



Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Gleichstellungsbeauftragte Christina Klöckner- Trebing, M.A.

Platz der Göttinger Sieben 3

37073 Göttingen

Telefon +49(0)551 39-24798

E-Mail: gleichstellung@sowi.uni-goettingen.de

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät für das Jahr 2022

Inhalt:

Vorwort

- 1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten**
- 2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren**
- 3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen**
- 4. Arbeit in Netzwerken/Arbeit mit den Institutsvergleichstellungsbeauftragten**
- 5. Beratung**
- 6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen**
- 7. Öffentlichkeitsarbeit**
- 8. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros**
- 9. Danksagung**

Christina Klöckner Trebing (Berichtszeitraum: 01.01. 2022- 31.12.2022)

Vorwort

Das Coronavirus begleitet uns im Berichtszeitraum nun im dritten Jahr. Nicht mehr als spontaner Ausnahmezustand, sondern in Kombination mit dem mittlerweile allgegenwärtigen Fachkräftemangel als „neues Normal“: So berichten Eltern mir vermehrt, dass sie ihre Kleinkinder auffällig oft aus der Betreuungseinrichtung abholen müssen- vorgeblich wegen Verdacht auf eine Erkrankung. Zuhause haben die Kinder oft ganz plötzlich kein Fieber oder sonstige Symptome mehr. Scheinbar hat das Betreuungspersonal oft keine andere Wahl, um dem vorgegebenen Betreuungsschlüssel zu entsprechen als die Zahl der zu betreuenden Kinder zu reduzieren. Verlässliche Betreuung ist oft nicht mehr gegeben. Damit verlagert sich Carearbeit erneut in die betroffenen Familien, allerdings für Außenstehende deutlich unsichtbarer, als während der coronabedingten Lockdowns. Die Auswirkungen auf die Karriereverläufe von Nachwuchswissenschaftler*innen sind denkbar ungünstig, zumal viele noch immer die pandemiebedingten Rückstände in Forschung und Publikation aufarbeiten müssen. Diese Entwicklung durch Programme im Einvernehmen mit der Gleichstellungskommission aufzufangen und auch immer wieder im Gespräch mit Personen mit Führungs- und Leitungsfunktion ins Bewusstsein zu bringen, zieht sich als Thema durch den ganzen Berichtszeitraum.

Als zweites großes Thema ziehen sich unterschiedliche Ausprägungen der Problematik der Befristungen durch den Berichtszeitraum: Einerseits werden bewährte Kolleg*innen aus Sorge vor rechtsmissbräuchlichen Befristungen nicht verlängert – gleichzeitig scheint die Klagebereitschaft der Beschäftigten im akademischen Bereich zugenommen zu haben; andererseits sehen sich die Auswahlkommissionen in mehreren Stellenbesetzungsverfahren mit den Konsequenzen der sachgrundlose Befristungen konfrontiert: zahlreiche qualifizierte A-Kandidat*innen hatten bereits eine Vorbeschäftigung an der Universität Göttingen und

dürfen daher nicht wieder befristet eingestellt werden. In der Folge sind die Kommissionen nicht selten gezwungen, sehr geeignete Bewerber*innen aus befristungsrechtlichen Erwägungen aus der weiteren Auswahl auszuschließen.

Die personalrechtlichen Erfordernisse in Einklang zu bringen mit den Erfordernissen der Bestenauslese und Chancengleichheit erscheint als ein schwer auflösbares Dilemma, welches unzählige Kolleg*innen im gesamten Berichtszeitraum immer wieder mit großem Unverständnis thematisieren.

Als besonderen Erfolg kann ich im Berichtszeitraum das Projekt „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky-Pipeline“ verbuchen. Nachdem mir in den vergangenen Jahren ein Exit vor allem von Frauen aus dem Wissenschaftssystem in der Beratungspraxis auffiel und ich mit einigen der Betroffenen Exitinterviews geführt hatte, konnte ich gemeinsam mit den Gleichstellungsbüros der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Juristischen Fakultät sowie der GGG aus dem Gleichstellungsinnovationsfonds dieses zweijährige Forschungsprojekt mit einem Gesamtvolumen von knapp 130 000 Euro einwerben. Es ist zu erwarten, dass die Ergebnisse des Projekts nachhaltig mindestens über die beteiligten Fakultäten hinaus Beachtung finden werden.

