



GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Einleitung

Die Stabsstelle Gleichstellungsbüro unterstützt die Weiterentwicklung der universitären Gleichstellungspolitik und -strategie. Sie befördert die Integration von Gleichstellung in der Organisations-, Qualitäts- und Personalentwicklung sowie in Prozessen und Verfahren. Ferner koordiniert sie die Gleichstellungsaktivitäten aller Universitätsbereiche (ohne Universitätsmedizin) und begleitet die Institutionalisierung und Professionalisierung auf dezentraler Ebene. Neben der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags – unter anderem bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und in der Konfliktberatung – ist das GleichstellungsConsulting für Fakultäten, Einrichtungen und Forschungsverbände sowie in Studium und Lehre ein wichtiger Schwerpunkt. Weitere Aufgaben sind die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere im Dorothea-Schlözer-Programm, der FamilienService, Gender & DiversityControlling und – zukünftig – das Diversity Management. Die Stabsstelle beteiligt sich für die Universität an Programmen und Projekten, zum Beispiel am Professorinnenprogramm. Darüber hinaus ist sie aktiv und initiativ in universitäts-internen, regionalen, landes- und bundesweiten Netzwerken zu Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversity.

Abstract:

The Equal Opportunities Office supports the further development of the University's policies and strategy with regard to equality. It supports the integration of equal opportunities into organisational, qualitative and personnel development, as well as into operational processes and procedures. It further coordinates equal opportunities activities in all areas of the University (not including the University Medical Centre) and accompanies institutionalisation and professionalisation at the decentralised level. Besides meeting its statutory obligations – amongst other things with regard to professorial and other appointment negotiations and in conflict consultation – the Equal Opportunities Consulting service is an important focus for faculties, institutions and research collaborations, as well as in the domains of studying and teaching. Further tasks include supporting young female scientists and scholars, in particular in the Dorothea Schlözer Programme, the Family Service, Gender & Diversity Controlling and – in future – Diversity Management. The staff unit represents the University in programmes and projects, for example in the Programme for Women Professors. Furthermore, it is active and initiates steps in university-internal, regional, state and nationwide networks dealing with equal opportunities, family-friendliness and diversity.

Arbeitsschwerpunkte in 2011/2012

Die Arbeit der Stabsstelle war in 2011/2012 zum einen gekennzeichnet von der Erstellung von (Zwischen-)Evaluationen und darauf aufbauenden Weiterentwicklungen der in den vorausgegangenen Jahren neu aufgelegten und umgesetzten Programmen und Maßnahmen, als da waren: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Professorinnenprogramm, Audit »TOTAL E-QUALITY Science Award« sowie Gleichstellungspläne. Damit im Zusammenhang stand die Mitarbeit in der Organisationsentwicklung (Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative, Erstellung der Entwick-

lungspläne der Fakultäten und der Universität). Zum anderen war die Arbeit der Stabsstelle durch den ab Ende 2011 vorbereiteten und im Juli 2012 vollzogenen Leitungswechsel, ihrer inhaltlichen Neuausrichtung und Stellenneubesetzungen geprägt. Dieser Prozess wird noch bis Mitte 2013 andauern.

Bei den Projekten und Maßnahmen lag der Schwerpunkt 2011 auf der Konsolidierung von Maßnahmen zu Familienfreundlichkeit (neue Leitung des FamilienService seit Juni 2011) und zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. 2012 standen der Aufbau eines GleichstellungsConsulting für Forschungsver-



Dr. Doris Hayn
Leiterin der Stabsstelle
Head of Unit

Stabsstelle Gleichstellungsbüro
Equal Opportunities Office
Goßlerstraße 9
37073 Göttingen

Telefon/Fon: +49 551 39-10188

E-Mail: doris.hayn@uni-goettingen.de

Web: www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero

Auf einen Blick · At a Glance:

Mitarbeiter in 2011/12: 3,9/2,9 VZÄ¹
Employees in 2011/12 3.9/2.9 (FTE)

Budget in 2011/12: ca. 265 T€ / 270 T€²
Budget in 2011/12: ca. 265 k€ / ca. 275 k€

¹ Vollzeitäquivalente zum Stichtag des 1.12. des jeweiligen Jahres

² Budget der Stabsstelle ohne Drittmittel

bünde, die Feier »20 Jahre Gleichstellung an der Universität Göttingen« und Ende 2012 erste Diversity-Aktivitäten im Mittelpunkt der Arbeit.

