

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

2019/2020

Gleichstellungsbeauftragte

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Dr.‘ Elisabeth Heinrich

Redaktion:

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

Gestaltung:

Alisa Loth

INHALTSVERZEICHNIS

PROFESSORINNENPROGRAMM III	5
ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN	7
HOCHSCHULRANKING NACH GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN	11
HANDREICHUNGEN	11
GESCHLECHTERGERECHTE KARRIEREENTWICKLUNG UND PROJEKTE ZUR GLEICHSTELLUNG	12
VEREINBARKEIT VON BERUF/STUDIUM UND FAMILIE	14
DIVERSITY UND LGBTQIA*	17
VERANSTALTUNGEN UND AKTIONSTAGE	18
NETZWERKE	20
AUDIT „VIELFALT GESTALTEN“ UND EUROPEAN QUALITY AUDIT	23
INTERNA	24
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	25

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 2019 bis 30. September 2020 vor, einem akademischen Jahr, in welchem unsere Arbeit im besonderen Maße durch die Coronavirus-Pandemie und ihre Auswirkungen geprägt war. So fand das Arbeiten im Gleichstellungsbüro wegen des Lockdowns ab dem 19. März 2020 überwiegend im Homeoffice statt, für den Berichtszeitraum geplante Veranstaltungen und Programme mussten digital modifiziert, abgesagt oder verschoben werden.

Dennoch konnten im Berichtszeitraum manche Prozesse vorangebracht und auch Meilensteine erreicht werden. Viel Raum nahm die Umsetzung der im Rahmen des Professorinnenprogramms III geplanten zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen ein, nachdem die Universität drei Förderanträge für neuberufene Professorinnen einreichen konnte, die auch bewilligt wurden. Zu nennen sind hier vor allem die Ausschreibung einer Nachwuchsforscherinnengruppe und eine Ausschreibung zur Stärkung der Gender Studies an der Universität Siegen aus Mitteln des Professorinnenprogramms, die im Sommersemester 2020 möglich wurden. Einen entscheidenden Erfolg in der Antidiskriminierungsarbeit an der Hochschule stellt die Vorbereitung und Verabschiedung der Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen dar.

Unter äußerst erschwerten Bedingungen arbeiteten und studierten Familien in den Zeiten des Lockdowns, in denen auch die Kinderbetreuungsangebote der familiengerechten Hochschule weitgehend ausgesetzt werden mussten. Umso erfreulicher war es, dass ab Januar 2020 ein Familiennothilfefonds für Studierende der Universität zur Verfügung stand, im März 2020 die ersten Familienstipendien an Studierende mit Familienverantwortung vergeben werden konnten und dass nach monatelangen Schließungen der Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen immerhin wieder eine Sommerferienbetreuung an der Universität möglich wurde.

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



Dr. Elisabeth Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte



PROFESSORINNENPROGRAMM III

Nachdem sich die Universität Siegen im Sommersemester 2018 erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm III beworben hatte, konnten im Berichtszeitraum drei Förderanträge für erstberufene Professorinnen eingereicht werden, die auch bewilligt wurden. Die Förderbescheide gingen am 16. Dezember 2019, am 18. Mai 2020 und am 9. Juli 2020 ein. Die Universität Siegen erhält damit das Maximum der für eine Hochschule möglichen Fördermittel aus dem Programm, was ein großer Erfolg ist.

Die Richtlinien des Förderprogramms sehen vor, dass im Fall der Förderung der Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren die Hochschule die durch die Förderung freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen muss. Mit der Einreichung des Förderantrags ist verbindlich zu erklären, für welche zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen die Mittel verwendet werden sollen. Daher hatte die Gleichstellungskommission dem Rektorat bereits im Sommersemester 2019 Vorschläge zur Verausgabung der Gelder vorgelegt. Beschlossen 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.

Zwei der beschlossenen Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum vorbereitet und durch Ausschreibungen, die mit Gleichstellungskommission und Hochschulleitung abgestimmt wurden, initiiert werden:

- Im April 2020 schrieb die Universität Siegen eine **Forschungsgruppe** aus, die von einer Nachwuchsforscherin geleitet werden soll. Diese Gruppe soll an einen der Forschungsschwerpunkte der Universität Siegen angebunden werden und einer qualifizierten Nachwuchsforscherin die Möglichkeit eröffnen, ihre Forschung in einem anspruchsvollen, stimulierenden und fruchtbaren Forschungsumfeld voranzutreiben. Auf die bis zum 29. Juni 2020 ausgeschriebene Stelle bewarben sich 18 Nachwuchswissenschaftlerinnen, das Stellenbesetzungsverfahren wird im Wintersemester 2020/21 abgeschlossen werden.

- Mitte Juni 2020 wurde eine **Ausschreibung zur Stärkung der Gender Studies** (Förderung von Gender(teil)denominationen) an der Universität Siegen veröffentlicht, auf die sich Interessierte bis zum 21. August 2020 bewerben konnten. Insgesamt fünf Bewerber*innen haben einen Antrag bei der Gleichstellungsbeauftragten eingereicht, die Vergabe der Mittel wird zu Beginn des Wintersemesters 2020/21 erfolgen.