Meine persönlichen Arbeitsbedingungen haben sich aus den Erfahrungen mit zwei Jahren Homeoffice zu einer ausgewogenen Mischung aus Homeoffice und Präsenz entwickelt: Mittwochs und donnerstags bin ich jeweils sechs Stunden im Büro präsent, den Rest der Woche arbeite ich von Zuhause aus, sofern keine Termine in Präsenz anstehen. Beratungen finden sowohl telefonisch, via Zoom als auch in Präsenz statt. Mein Homeoffice ist technisch gut ausgestattet, lediglich auf eine Rufumleitung wurde aus diversen guten Gründen auf meinen eigenen Wunsch verzichtet. Ich bekomme in allen Belangen (insbesondere auch

technische) Unterstützung durch das Dekanat. Der Austausch und die enge Zusammenarbeit mit dem Dekanat und den Kolleg*innen ist trotz der temporären räumlichen Distanz jederzeit problemlos möglich.

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz, im Niedersächsischen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität verankert (HRG §3 und NHG §3.3, Grundordnung § 23):

"Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei." (§ 3 Abs. 3, NHG)

Die Grundordnung der Universität regelt die Umsetzung in den Einrichtungen der Universität: „An den Fakultäten (...) sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte unter Berücksichtigung eines Vorschlags der jeweiligen Gleichstellungsversammlung zu wählen oder zu bestellen. (...) Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr und wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit“. (Grundordnung der Universität, §23, (2) Satz1 und §23 (3) Satz1).

Eine wichtige Arbeitsgrundlage im Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 Abs. 1, AGG)

Auch die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu

erfüllen. Dabei ist sich die Fakultät bewusst, dass über den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag hinaus insbesondere Trans- und nicht-binäre Personen von Diskriminierung betroffen sind, aber auch andere Faktoren wie z. B. die soziale Herkunft im Hochschulkontext benachteiligend wirken kann.

Die Fakultät zu begleiten, zu beraten und manchmal auch zu überwachen ist Teil der Amtsaufgaben der dezentralen, weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten (GB), die an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit ehrenamtlichen Institutsgleichstellungsbeauftragten zusammenarbeitet. Die Arbeit der GB wird durch eine studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro unterstützt.

Ich habe das Amt der Gleichstellungsbeauftragten seit September 2008 inne – mit einer Unterbrechung von drei Jahren Elternzeit nach der Geburt meines zweiten Kindes. Im Folgenden finden Sie meine Tätigkeiten aufgelistet.

2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Im Berichtszeitraum habe ich, wie nachfolgend aufgeschlüsselt, personalrechtliche Maßnahmen gezeichnet:

Einrichtung	Einstellung	Verlängerung	Änderung	Verzicht auf Ausschreibung
CeMIS	3 w, 5 m, 0 d	2 w, 2 m, 0 d	0 w, 0 m, 0 d	1 w, 1 m, 0 d
Dekanat	-	-	-	-
Demokratieforschung	4 w, 2 m, 0 d	3 w, 7 m, 0 d	5 w, 10 m, 0 d	1 w, 0 m, 0 d
Diversitätsforschung	3 w, 0 m, 0 d	0 w, 1 m, 0 d	5 w, 0 m, 0 d	1 w, 0 m, 0 d
Erziehungswissenschaft	1 w, 2 m, 0 d	5 w, 1 m, 0 d	2 w, 3 m, 0 d	1 w, 1 m, 0 d
Ethnologie	4 w, 2 m, 0 d	2 w, 1 m, 0 d	1 w, 2 m, 0 d	1 w, 0 m, 0 d
Euroculture	1 w, 0 m, 0 d	-	-	-
Geschlechterforschung	2 w, 2 m, 1 d	0 w, 2 m, 0 d	-	1 w, 1 m, 0 d
Methodenzentrum	1 w, 1 m, 0 d	2 w, 6 m, 0 d	1 w, 1 m, 0 d	-
Politikwissenschaft	3 w, 1 m, 0 d	3 w, 0 m, 0 d	2 w, 1 m, 0 d	1 w, 0 m, 0 d

Prüfungsamt	-	-	1 w, 0 m, 0 d	
Sportwissen- schaft	2 w, 3 m, 0 d	2 w, 0 m, 0 d	4 w, 0 m, 0 d	0 w, 1 m, 0 d
Soziologie	4 w, 6 m, 0 d	4 w, 8 m, 0 d	5 w, 4 m, 0 d	1 w, 0 m, 0 d
Studiendekanat	-	-	3 w, 1 m, 0 d	-
Kooperations- stelle HS und Gewerk- schaften	0 w, 1 m, 0 d	-	-	-
INSGESAMT	28 w, 25 m, 1 d	23w, 28 m, 0 d	29 w, 22 m, 0 d	7 w, 4 m, 0 d

Im Berichtszeitraum wurden drei Höhergruppierungen für zwei Kolleginnen und einen Kollegen der MTV-Gruppe vorgenommen.

