werden für eine Pilotphase von zwei Jahren angeboten und sodann evaluiert.

Ein [Betreuungsfonds](#) zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht seit dem Sommersemester 2018 zur Verfügung. Beschäftigte der Universität Siegen mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen können seitdem einen Zuschuss zu Betreuungskosten beantragen, wenn eine zusätzliche Betreuung in Verbindung mit dienstlichen Belangen erforderlich ist. Das Antragsformular steht auf der Homepage des Familienservicebüros zur Verfügung.

Die Vorbereitung und Durchführung des [audit familiengerechte hochschule](#) bildete im vergangenen Wintersemester einen Tätigkeitsschwerpunkt des Familienservicebüros. Gemeinsam mit der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule wurden Schwerpunkte für das Handlungsprogramm erarbeitet, welche am 15. November 2018 im Rahmen des Dialogtags zu diskutieren waren. Im Anschluss daran waren die für die Re-Auditierung einzureichenden Unterlagen fertigzustellen, die fristgerecht zum 15. Januar 2019 eingereicht werden konnten.

Parallel zur Re-Auditierung der Universität Siegen als familiengerechte Hochschule führte das Familienservicebüro im November 2018 den ersten [Familienmonat](#) an der Universität durch. Auf dem Programm standen Veranstaltungen zu den Themen Vereinbarkeit von Be-

ruf/Studium und Familie, persönliche Vorsorge und Vieles andere mehr. Für studierende Eltern fand am 9. November 2018 ein **Workshop „Studieren mit Kind“** statt. Hier ging es um eine Reflektion der Rollen, Aufgaben und Ansprüche im Studien- und Familienalltag, um Zeitdiebe und Stressquellen, Selbstmanagement und Vernetzung. Der **Workshop „Gestärkt Familie und Beruf vereinbaren“** am 19. November 2019 richtete sich ausschließlich an Beschäftigte mit Familienverantwortung. Die Referentinnen Sabine Sondermann und Ariane Büttner leiteten die Beschäftigten dazu an, mittels systemischer Methoden ihre individuelle Situation zu reflektieren und erste mögliche Ansätze zur Veränderung zu erarbeiten. Im Fokus standen dabei unterschiedliche Rollenerwartungen, der Umgang mit Belastungssituationen und vor allem die eigenen Wünsche und Ziele. Der **Workshop „Entspannte Eltern-Kind-Interaktion – Stärkung der Beziehung durch körperlichen Kontakt“** am 14. November 2018 richtete sich an Studierende und Beschäftigte und wollte Impulse für die Stärkung der Eltern-Kind-Beziehung auf körperlicher Ebene geben. Am 21. November 2018 fand im Kinderzimmer auf dem AR-Campus (AR-HB 022) ein Familiencafe statt. Aber auch das Thema persönliche Vorsorge wurde im Rahmen des Familienmonats aufgegriffen. In der **Informationsveranstaltung „Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung“** gab Frank Klöckner (Betreuungsbehörde Kreis Siegen-Wittgenstein) am 29. November 2019 einen Überblick über rechtliche Grundlagen und entsprechende Instrumente, um eine rechtzeitige Vorsorge für eine selbstbestimmte Lebensführung zu treffen. Auf Grund der hohen Nachfrage wurde diese Veranstaltung am 7. Mai 2019 ein weiteres Mal durchgeführt. Die Veranstaltung „Gestärkt Familie und Beruf vereinbaren“ wurde am 13. Mai 2019 mit einem Follow-Up-Workshop fortgesetzt.

Anfang April 2019 ging die neue Homepage des Familienservicebüros online und ist nun unter folgendem Link zu erreichen:

www.uni-siegen.de/gleichstellung/familienservicebuero

Die Homepage wurde im Laufe des Wintersemesters 2018/19 von Grund auf überarbeitet, neu strukturiert und an die Homepage des Gleichstellungsbüros angegliedert. Rückmeldungen zum Informationsgehalt, zur Übersichtlichkeit und zur Vollständigkeit der Inhalte nehmen wir gerne entgegen!