Die Mittel aus dem 3. Förderbescheid sollen gemäß Beschluss der Gleichstellungskommission und des Rektorats schwerpunktmäßig in Maßnahmen zur individuellen Karriereförderung von Frauen insbesondere in der Postdoc-Phase fließen. Eine Auflage entsprechender neuer Programme ist für das Wintersemester 2020/21 geplant, so eine eigene **Förderlinie für Postdocs und Juniorprofessorinnen im Rahmen des Mentoringprogramms FraMeS**, eine **Ausschreibung von Jahresstipendien für Habilitandinnen in der Abschlussphase ihrer Qualifikation** und ein **Tandemprogramm für neuberufene Professorinnen** (Fast Forward).

ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN



Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zum Stichtag am 1. Dezember 2018 und 2019 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile an den Professuren in %

Jahr	Frauenanteil Professuren (alle)		<i>davon:</i> Frauenanteil Vertr.- professuren	
	2018	2019	2018	2019
Fakultät I	35	36	17	50
Fakultät II	44	51	67	50
Fakultät III	16	17	0	0
Fakultät IV	8	9	0	0
Gesamt	23		28	33

Der Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil in allen Fakultäten leicht gestiegen. In den Fakultäten I, III und IV um einen Prozentpunkt, deutlich in der Fakultät II um fünf Prozentpunkte. Die Fakultät V nimmt mit den drei Professuren eine Sonderrolle ein. Dort ist zum Stichtag keine Frau berufen worden. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren im vergangenen Jahr bei insgesamt 25,6 %. Der Frauenanteil an Professuren lag damit im Bundesdurchschnitt deutscher Universitäten (25,7 %).

Der **Frauenanteil an Vertretungsprofessuren** betrug 2019 in der Fakultät I 50 % (N=6), in der Fakultät II 50 % (N=4), in der Fakultät III 0 % (N=1), in der Fakultät IV 0 % (N=2) und in der Fakultät V 0 % (N=2). Leider konnten im vergangenen Jahr nur 5 Frauen (33 %) 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.) in %

Jahr	2018	2019
Fakultät I	57	52
Fakultät II	63	61
Fakultät III	40	40
Fakultät IV	21	21

Die Werte sind gegenüber 2018 in den Fakultäten in etwa gleichgeblieben. Auf hohem Niveau gab es in den Fakultäten I und II einen leichten Rückgang von wenigen Prozentpunkten. Der Frauenanteil stabilisiert sich weiterhin gerade in diesen Fakultäten auf über 50 %.

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 Studierende in % (nicht Köpfe)

Semester	WiSe 2018/2019	WiSe 2019/2020
Fakultät I	66	66
Fakultät II	69	70
Fakultät III	43	43
Fakultät IV	37	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	2018	2019
Höhere Laufbahn	55	60
Gehobene Laufbahn	22	18
Mittlere Laufbahn	79	79
Praktikum/Auszubildende	43	37,5

Die Frauenanteile in der Höheren Laufbahngruppe verbleibt im Berichtszeitraum über der 50%-Grenze und konnten sogar auf 60 % gesteigert werden. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen Laufbahn fielen 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	2018	2019
Führung	38	30
Fachleitung	37	37
Sachbearbeitung	57	58
Auszubildende	75	86

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezernent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. Diese zurzeit aus 10 Personen bestehende Gruppe hat einen Frauenanteil von 30 %. Dieser ist im Berichtszeitraum leicht gefallen. 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 443 Personen und weist einen Frauenanteil von 58 % auf. In der (kleinen) Gruppe der sieben Auszubildenden sind sechs Stellen von Frauen besetzt.



HOCHSCHULRANKING NACH GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN

Das neue CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist im November 2019 erschienen. Das vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlichte Ranking wird alle 2 Jahre herausgegeben und hat das Ziel, die Erfolge der Hochschulen im Bereich Gleichstellung sichtbar zu machen und miteinander zu vergleichen. Die Universität Siegen gehört in den Kategorien „Post-Docs“ und „Professuren“ zur Spitzengruppe der Universitäten.



HANDREICHUNGEN

Eine **Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen** und zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung konnte im Wintersemester 2019/20 von Gleichstellungskommission und Rektorat vorbereitet und verabschiedet und sodann den Personalräten im Rahmen der Mitbestimmung vorgelegt werden. Der Senat verabschiedete die Richtlinie am 19. August 2020. 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.

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. Zum Ende des Sommersemesters 2020 wurde das neue Jahresprogramm des Women Career Service fertiggestellt und auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht: 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.