Die obigen Zahlen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Sinne des Controllings und dienen lediglich der Verdeutlichung des „Alltagsgeschäfts“ einer GB. Vollständige, nach Statusgruppen differenzierte Daten werden im Gleichstellungsplan der Fakultät veröffentlicht. Etwa ¾ der insgesamt 53 Einstellungsverfahren im Berichtszeitraum habe ich von der Ausschreibung bis zur Auswahl persönlich begleitet.

Meine Aufgaben in den Stellenbesetzungen:

- Stellenausschreibungen nach dem AGG/ Textbausteinen der Universität überprüfen und ggf. gleichstellungsförderliche Alternativformulierungen einbringen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen und Synopsen
- z.T. aktive Begleitung der Auswahlgespräche; wenn dies nicht möglich war, Anforderung eines Berichts über den Auswahlprozess
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Abzeichnen der Einstellungsunterlagen

Berufungskommissionen im Berichtszeitraum

Während im Durchschnitt der letzten drei Jahre drei Berufungskommissionen jährlich stattfinden, war es im Berichtszeitraum nur eine. In der Folge werden 2023 an der Fakultät fünf Berufungskommissionen stattfinden. Im Berichtszeitraum wurde für die Professur **W 2 Soziologie mit**

Schwerpunkt soziologische Theorie ein Mann erstplatziert. Auf der Viererliste wurde eine Frau platziert.

Zusätzliche Aufgaben bei Berufungsverfahren sind:

- Recherche zu und Einfordern von aktiver Ansprache von potentiellen Kandidatinnen
- Diskussionen in Berufungskommission, Hinweis auf die Einhaltung der Vorgaben des Gleichstellungsplanes der Fakultät sowie der übergeordneten Richtlinien (z. B. Rahmenplan Gleichstellung, Grundordnung der Universität, NHG und AGG).
- Qualitätssicherung im Verfahren: Berücksichtigung aller relevanter Kriterien in gleicher Weise bei allen Bewerber*innen
- Schriftliche, strukturierte Stellungnahme zu verschiedenen Kriterien chancengleicher Bestenauslese abgeben

3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen

In Gremien und Kommissionen setze ich mich regelmäßig für die nachhaltige Verankerung des Gleichstellungsauftrages der Fakultät ein:

- Fakultätsrat
- Studienkommission
- Haushalts- und Strukturkommission
- Gleichstellungskommission
- Forschungskommission

In der Gleichstellungskommission unterstütze ich die vorsitzende Person in ihrer Arbeit. Dabei koordiniere und leite ich die Sitzungen und die Anträge an den Gleichstellungsförderpool, z.B. Anträge für Übernahme von Honorarkosten oder finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie. Darüber hinaus bin ich für die Konzeption neuer Ideen z. B. im Bereich Vereinbarkeit von Studium Beruf/ Familie, neuer Gleichstellungsmodelle oder nachhaltiger Frauenförderung

zuständig. Im Berichtszeitraum wurden die Förderlinien komplett überarbeitet, sodass Forschende, die die eigene Qualifizierung mit Careverantwortung vereinbaren müssen, nun zwischen der Entlastung durch eine SHK/ WHK und einer zusätzlichen Finanzierung von externer Betreuung wählen können. Die Förderlinie für Studierende mit Careverantwortung wurde an die steuerrechtlichen Vorgaben angepasst.

4. Arbeit in Netzwerken/ Arbeit mit den Institutsgleichstellungsbeauftragten

Für die Arbeit der GB ist die Vernetzung mit der zentralen GB und den anderen dezentralen GB's der Fakultäten von großer Bedeutung. Ebenso wichtig ist eine enge Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an den Instituten.

- **Gleichstellungsrat:** Hier treffen sich einmal monatlich alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Doris Hayn. Zumeist wird über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik oder Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen informiert, Netzwerkarbeit mit anderen relevanten Akteur*innen der Universität oder externen Stellen durch Fachvorträge befördert oder an aktuellen Richtlinien und Handreichungen aus dem Gleichstellungskontext gearbeitet.
- **AG Kollegiale Beratung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:** Im einmonatigen Turnus treffen sich einige der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um sich zu konkreten Themen auszutauschen oder aktuelle Fälle der Berufspraxis im Rahmen kollegialer Beratung zu besprechen.
- **Innerhalb der Universität** besteht insgesamt eine enge Vernetzung mit den unterschiedlichsten Beratungsstellen, so z. B. der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen Katrin Lux, der Beauftragten für Studienqualität Meike Gottschlich, der Ombudsstelle für gute wissenschaftliche Praxis Katharina Beier oder auch dem Personalrat.