Seit März 2019 koordiniert Bülent Cengiz, B.A. Soziale Arbeit, das Ferienbetreuungsangebot an der Universität Siegen. Das Betreuungsangebot für Kinder von 6 – 14 Jahren umfasste in diesem Jahr insgesamt 6 Wochen und wurde mit insgesamt über 100 Kindern aus fast 70 Familien so gut wahrgenommen wie noch nie. Wie in den Jahren zuvor wurde dafür von der Stadt Siegen wieder die Glückauf-Schule mitsamt frisch saniertes Turnhalle angemietet. Die enorme Kooperations- und Einsatzbereitschaft von Frau Doris Stender – der schulischen Hausmeisterin – machte wie gewohnt individuelle Absprachen und spontane Ideen umsetzbar. Externe Referent*innen sorgten innerhalb der verschiedenen konzipierten Programmwochen für Abwechslung und Inspiration: Valentin Collura (Musikpädagoge), David Penndorf (Theaterpädagoge), Britta Papp (Tanzpädagogin) und der Stylefiasko e.V. trugen mit teils mehrtägigen Workshops zur kulturellen Bildung der Kinder und des Teams bei. Aktuell arbeitet Herr Cengiz neben den Vorbereitungen für das neue Kalenderjahr an einer Modernisierung und Digitalisierung des Anmeldeprozesses für die Ferienbetreuung, damit der Zugang zum Programm der Ferienbetreuung in naher Zukunft noch niedrigschwelliger wird und Beschäftigte und Studierende dieses noch flexibler nutzen können.



Veranstaltungen und Aktionstage

Zum [100-jährigen Jubiläum der Einführung des Frauenwahlrechts](#) in Deutschland führte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Zentrum für politische und soziologische Bildung der Universität Siegen (POLIS) im November 2018 eine Veranstaltungsreihe durch:

- Am Montag, d. 5. November 2018, 18.00 Uhr, fand im Lÿz das Podiumsgespräch [„Politik nur für Jungen – NIX da!“](#) statt. An dem Podiumsgespräch nahmen politisch aktive Frauen aus der Region Siegen-Wittenstein teil, die über ihre Erfahrungen als Frau in der Politik berichteten und Stellung nahmen zu der Frage, inwieweit Politikunterricht mehr Schülerinnen zum politischen Engagement motivieren kann. Auf dem Podium vertreten waren Helga Rock (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), Angelika Flohren (SPD), Monika Dörner-Lipinski (CDU) und Lisa Bleckmann (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), die Veranstaltung wurde moderiert von Beate Brinkmann, Rektorin des Evangelischen Gymnasiums Siegen.
- Am Dienstag, d. 6. November 2018, 18.00 Uhr, fand am Unteren Schloss (US-A 120) der Vortrag [„Eine Frau, eine Stimme! 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland!“](#) statt. Für diesen Vortrag konnte Frau Dr. Kerstin Wolff, eine der renommiertesten Expertinnen Deutschlands zum Thema, gewonnen werden. Frau Dr. Kerstin Wolff ist Historikerin am Archiv der deutschen Frauenbewegung (Kassel) sowie Autorin und Herausgeberin einschlägiger Publikationen zum Thema.
- Ab Mitte November 2018 war die [Ausstellung „Von heute an für alle!“](#) im Foyer der Haardter-Berg-Schule zu sehen. In dieser Ausstellung ging es um die Einführung des Frauenwahlrechts in Finnland. Finnland war das erste Land in Europa, in dem das Frauenwahlrecht eingeführt wurde (1906). Dies wurde europaweit rezipiert, auch in Deutschland. So wurde in dieser Ausstellung nicht nur über den demokratischen Repräsentationsanspruch finnischer Frauen berichtet, sondern ein Bogen zur internationalen Frauenbewegung und zur weltweiten Einführung des Frauenwahlrechts geschlagen.

Anlässlich des [Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen](#) am 25. November 2018 führte das Gleichstellungsbüro mit Unterstützung des AStA auch in diesem Jahr einen Aktionstag durch. Der Aktionstag fand statt am Donnerstag, d. 22. November 2018. Im Foyer der Haardter-Berg-Schule bestand von 10.15 – 14.00 Uhr Gelegenheit, gegen eine Spende Waffeln zu kaufen. Die Spendengelder gingen an „Frauen helfen Frauen e.V.“ in Siegen.

Zum [Internationalen Frauentag 2019](#) führte das Gleichstellungsbüro mit verschiedenen Kooperationspartner*innen einen Filmabend mit anschließender Diskussion durch. Die Veranstaltung fand am 5. März 2019 um 19.00 Uhr im Lÿz statt. Gezeigt wurde der Film [„#Female Pleasure“](#), der fünf Frauen aus den fünf Weltreligionen begleitet und in ihrem risikoreichen Kampf für eine selbstbestimmte weibliche Sexualität und für ein gleichberechtigtes, respektvolles Miteinander unter den Geschlechtern zeigt.