Die Auftakt- und Abschlussveranstaltung des frauenspezifischen Mentoringprogramms FraMeS fand am Freitag, den 17. Juli 2020 unter Beachtung eines umfangreichen Hygienekonzeptes in den Räumlichkeiten der ehemaligen Haardter-Berg-Schule statt. Festrednerin war die Präsidentin der Universität Paderborn sowie Professorin für Soziologie, Frau Prof.in Dr.in Riegraf. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch Grußworte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Siegen, Dr.in Elisabeth Heinrich, und des Prorektors für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Thomas Mannel. Die Veranstaltung, die ursprünglich als große Jubiläumsfeier für das nun 10 Jahre bestehende Mentoring-Programm geplant war, fand als erste Präsenzveranstaltung des Gleichstellungsbüros nach Monaten des pandemiebedingten Minimalbetriebs statt. Verabschiedet wurden die 11 Mentees des 9. Jahrgangs, in den 10. Jahrgang aufgenommen wurden 12 Mentees aus allen Fakultäten, davon 3 aus der Fakultät I, 3 aus der Fakultät II, 5 aus der Fakultät III und 1 aus der Fakultät IV. Unter den Mentees befinden sich 4 Habilitandinnen. Das Mentoringprogramm FraMeS wird in diesem Jahr 10 Jahre alt, eine hochschulöffentliche Jubiläumsveranstaltung war für den November 2020 geplant, wird aber nun in das Jahr 2021 verschoben.

Da die Durchführung von Präsenzveranstaltungen in diesem Jahrgang des Mentoring-Programms aufgrund der Begleitumstände der Coronavirus-Pandemie ab Ende März nicht mehr möglich war, wurden Netzwerktreffen und ein Großteil der Workshops des Mentoring-Programms seitdem digital angeboten. Gleiches gilt für die Veranstaltungen des Women Career Service. Für solche Veranstaltungen, bei denen ein Online-Format nicht umsetzbar gewesen wäre, wird es sobald wie möglich einen Ersatz-Termin geben. Die als Web-Format angebotenen Veranstaltungen wurden jedoch in der Regel sehr gut angenommen.

Ende des Jahres 2019 schrieb die Universität Siegen turnusmäßig **Mittel zur Durchführung von Projekten zur Gleichstellung der Geschlechter** in Höhe von insgesamt 15.000 € sowie **Mittel für Übergangsfinanzierungen von Promovendinnen und Postdoktorandinnen** ebenfalls in Höhe von insgesamt 15.000 € aus, Antragsschluss war der 13. März 2020. Als bewilligungsfähig gelten **Projekte**, die die Grundprinzipien von Gender Mainstreaming aufgreifen und/oder der Frauengleichstellung bzw. -förderung dienen, so z.B. Projekte zur Öffnung und Selbstdarstellung von Studiengängen, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, Projekte zur Erhöhung der Verbleibquote von Student*innen in Studiengängen, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, Workshops, Seminare bzw. Seminarreihen, Tutorien und Fortbildungsveranstaltungen, welche genderspezifische Themen behandeln oder auch Anschubfinanzierungen von Projekten, die der Erforschung frauenspezifischer Themen gelten und ganz oder überwiegend von Frauen durchgeführt werden. Bewilligt wurden drei Projekte mit einem Förderumfang von insgesamt 5076,00 €:

- Benedikt Liermann (Didaktik der Geschichte, Fakultät I): Promotionsvorhaben „Geschichtsdidaktikerinnen zwischen dem Kaiserreich und der BRD“;
- Oschinsky, Friederike Marie (Wirtschaftsinformatik, Fakultät III) / Pracht, Anna Katharina (Psychologie, Fakultät II): Workshop „Förderung der Selbstwirksamkeitserwartung für Mitarbeiterinnen der Universität Siegen“;
- Fenske, Uta, Dr. (Gestu_S) / Heesch, Florian, Prof.Dr. (Musikwissenschaft, Fakultät II): Seminar „Digitale Musikproduktion in Gleichstellungsprojekten der Kulturellen Bildung“: Teilnahme von Studierenden aller Fakultäten im Rahmen des Gender-Zertifikats

Übergangsfinanzierungen können für Dissertations- und Habilitationsprojekte themenunabhängig von Kandidatinnen aller Fachbereiche beantragt werden. Für die Gewährung einer Übergangsfinanzierung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium bzw. eine abgeschlossene Promotion nachzuweisen, die die Voraussetzung für die Zulassung zur Promotion bzw. zur Habilitation sind. Voraussetzung für die Förderung ist die inhaltliche Qualität des Exposés. Bei gleicher Qualität entscheiden Kriterien sozialer Art. Die Förderung durch eine Übergangsfinanzierung ist in der Regel für bis zu sechs Monate und bis zu 900€ monatlich möglich und darf den Gesamtumfang von max. 5.000 € nicht überschreiten. 2020 konnten drei Kandidatinnen gefördert werden, so dass die zur Verfügung stehenden Mittel voll ausgeschöpft wurden.