Umsetzung der wichtigsten Projekte in 2011/2012

2011/2012 wurde die Mitarbeit der Stabsstelle in universitätsübergreifenden Aktivitäten (Zukunftskonzept II, Entwicklungsplanung Fakultäten und Universität etc.) weitergeführt und dadurch Gleichstellung (auch Diversity) zunehmend als Querschnittsaufgabe in Strategie und Planung integriert. Interne Evaluationen von der Senatskommission für Gleichstellung positiv evaluierte fakultäre Gleichstellungspläne ebenso wie externe Bewertungen, darunter die Verleihung des Prädikats TOTAL E-QUALITY 2011/2014 als höchst mögliche Bewertung bei den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Juni 2012, bestätigen positive Fortschritte. Um Gleichstellung weiter zu fördern, wurden das GleichstellungsConsulting für Fakultäten und Einrichtungen ausgebaut, die Professionalisierung (Fortbildungen, kollegiale Beratung) für dezentrale Einheiten verstärkt und die Institutionalisierung in allen Bereichen unterstützt.

In 2011/2012 wurden zwei Arbeitsbereiche aufgebaut: So wurde für das GleichstellungsConsulting in Studium und Lehre im November 2011 eine Position geschaffen, die unter anderem Angebote zur Genderkompetenz-Stärkung von Lehrenden, Betreuenden und Beratenden aufbaut. Durch die Beteiligung an einem niedersächsischen Benchmarkingprozess konnte zugleich die Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten fortentwickelt werden. Ende 2011 wurde in Zusammenarbeit mit der Abteilung Forschung ein GleichstellungsConsulting für Forschungsverbünde gestartet. Seither wurden sämtliche DFG-Verbundprojekte bei ihrer Antragsstellung und Begehung unter

Genderperspektive umfassend unterstützt und begleitet. Die Maßnahmen des FamilienService wurde in 2011/2012 konsolidiert, unter anderem mit der Verlängerung der flexiblen Kinderbetreuung für Mitarbeitende und Studierende, und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde fortgeführt (Dorothea-Schlözer-Programm: 2011 acht, 2012 neun Stipendien und je zwölf Postdoktorandinnen im Qualifizierungsprogramm).

2012 wurde damit begonnen, das GleichstellungsControlling zu einem Gender- & DiversityControlling auszubauen (Optimierung Umsetzungsmonitoring von Gleichstellungsmaßnahmen, Aufbau Datenbank »Frauen in Führungspositionen« sowie erste Bestandaufnahmen zur Erfassung von Diversity-Dimensionen). 2012 wurden zudem erste Aktivitäten zum Diversity Management gestartet (Initiierung universitätsinternes Netzwerk, Mitarbeit an Veranstaltungsreihe).

Planungen 2013/2014

In 2013/2014 wird unter anderem die Unterstützung von Universitätsangehörigen mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung im Fokus stehen. Dazu gehört der weitere Ausbau flexibler Kinderbetreuung. Die Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll bilanziert und verbessert, parallel dazu eine zeitgemäße Personalentwicklung für Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich aufgebaut werden. Letzteres ist Teil der für 2013 geplanten Offensive zu »Gleichstellung im MTV-Bereich«. GleichstellungsConsulting und Gender & Diversity Controlling werden mit Blick auf die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen weiter ausgebaut. 2013 wird Diversity verstärkt in alle Arbeitsbereiche (Controlling, Consulting, FamilienService) integriert. Für 2014 ist die Entwicklung eines übergreifenden Diversity Konzepts vorgesehen.