Anlässlich des [Equal Pay Day](#) am 18. März 2019 wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, Prof.‘ Dr.‘ Mirjam Zimmermann, untersucht, ob es an der Universität Siegen einen statistisch signifikanten [Gender Pay Gap bei den Professuren](#) bezüglich der individuellen Zulagen nach Geschlecht gibt. Dies ist erfreulicherweise nicht der Fall! Da in Deutschland gerade in Führungspositionen Frauen oft weniger Gehalt bekommen als ihre männlichen Kollegen mit gleicher Tätigkeit und Verantwortung, ist Geschlechtergerechtigkeit in dieser Frage ein deutliches Zeichen guter Gleichstellungspolitik an der Universität Siegen.

Die Bewilligung besonderer Leistungsbezüge beispielsweise für das erfolgreiche Einwerben von Drittmitteln, der Veröffentlichung gewichtiger Publikationen oder besonderer Leistungen in der Lehre obliegt jeder Universität selbst und die Leistungsbezüge sind individuell über den jeweiligen Dekan bei der Universitätsleitung zu beantragen.

44 Schülerinnen und Schüler nahmen am 27. März 2019 am [Girls' und Boys' Day an der Universität Siegen](#) teil. Für die Schülerinnen lag der Schwerpunkt in diesem Jahr auf der Physik und dem Bauingenieurwesen. Sie konnten sich entweder mit dem Themenbereich „Planeten, Sternbilder und Bau einer Sternkarte“ oder mit dem „Betrieb von Talsperren als wichtige Grundlage des Hochwasserschutzes“ beschäftigen. Die Schüler erhielten einen Einblick in die Kunst und konnten im Brauhaus gemeinsam den Holzschnitt erproben. Nach einer Begrüßung durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Zentrale Studienberatung verteilten sich die Gruppen auf die verschiedenen Standorte der Universität.

Wir danken den Kooperationspartnerinnen und -partnern in den Fakultäten sehr herzlich für ihr Engagement, ohne welches die Angebote zum Girls' und Boys' Day nicht möglich wären.

In Kooperation mit dem Gestu_S, dem AStA sowie studentischen Initiativen führte das Gleichstellungsbüro im Sommersemester 2019 eine Vortragsreihe zum Thema **„Macht und Gewalt“** durch. Die Reihe begann am Montag, d. 15. April 2019, 16 – 18 Uhr, mit dem Vortrag „Männerphantasien. Toxische Männlichkeit in Film und Fernsehen“ von Christoph May (Leipzig). Weitere Themen waren: „Die unendliche Geschichte des § 218 StGB & die Folgen“, mit Gisela Notz (Berlin), am 2. Mai 2019; „Rassismus und Sexismus“, Anna Schiff (Bochum), am 6. Mai 2019; „Ökonomische Ungleichheiten“, mit Suse Brettin (Berlin), am 20. Mai 2019; „Gewalt an Hochschulen“, mit Boglarka Beyer-Rickes (Siegen), am 17. Juni 2019; „Dekolonialisierung als Alltagspraxis“, mit SchwarzRund (Berlin), am 24. Juni 2019 und schließlich „Al Pacino is cruising for a killer: Cruising als Skandalfilm und Kult, mit Marcus Stiglegger (Berlin), am 1. Juli 2019.

Die Reihe wendete sich fakultätsübergreifend an alle Studierenden, die sich für die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen strukturellen Ungleichheiten und systemischer Benachteiligung interessieren. Sie sollte einen interdisziplinären Blick auf Mechanismen werfen, in welchen intersektional Ungleichheiten sichtbar werden – aus ökonomischer, medienwissenschaftlicher, historischer, pädagogischer, soziologischer und nicht zuletzt politischer Perspektive. Die verschiedenen Vorträge hatten die Zielsetzung, die Reflexion gewohnter, heteronormativer Wahrnehmungs- und Handlungsmuster anzuregen und ihre Entstehung und Validität zu beleuchten.

Im Mittelpunkt des [bundesweiten Diversity-Tages 2019](#) stand das Thema Antidiskriminierung. An dem Aktionstag beteiligten sich zahlreiche Beratungsstellen und Initiativen der Universität Siegen, an insgesamt 21 Ständen wurde zu verschiedenen Aspekten des Themas informiert und sensibilisiert. Das Team des Gleichstellungsbüros hatte einen Stand zu Fragen der Entgeltgerechtigkeit gestaltet, hier konnten sich Interessierte u.a. an einem Quiz zur Lohnungleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen sowie am Spiel des Strebens beteiligen. Ebenfalls am Stand vertreten waren die Kolleginnen der Frauenberatungsstelle „Frauen helfen Frauen e.V.“ Siegen, die zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informierten.