VEREINBARKEIT VON BERUF/STUDIUM UND FAMILIE



Ein für den 27. April 2020 angesetzt Termin der **Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule** mit André Schmidt, Dezernent der Stadt Siegen u.a. für Kinder-, Jugend und Familienhilfe, musste aufgrund der Coronavirus-Pandemie verschoben werden. In der Sitzung sollte es vor allem um die Kinderbetreuung in der Innenstadt gehen, sie soll nun im Wintersemester 2020/21 nachgeholt werden.

Ein **Familienstipendium für Studierende mit familiären Verpflichtungen** konnte abschließend beraten und im November 2019 erstmals ausgeschrieben werden. Das Familienstipendium ist ein klassisches Stipendium, welches Studierende mit Familienverantwortung in finanziell schwierigen Situationen dabei unterstützen soll, den Studienabschluss zu erlangen. Anträge können ab sofort jeweils zu zwei Stichtagen im Jahr gestellt werden, für das Sommersemester bis zum 1. März eines Jahres, für das Wintersemester bis zum 1. September eines Jahres. Informationen zum Stipendium hält das Familienservicebüro bereit (familienservice.gleichstellung@uni-siegen.de). Die ersten Familienstipendien der Universität Siegen wurden per Videokonferenz am 26. März 2020, es lagen insgesamt vier Anträge vor.

Die Einführung des Familienstipendiums geht auf die Zielvereinbarungen des audit familiengerechte hochschule zurück. Es wird für eine Pilotphase von zwei Jahren angeboten und sodann evaluiert. 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 November 2019 richtete das Familienservicebüro der Universität Siegen erneut einen Familienmonat aus. Die Veranstaltungen des Familienmonats sollen Beschäftigte und Studierende dabei unterstützen, ihre Work-Life-Balance oder aber ihre Study-Live-Balance ausgewogener zu gestalten, Strategien für den Umgang mit familienbedingten Auszeiten zu entwickeln und die Angebote für Familien an der Universität Siegen kennenzulernen. Erstmals wurde ein Workshop zum Thema „Personalressourcen steuern bei familienbedingten Auszeiten, Vertretungssituationen und Wiedereinstiegen“ (mit Dr. Regina Ahrens) angeboten, der sich gezielt an Vorgesetzte und Führungskräfte richtete. Ebenfalls als Premiere fand auch ein Workshop zum Thema Männlichkeit statt: „Wann ist denn nun ein Mann ein Mann? – Männlichkeitsbilder zwischen gestern, heute und morgen“ mit Daniel Schulte, Männerberatung KSD Olpe. Ziel dieses Workshops zu Männlichkeitsbildern

war es, im konstruktiven Diskurs über verschiedene gelebte Männlichkeiten und in der kritischen Reflexion der eigenen Lebenswelt spezifische Impulse zu entwickeln, die im Alltag als Ressourcen zur Verfügung stehen können. Ein wichtiges Thema war in diesem Zusammenhang u.a. die gesellschaftliche Rolle von Vätern. Weitere Veranstaltungen des Familienmonats waren unter anderem „Elterngeld/ElterngeldPlus“ mit Susanne Fries, „Studieren mit Kind“ mit Niels Seiler sowie „Gestärkt Familie und Beruf vereinbaren“ mit Ariane Büttner. Mit der Informationsveranstaltung „Pflegebedürftig – was nun? Möglichkeiten zur Finanzierung von Pflege“ von Gaby Jacobs endete der Familienmonat an der Universität Siegen am 28. November 2019.

Am 22. Januar 2020 konnte der neu eingerichtete **Eltern-Kind-Raum im Charlotte-Leubuscher-Haus, Campus Unteres Schloss** (US-G 213) mit einer kleinen Feier eingeweiht werden. Seit Ende vergangenen Jahres steht der Raum Mitarbeitenden und Studierenden mit ihren Kindern zur Verfügung. Der Raum ist entweder über das Treppenhaus oder mit dem Aufzug auf der Etage 2a zu erreichen und bietet neben verschiedenen Ruhe- und Spielmöglichkeiten auch eine Wickelkommode, sanitäre Anlagen sowie die Möglichkeit, Fläschchen oder Gläschen mit Babynahrung zu erwärmen. Gleichstellungs- und Familienservicebüro freuen sich, dass Studierenden sowie an der Universität beschäftigten Eltern in der Innenstadt nun ein weiterer Raum zum Rückzug zur Verfügung steht.