Netzwerke

Die Herbsttagung der [Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika NRW](#) (LaKof NRW) am 22. November 2018 beschäftigte sich schwerpunktmäßig mit dem Thema „Strategien gegen Antifeminismus“. Für die Veranstaltung, die an der FH Münster stattfand, konnte die Historikerin und Trainerin im Bereich Politische Bildung Dr. Marion Wisinger gewonnen werden. An der Konferenz nahmen für die Universität Siegen die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Elisabeth Heinrich und ihre Stellvertreterinnen Sigrid Hübner und Kathrin Wagner teil.

In den gegenwärtigen Digitalisierungsoffensiven werden Auswirkungen der Digitalisierungsprozesse auf die Geschlechterverhältnisse, insbesondere an Hochschulen und in der Wissenschaft, meist ausgeblendet. Dabei sind diese durchaus ambivalent. Die Frühjahrstagung der LaKof NRW, die am 2. April 2019 in Essen stattfand, thematisierte daher Chancen und Risiken der Digitalisierung für Geschlechtergerechtigkeit, das Schwerpunktthema der Konferenz lautete „Digitalisierung – Please Mind the Gender Gap!“

Um die Auswirkungen der Digitalisierungsprozesse und Möglichkeiten einer geschlechtergerechten Gestaltung ging es auch auf der [Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten \(Bukof\)](#) „Digitalisierung*Verändern“. Vom 25. – 27. September 2019 setzten sich die Gleichstellungsakteur*innen in Hamburg mit Fragen der gender- und diversitätsreflektierten digitalen Lehre, Algorithmen und gesellschaftlicher Ungleichheit, Geschlecht in digitalen Erfassungsmedien (die 3. positive Option an Hochschulen) u.a. auseinander. Thematisiert wurden außerdem Probleme wie Cyberstalking oder antifeministische Hassreden im Netz.

[Das HochschulNetzwerk Familie \(HNF\) NRW](#) ist ein Zusammenschluss der familienorientierten arbeitenden Einrichtungen von Universitäten, Hochschulen und den Universitätskliniken in NRW. Es dient dem Austausch zwischen den Familienservicebüros bzw. adäquater Einrichtungen, der Entwicklung innovativer Ideen und der Vernetzung untereinander.

Das Familienservicebüro der Universität Siegen ist offizielles Mitglied und nimmt an den regelmäßig stattfindenden Treffen teil, so auch im Berichtszeitraum. Schwerpunktthemen waren u.a. die Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes, betriebliches Gesundheitsmanagement und familienbewusste Führung. Aktuell ist eine Interviewreihe geplant, in der 2020 Best-Practice-Beispiele zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Führungskräften in Teilzeit präsentiert und veröffentlicht werden sollen. Außerdem werden aktuelle landesweite Projekte zu Vaterschaft und Männlichkeit thematisiert und konkrete Fälle von Studierenden und Beschäftigten in besonders belastenden Situationen besprochen. Arbeitsgruppen innerhalb des Netzwerkes widmen sich zudem intensiv Schwerpunktthemen wie Pflege und Mutterschutz und tragen somit zur Umsetzung aktueller Gesetzesänderungen und damit zur langfristigen Qualitätssicherung bei.

Die Universität Siegen ist zudem seit vielen Jahre aktives Mitglied im [Siegener Bündnis für Familie](#). Das Siegener Bündnis für Familie gehört zu den lokalen Bündnissen für Familie, die vom Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert wurden. Die Maßnahmen und Projekte des Siegener Bündnisses für Familie reichen von Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Verwaltungen und Unternehmen, der Infrastruktur für Familien bis hin zu generationsübergreifenden Wohnprojekten. Die Mitglieder des Siegener Bündnisses treffen sich ca. zwei- bis dreimal im Jahr. Für die Universität Siegen nahm Jessica Kruska im Berichtszeitraum an den Sitzungen teil.