Die Ferienbetreuungsangebote der Universität Siegen sahen sich im Berichtszeitraum durch die Coronavirus-Pandemie vor besondere Herausforderungen gestellt. Noch ganz im gewohnten Rahmen konnte die **Herbstferienbetreuung vom 14. - 25. Oktober 2019** durchgeführt werden. Die Kinder erwartete hier ein interessantes und vielseitiges Programm. So gab es ein Wiedersehen mit der OASE und auch nach längerer Zeit wieder einen Besuch in der Sternwarte. Neben verschiedenen herbstlichen Back-, Spiel- und Bastelangeboten sowie natur- und abenteuerpädagogischen Programmpunkten wurde außerdem ein großer Theaterworkshop mit David Penndorf (künstlerische Leitung der Werkstatt im Bruchwerk Theater Siegen) angeboten. Die **Osterferienbetreuung** musste pandemiebedingt abgesagt werden, die Elternbeiträge konnten zurückerstattet werden. Um ein wenig Abwechslung in die Osterferien zu bringen und Eltern im Homeoffice zu entlasten, erstellte der Koordinator der Ferienbetreuung, Bülent Cengiz, kurzfristig ein Online-Angebot. So erhielten die Kinder in der Woche vor und in der Woche nach Ostern auf der Homepage der Ferienbetreuung täglich verschiedene Materialien, Bastelangebote, Geschichten, Rätsel etc., mit denen sie sich selbst beschäftigen konnten. Das Angebot wurde wegen der anhaltenden Schulschließung auch nach den Ferien noch in kleinerem Umfang fortgesetzt.

Die **Sommerferienbetreuung der Universität Siegen** vom 29. Juni bis zum 17. Juli 2020 konnte in leicht veränderter Form in Präsenz stattfinden. Die Organisation brachte allerdings ein hohes Maß an Herausforderungen mit sich. Die durch die Coronavirus-Pandemie gegebenen Rahmenbedingungen und insbesondere die rasch aufeinander folgenden Schutzverordnungen mit jeweils neuen Bestimmungen machten besondere Abstimmungsprozesse mit der Stadt und dem Jugendamt, aber auch mit der Universität erforderlich. Dies betraf u.a. ein eigens erarbeitetes Hygienekonzept für die Ferienbetreuung, für die Nutzung der Räumlichkeiten der Glückaufschule aber auch für die Essensversorgung

von Kindern und Betreuenden. Zur großen Freude aller Beteiligten, besonders jedoch der Kinder, die wegen der monatelangen Schließungen bzw. des nur eingeschränkten Regelbetriebs der Schulen nur wenig Kontakt zu Gleichaltrigen gehabt hatten, fand die Sommerferienbetreuung der Universität Siegen dann in Präsenz statt. In Bezugsgruppen gemäß dem eigens für diesen Zweck erarbeiteten Hygienekonzept konnten bis zu 42 Kinder täglich verschiedene Sport-, Spiel- und Bastelangebote wahrnehmen. Sie wurden mittags von Herrn Verhulst mit warmen Mahlzeiten versorgt, die er - täglich frisch zubereitet - mit seinem Imbisswagen direkt auf den Schulhof brachte. Ein ganz besonderer Dank gilt dem Koordinator der Ferienbetreuung, Bülent Cengiz, sowie dem Team der Betreuer*innen, die in Zeiten großer Planungsunsicherheit und erhöhten Abstimmungsbedarfs mit Stadt und Jugendamt das Sommerferienerlebnis ermöglicht haben.

Nach einer monatelangen, durch die Coronavirus-Pandemie bedingten Schließung der **Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus** konnten diese ab Montag, den 8. Juni 2020, im Rahmen des behördlich genehmigten reduzierten Regelbetriebs für die Sommermonate wieder für alle geöffnet werden. Neben der Kindertagesstätte des Studierendenwerks betraf dies auch die bedarfsorientierte Kinderbetreuungseinrichtung Flexi. Hier gab es eine feste Regelgruppe mit bis zu 9 Kindern. Zu Beginn des Wintersemesters mussten die Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus dann wegen steigender Corona-Inzidenzzahlen zur Notfallbetreuung übergehen.



DIVERSITY UND LGBTQIA*

Auf Anregung der Gleichstellungskommission hin bildete sich im Frühjahr 2020 eine **Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichstellung und Drittes Geschlecht“**, die sich im Laufe ihrer bisherigen Arbeit in „AG Geschlechtliche Vielfalt“ umbenannt hat. Ziel der Arbeitsgruppe, die eng mit dem Bereich „Diversity“ und der Referentin für Diversity Policies, Katharina Miketta, zusammenarbeitet ist es zu prüfen, ob die Universität Siegen ausreichende Angebote für geschlechtlich marginalisierte Personen jenseits der binären Geschlechterordnung zur Verfügung stellt, ob vorhandene Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter gegebenenfalls für diesen Personenkreis geöffnet werden können oder ob es weiterer spezifischer Angebote bedarf. In die Arbeit einbezogen werden die studentischen Gruppen queer@uni sowie SCHLAU. Die Arbeit der Gruppe erfolgt stets in enger Absprache mit der Gleichstellungskommission. Die AG traf sich erstmals am 17. März 2020, seitdem haben Treffen in einem monatlichen Rhythmus stattgefunden.

Auf Anregung der Gleichstellungskommission sowie der Senatskommission Bildungswege und Diversity hat das Rektorat am 2. Juli 2020 die Einrichtung von Unisex-Toiletten an allen Standorten der Universität Siegen beschlossen. Ein konkretes Konzept zur Umsetzung wird derzeit im Dezernat 5 erarbeitet. Ziel dieses Konzeptes soll es sein, Unisex-Toiletten sowohl in alle Neu- als auch in alle Bestandsbauten der Universität zu integrieren.

VERANSTALTUNGEN UND AKTIONSTAGE



Auch im Berichtszeitraum 2019/20 führte das Gleichstellungsbüro mit verschiedenen Kooperationspartner*innen eine Vielzahl an Veranstaltungen durch, allerdings mussten Planungen wegen des Lockdowns in der Coronavirus-Pandemie ab dem 19. März 2020 digital modifiziert, abgesagt oder verschoben werden.

Im Rahmen des **Equal Pay Day (Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit)** fand am 23. Oktober 2019 eine in Kooperation mit dem Netzwerk Hochschulesekretariat, der Initiative wo.men und dem Siegener Gewerkschaftsfrauenbündnis organisierte Kabarettveranstaltung mit dem Titel „Gibt es einen Unterschied zwischen einem Mann, der arbeitet, und einer Frau, die arbeitet...?“ statt. Das Netzwerk lud hierfür das **Kabarettduo MaDamm** aus Köln ein, die ab 18 Uhr in der Weidenauer Bismarckhalle ihr Bühnenprogramm vorstellten. Der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit gilt als der Stichtag im Jahr, ab welchem Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen aufgrund des noch immer signifikanten Gender Pay Gaps „umsonst“ arbeiten. Die Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro, den Gewerkschaften und dem Netzwerk Hochschulesekretariat besteht seit Jahren erfolgreich.

Am 28. Oktober 2019 lud das Gleichstellungsbüro im Rahmen der vom AStA initiierten **Tage der Vielfalt** zu einer Lesung mit Felicia Ewert ein. Die Autorin stellte ihr Buch „Trans. Frau.Sein“ vor, in welchem sie die gesellschaftlichen und strukturellen Um- und Missstände analysiert, mit denen sich transidente Personen auch im 21. Jahrhundert noch konfrontiert sehen. Die Veranstaltung fand im neuen Seminarzentrum am Obergraben statt.

Das Gleichstellungsbüro sieht es weiterhin als wichtige Aufgabe an, über Gewalt an Frauen zu informieren und zu sensibilisieren. Am 25. November 2019 machten AStA und Gleichstellungsbüro der Universität Siegen mit einem Infostand im Foyer AR-HB anlässlich des **Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen** auf das Thema aufmerksam. Die Dimensionen und Formen von Gewalt gegen Frauen sind vielfältig, erschreckend ist auch das Ausmaß an Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften. Die Zahlen sind hier so hoch, dass das Bundeskriminalamt Partnerschaftsgewalt statistisch mittlerweile als einen eigenen Bereich führt. Im Newsletter und in den Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros wird Gewalt gegen Frauen regelmäßig thematisiert.

Im Rahmen des **Internationalen Frauentages 2020** haben sich das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen, das Aktionsbündnis Frauenarbeit im Siegerland sowie das Netzwerk Hochschulsekretariat und die Initiative wo.men auch in diesem Jahr an der Ausrichtung einer **Filmveranstaltung im Lyz Siegen** beteiligt. Am 10. März zeigte das Bündnis gemeinsam mit der Kurbelkiste den vielfach von der Kritik gelobten Film „**Die Berufung**“, welcher die Geschichte der jungen Ruth Bader-Ginsburg im Kampf um die Gleichstellung der Geschlechter im Gesetz und vor dem Staat erzählt. Als vorläufig letzte Veranstaltung in diesem Jahr konnte die Filmvorführung noch wie geplant in Präsenz stattfinden, was alle an der Planung Beteiligten ganz besonders gefreut hat.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie und der Umstellung der Universität Siegen auf den Minimal- bzw. Übergangsbetrieb befand sich auch das Gleichstellungsbüro ab dem 19. März 2020 im Homeoffice. Aufgrund dessen mussten zahlreiche in Präsenz geplante und (kurzfristig) nicht digital durchführbare Veranstaltungen ausfallen, die so bald wie möglich nachgeholt werden sollen:

- Der ursprünglich für den 26. März geplante Girls' und Boys' Day 2020 musste abgesagt werden. Das für den Aktionstag vorbereitete Programm soll nun im kommenden Jahr nachgeholt werden, sofern die Pandemiesituation dies zulässt.
- Die für das Sommersemester 2020 vom Gleichstellungsbüro geplante Reihe „**Genderperspektiven: Arbeit und Finanzen**“ musste verschoben werden. Geplant ist, diese im Wintersemester 2020/21 in digitaler Form durchzuführen.
- Die für Mai 2020 geplanten Diversity Days unter dem Motto #seetheunseen mussten um ein Jahr verschoben werden und finden nun voraussichtlich im Mai 2021, gegebenenfalls in digitaler Form, statt.