Im Bereich Mentoring ist das Gleichstellungsbüro schon seit Einführung des frauenspezifischen Mentoring-Programms FraMeS im Jahr 2010 [Mitglied im Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, Forum Mentoring e.V.](#) Dieser führt zwei Mitgliederversammlungen im Jahr durch. Am 8. und 9. Mai 2019 fand die Frühjahrstagung an der Technischen Universität

in Chemnitz statt mit dem Schwerpunktthema „Kompetenzerweiterung in (interkulturellem) Konfliktmanagement“. Für die Universität Siegen nahm Julia Küchel an der Tagung teil. In ihrer Funktion als Leiterin der „AG Neueinsteigerinnen“ im Forum Mentoring e.V. konnte Julia Küchel (Kordinatorin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung an der Universität Siegen bis September 2019) gemeinsam mit Kolleginnen der Universitäten Koblenz-Landau und Trier FAQs für Neueinsteigerinnen erstellen. Diese sollen im kommenden Jahr 2020 über das Forum Mentoring e.V. veröffentlicht werden.

Auch in Nordrhein-Westfalen ist das Gleichstellungsbüro im Bereich Mentoring vernetzt und seit vielen Jahren [Mitglied im „Netzwerk Mentoring NRW“](#). Hier haben sich Mentoring-Programme aus Universitäten, Fachhochschulen und dem öffentlichen Sektor aus ganz NRW zusammengeschlossen. Das Frühjahrstreffen fand am 14. März 2019 an der Fern-Universität Hagen zum Schwerpunktthema „Mentoring-Veranstaltungen lebendig und souverän leiten“ statt, das Herbsttreffen am 24. September 2019 an der RWTH Aachen zum Schwerpunktthema „Internationalisierung von Mentoring-Programmen“. Wegen Vakanz der Stelle einer Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung im Gleichstellungsbüro ab September 2019 nahm die Universität Siegen in diesem Jahr nur am Frühjahrstreffen teil.

Seit 2016 ist das Gleichstellungsbüro [Mitglied im bundesweiten „Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden“](#), einem Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur*innen, die mit GenderConsulting sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände an Hochschulen befasst sind. Die zweitägigen Herbsttreffen finden immer unter Beteiligung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) statt, die eine*n Vertreter*in schickt, um über aktuelle Entwicklungen zu berichten sowie in den Austausch mit den Vertreter*innen der Universitäten und Hochschulen einzutreten. Das Schwerpunktthema des Jahrestreffens am 24. und 25. Oktober 2019 an der Universität Potsdam lautete „Chancengleichheitsziele und Maßnahmen an außeruniversitären Forschungsinstituten“. Wegen Vakanz der Stelle einer Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung nahm die Universität Siegen in diesem Jahr nicht am Treffen teil.

Julia Küchel, bis September 2019 Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung im Gleichstellungsbüro, hat am 5. und 6. Juni 2019 an einer [internationalen Tagung zum Thema „Mental Health and Ph.D Candidates“ an der University of South-Eastern Norway \(USN\) in Tønsberg/Norwegen](#) teilgenommen. Im Rahmen eines Vortrags stellte sie dort gemeinsam mit einem Mentor des aktuellen FraMeS Jahrgangs, Prof. Dr. Lars Frers, das frauenspezifische Mentoring-Programm der Universität Siegen vor. Wichtig war es den Veranstaltenden vor Ort, sowohl Gründe für psychische Herausforderungen während der Promotionsphase zu beleuchten als auch mögliche und sinnvolle Unterstützungsangebote – sowohl für Promovierende, als auch deren Supervisors – zu generieren und bereit zu stellen. Die anschließende Diskussion hat verdeutlicht, wie stark sich das deutsche Betreuungsverhältnis zwischen Doktorvater-/mutter vom norwegischen Betreuungssystem unterscheidet, welches mehrere Personen („Supervisors“) für die Betreuung einer Promotion vorsieht. Dieser länderübergreifende Erfahrungsaustausch wurde vor allem durch die im Jahr 2018 durchgeführte Internationalisierung des FraMeS-Programms ermöglicht.



Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes

Das im November 2017 an der Universität Siegen gestartete **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft** wurde im Berichtszeitraum weiter vorangetrieben. Wichtige Stationen waren ein Reflexionsworkshop im Dezember 2018, der der Vorbereitung des Zwischenbilanzberichts diente, sowie ein weiterer, auf Anregung der Auditorin durchgeführter Reflexionsworkshop im Juni 2019, an dem auch Mitglieder des Rektorats und der Dekanate der Fakultäten teilnahmen. Unter dem Titel „Chancen und Grenzen von Diversity-Orientierung“ setzten sich die Teilnehmenden hier mit der Frage auseinander, was es für die Universität Siegen bedeutet, diversitätsgerecht zu sein. Für den erfolgreichen Abschluss des Diversity-Audits ist nun noch der 2. Selbstreport zu erstellen, der im Abschlussworkshop am 2. Dezember 2019 mit der Auditorin diskutiert wurde und der die Grundlage für die Entscheidung des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft darstellt, der Universität Siegen das Diversity-Zertifikat zu verleihen.

In den 2. Selbstreport gehen die Berichte der fünf themenspezifischen Arbeitsgruppen des Diversity-Audits ein: 1. Diversity im Student-Life-Cycle; 2. Inklusion und Barrierefreiheit; 3.a) Diversity-Strategie und -struktur; 3.b) Diversity-Kommunikation; 4. Diversity-Kultur im Personal-Life-Cycle. Das Diversity-Audit wird in enger Zusammenarbeit auch mit dem Gleichstellungsbüro durchgeführt.

Näheres zum Auditierungsprozess finden Sie hier: <http://diversity.uni-siegen.de/audit>

Im Rahmen des Projekts „**European Quality Audit**“ (EQA) wird an der Universität Siegen ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, welches einen ganzheitlichen Ansatz in einem europäischen Rahmen verfolgt. Aktuell sind an dem Projekt die internationalen Partneruniversitäten Graz, Luzern und Riga beteiligt, die sich als „critical friends“ gegenseitig beraten. Neben den Dimensionen Lehre und Studium, Forschung, Leitung und Service sollen auch die Dimensionen Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Internationalisierung berücksichtigt werden. Daher hat am 5. Juni 2019 eine Arbeitsgruppe an der Universität Siegen ihre Tätigkeit aufgenommen, die die Qualitätsziele der Partnerhochschulen für die Querschnittsbereiche Gender&Diversity weiterentwickeln soll. Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus Mitgliedern der Gleichstellungskommission, der Lenkungsgruppe familienge-rechte Hochschule und der Senatskommission Bildungswege und Diversity. Ausgangspunkt der Arbeit der Gruppe ist ein Papier, welches die frühere Prorektorin für Bildungswege und Diversity, Prof.' Dr.' Weiß, und die Gleichstellungsbeauftragte, Dr.' Heinrich, für eine Tagung der Partnerhochschulen in Riga im letzten Jahr entwickelt hatten. Die Arbeit an den Qualitätsstandards soll bis Anfang 2020 abgeschlossen sein.



Interna

Turnusgemäß war im Wintersemester 2018/19 die **Gleichstellungskommission** der Universität neu zu wählen. Gewählt wurde parallel zu den Wahlen zum Senat am 22. und 23. Januar 2019, die konstituierende Sitzung der Kommission fand am 8. April 2019 statt. Der Gleichstellungskommission gehören an: 1. mit Stimmrecht die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie jeweils drei Mitglieder aus den Gruppen nach § 11 Abs. 1 HG NRW; 2. mit beratender Stimme ein Mitglied des Rektorats sowie die Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden von den Gruppen gemäß §11 Abs. 1 HG HRW für zwei Jahre gewählt, den Vorsitz hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Sigrid Hübner, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Siegen seit dem 20. August 2016, hat ihr Amt aus familiären Gründen zum 30. Juni 2019 niedergelegt. Nachgewählt wurde Frauke Hees, die seit 2016 Sekretärin in der Fakultät II ist. Frau Hees war bereits von 2001 – 2006 an der Universität Siegen beschäftigt und wechselte dann für fünf Jahre in die Industrie, wo sie als Assistentin der Geschäftsleitung tätig war. Ihr heutiges Beschäftigungsverhältnis an der Universität Siegen nahm sie nach einer familienbedingten Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit von 2013 – 2016 auf. Die Gleichstellungskommission schlug Frauke Hees in ihrer Sitzung am 24. Mai 2019 als Nachfolgerin von Sigrid Hübner vor, der Senat wählte sie in seiner Sitzung am 19. Juni 2019.



Öffentlichkeitsarbeit

Gleichstellungs- und Familienservicebüro haben im Berichtszeitraum vier **Newsletter** herausgebracht, die quartalsweise erschienen. Schwerpunktthemen 2018/19 waren der Internationale Frauentag, die Veröffentlichung der Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache an der Universität Siegen, die Verabschiedung des Gesetzentwurfs zur Änderung des Personenstandsgesetzes (Erweiterung um das ‚dritte Geschlecht‘) und die Umsetzung der neuen Gesetzesregelung an der Universität Siegen sowie der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen.

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

<http://www.uni-siegen.de/gleichstellung/taetigkeitsbericht/>