Der Internationale Tag gegen Homophobie, Biphobie, Interphobie und Transphobie, **IDAHOBIT***, wurde im Mai 2020 digital durchgeführt. Gemeinsam mit der Referentin für Diversity Policies, Katharina Miketta, hatte das Gleichstellungsbüro Informationen zum Aktionstag sowie eine kleine Linksammlung mit dem thematischen Schwerpunkt „**Strukturelle Diskriminierungen gegen geschlechtlich marginalisierte im Gesundheitssystem**“ zusammengestellt, die Anfang Mai auf der Homepage der Universität sowie auf der Homepage des Gleichstellungsbüros veröffentlicht wurde und die auf der Seite des Gleichstellungsbüros weiterhin eingesehen werden kann: <https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/news/901025>.

Thematisch weiterführende News und Artikel wurden für alle Interessierten in Form einer interaktiven, digitalen Weltkarte zusammengestellt, die ebenfalls noch einzusehen ist: <https://maphub.net/GleichstellungUniSiegen/idahobit-2020-world-news>. Zusätzlich ist auf der Homepage eine Sammlung von Anlaufstellen, Beratungsangeboten, kulturellen Angeboten und wichtigen Informationen an der Universität Siegen zu finden.

Der IDAHOBIT* wird seit 2005 jedes Jahr am 17. Mai begangen, um auf die Diskriminierung und (strafrechtliche) Verfolgung von Menschen weltweit hinzuweisen, die in ihrer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität von der Heteronormativität abweichen. Ziel ist es, eine gelebte Gleichbehandlung im politischen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben für die Betroffenen zu erreichen.



NETZWERKE

Die **Herbsttagung der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten** an Hochschulen und Universitätsklinika NRW (LaKof) in Aachen stand unter dem Thema “Gleichstellungsarbeit und die Vielfalt der Geschlechter”. Vom 29. – 30. Oktober 2019 ging es um die Klärung von Begrifflichkeiten, die Auseinandersetzung mit rechtlichen Grundlagen und Debatten und ganz besonders um die Frage, was der “dritte Geschlechtseintrag” ganz konkret für die Gleichstellungsarbeit vor Ort bedeutet.

Um Auswirkungen der Digitalisierungsprozesse und Möglichkeiten ihrer geschlechtergerechten Gestaltung ging es auf der **Jahrestagung der Bundeskongferenz 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) und anderem auseinander. Thematisiert wurden außerdem Probleme wie Cyberstalking oder antifeministische Hassreden im Netz.

Digital fand die **Jahrestagung der Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)** am Mittwoch, d. 16. September 2020, statt. Das Thema der Tagung lautete: Corona-Krise und Geschlechterverhältnisse. Zentraler Programmpunkt war eine Gesprächsrunde mit Prof.in Dr. Jutta Allmendinger und Dr.in Regine Frey mit dem Titel: Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?, in die sich per Chat auch die Tagungsteilnehmenden einbringen konnten.

Das **HochschulNetzwerk Familie (HNF) NRW** ist ein Zusammenschluss der familienorientiert 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. Mit Beginn der Pandemie hat der regelmäßig stattfindende Austausch über das HNF NRW in vielfacher Hinsicht an Bedeutung gewonnen: So konnten sämtliche Akteur*innen von familienorientiert arbeitenden Einrichtungen an Universitäten, Hochschulen und den Universitätskliniken in NRW in sämtlichen Arbeitsfeldern die damit verbundenen Belastungen und Anforderungen gemeinsam diskutieren und Problemlösungsstrategien mehrperspektivisch entwickeln und

umsetzen. Vielerorts mussten bereits etablierte Programme wie Betreuungsfonds und Nothilfestipendien für Studierende und Beschäftigte situativ angepasst werden, während andernorts die Installation solcher Unterstützungsmöglichkeiten im Zuge dieser Ausnahmesituation an neuer Bedeutung und verstärkter Dringlichkeit gewann. Ferner wurde vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium die Struktur von Ferienbetreuungsangeboten abgestimmt und deren Durchführbarkeit unter anderem durch den Austausch von Hygienekonzepten, Informationen und Best-Practices ermöglicht. Darüber hinaus wurden zahlreiche digitale Veranstaltungen über den Verteiler des Netzwerks beworben und auch (teilweise individuelle) Beratungsgespräche zu familienbezogenen Themen geführt. Die verschiedenen Arbeitskreise des Netzwerkes (z.B. Pflege) konnten weiter tagen und so tagesaktuelle, auch pandemiebedingte Veränderungen in ihre Arbeit einfließen lassen.

Seit vielen Jahren ist die Universität Siegen aktives Mitglied im **Siegener Bündnis für Familie**. Dieses 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. Hannah Schittenhelm nahm als Vertreterin des Familienservicebüros an dem Treffen der Steuerungsgruppe im Januar 2020 teil. Thematisch standen bei dem Treffen das stadtübergreifende Projekt Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Gesundheitsförderung und Prävention im Fokus.

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. Die für den 05. – 07. Mai 2020 geplante Frühjahrstagung an der HAW Hamburg musste vor dem Hintergrund der Pandemie ausfallen. Dagegen konnte die Herbst-Mitgliederversammlung vom 10. – 11. November 2020 im virtuellen Format stattfinden. Für die Universität Siegen nahm Dr.in Rebecca Weber an der virtuellen Mitgliederversammlung teil und berichtete im Plenum u.a. von ihrer Arbeit aus der „AG Diversity“, der sie innerhalb des Forum Mentoring e.V. angehört. In ihrer Funktion als Mitglied der „AG Diversity“, deren Treffen in zweiwöchigen Abständen stattfinden, konnte Dr.in Rebecca Weber gemeinsam mit Kolleginnen aus dem Forum Mentoring e.V. eine Diversity-gerechte Überarbeitung der Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. vornehmen.

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. Die Netzwerktreffen haben 2020 in regelmäßigen Abständen online stattgefunden. Sie dienen zum Austausch und als Vernetzungsplattform für Koordinator*innen von Mentoringprogrammen. Innerhalb des „Netzwerks Mentoring NRW“ hat Dr.in Rebecca Weber an mehreren online-Netzwerktreffen zu den Themen „Umstellung von Präsenz- auf online-Angebote im Mentoring“ sowie „Online-Zukunft“ von Mentoring-Programmen teilgenommen. Sie hat zudem am 06. + 08. Oktober 2020

den Workshop „Mentoring-Veranstaltungen digital abhalten“ (Trainerin: Petra Koriath, Ratingen) besucht. Am Frühjahrstreffen des Netzwerks am 27. Februar 2020 konnte Dr.in Rebecca Weber krankheitsbedingt nicht teilnehmen.

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. 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. Für die Universität Siegen nahm Dr.in Rebecca Weber am Zoom-Erfahrungsaustausch zum Thema virtuelle DFG-Begehungen am 24. Juni 2020 teil. Zudem hat sie am online-Jahrestreffen am 08. und 09. Oktober 2020 teilgenommen, wo sie die Austauschrunde für Einsteiger*innen besucht hat sowie am Austausch mit der DFG teilgenommen hat.

AUDIT „VIELFALT GESTALTEN“ UND EUROPEAN QUALITY AUDIT



Das im November 2017 an der Universität Siegen gestartete **Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft** wurde im Berichtszeitraum abgeschlossen. Am 18.02.2020 fand im Allianz Forum Berlin das fünfte und letzte Diversity-Forum im Rahmen des Diversity-Audits mit anschließender Zertifikatsverleihung statt. Das Zertifikat nahmen die Prorektorin für Bildung Prof. Dr. Alexandra Nonnenmacher und die Projektleiterin Katharina Miketta für die Universität Siegen entgegen. Im Anschluss hierzu, am 19.02. 2020, fand ebenfalls in Berlin das Diversity-Clubtreffen mit allen am Audit beteiligten Universitäten statt. Mit Abschluss des Audits wurde der Bereich Diversity an der Universität Siegen an das Prorektorat Bildung angegliedert. Im März 2020 konnte Katharina Miketta unbefristet als Referentin für Diversity Policies eingestellt werden. Näheres zum Auditierungsprozess finden Sie hier: <http://diversity.uni-siegen.de/audit>

Die im Rahmen des Projekts **„European Quality Audit“ (EQA)** gebildete Arbeitsgruppe, die ein Papier zu den Qualitätsstandards für die Querschnittsbereiche Gender & Diversity entwickeln sollte, hat ihre Arbeit bis zur zweiten Begehung im EQA an der Universität Siegen abgeschlossen. Die Begehung fand vom 10. – 12. 3. 2020 statt. Im Sommersemester 2020 wurden die Qualitätsstandards Gender & Diversity dem Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement an der Universität Siegen vorgelegt, der sie am 7. Juli 2020 mit leichten Modifikationen verabschiedete.



INTERNA

Mit Beginn des Wintersemesters 2019/2020 haben die neu gewählten **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Fakultät IV** ihre Arbeit aufgenommen. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Frau Prof.‘ Witte und ihre sieben Stellvertreter*innen aus den verschiedenen Departments werden in den kommenden vier Jahren in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität die Gleichstellungsarbeit in der Fakultät unterstützen.

Für die turnusmäßig im Sommersemester 2020 anstehenden **Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen** verabschiedete die Gleichstellungskommission in einer Online-Sitzung am 1. April 2020 einen Ausschreibungstext. In einer weiteren Sitzung am 8. Mai 2020, die ebenfalls per Videokonferenz stattfand, beschloss die Kommission, die Wahlen um ½ Jahr zu verschieben und damit in das Wintersemester 2020/2021 zu verlegen. Der Grund hierfür war der wegen der Coronavirus-Pandemie massiv eingeschränkte Präsenzbetrieb an der Universität.



ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Gleichstellungs- und Familienservicebüro haben im Berichtszeitraum vier **Newsletter** herausgebracht, die quartalsweise erschienen. Schwerpunktthemen 2019/20 waren der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen, der Internationale Frauentag und strukturelle Ungleichheit, Corona – die Krise zu Lasten der Frauen sowie der Ausbau der Gender Studies an der Universität Siegen.

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/>