- Aufgrund meiner Beratungstätigkeit hat sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Göttingen e.V. sowie der Polizei Göttingen entwickelt. Darüber hinaus bin ich, sofern aktuelle Beratungen oder Projekte es erfordern, mit regionalen Einrichtungen wie z. B. Verdi, dem DGB oder der Clearingstelle des Landessportbundes vernetzt.

Unter anderem arbeite ich regelmäßig in den folgenden Kommissionen und AG`s der Universität mit:

- Die „Veranstaltungsreihe Geschlecht – Grenzen – Gleichstellung – Gewalt (G-Reihe)“ in Zusammenarbeit mit der GB der Philosophischen Fakultät pausierte im Berichtszeitraum, da die Studierenden momentan stark übersättigt an Veranstaltungsreihen scheinen. Alternativ haben die Kollegin Jana Pasch und ich eine Lesung veranstaltet.
- Projektgruppe zum GIF- Antrag „Frauen fehlen- Promotionsabbrüche als Teil der Leaky Pipeline“ mit den Projektverantwortlichen aus IMs, Juristischer und Wirtschaftswissenschaftlicher Fakultät und der GGG
- AG „Onboarding“ mit Mitgliedern der drei GGG-Fakultäten zur Einbindung und nachhaltigen Verankerung von Ergebnissen des GIF-Projekts in den Fakultäten
- AG „Richtlinie gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in Handlungsfeldern des Sports“
- Mit der Gleichstellungskommission und ihrem Vorsitz besteht eine sehr enge Vernetzung
- AK Gleichstellung: Einmal monatlich veranstalte ich den Arbeitskreis Gleichstellung, in dem neben den Berichten aus den verschiedenen Instituten, Kommissionen und der zentralen Gleichstellungsarbeit auch Projekte und Ideen entwickelt werden. Dabei geht es um die Verbesserung der Situation von lehrenden/ mitarbeitenden und studierenden Eltern, aber auch der Frauen*förderung, Förderung geschlechtlicher Vielfalt und um die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.
- Darüber hinaus arbeitete ich im Berichtszeitraum in mehreren Arbeitskreisen zur Erstellung von institutsspezifischen Leitlinien zu Gleichstellung mit

- Da die Institutsgleichstellungsbeauftragten ausschließlich ehrenamtlich tätig sind und etwa zur Hälfte selbst studieren, unterliegt der AK Gleichstellung einer gewissen Fluktuation. Um eine kontinuierliche Qualität der Arbeit zu gewährleisten, qualifiziere ich die Mitglieder des AK fortlaufend durch Inputs der für unsere Arbeit wichtigen Gesetze und Richtlinien, so z.B.
 - AGG
 - Senatsrichtlinie zur Prävention und zum Schutz vor sexualisierter Belästigungen und Gewalt („Schutz-RL“)
 - NHG
 - Grundordnung
 - Rahmenplan Gleichstellung
 - Gleichstellungsplan der Fakultät
 - Aktuelle Richtlinien der Universität zu Stellenbesetzungsverfahren

5. Beratung zur Identifikation von Hemmnissen für die Gleichstellung und zur Reduktion belastender / beschränkender Faktoren

Beratung und Hilfestellung bei gleichstellungsspezifischen Fragen sind ein bedeutender Teil meiner Arbeit. Wie bereits in den vergangenen Pandemie Jahren, so konnte ich auch im Berichtszeitraum einen deutlichen Fokus auf Fragen der Vereinbarkeit von Studium und vor allem Beruf und Familie feststellen. Im Berichtszeitraum ging es vermehrt um die Fragen, wie die Rückstände bei Publikationen und Forschungsvorhaben aufgeholt werden können, vor allem in Kontext hoher Krankenstände bei Kindern, Eltern und Betreuungspersonal und oft der zusätzlichen Belastung durch wegfallende Betreuung. Die Anzahl der Einzelfälle zu den individuellen Beratungsthemen im Berichtszeitraum ist in Klammern angegeben.

Die Themenbreite der Beratungen (nach Häufigkeit des Beratungsinhalts) stellte sich wie folgt dar:

- Beratung für studierende und angestellte Eltern (z. B. Umgang mit besonderen Belastungen und psychosomatischen Folgen durch Überbelastung, spontaner und temporärer Wegfall der

Betreuung, Vereinbarkeit von Mutterschutz- und Elternzeiten mit den Erfordernissen der Lehre, Fördermöglichkeiten bei pandemiebedingten Rückständen in Forschung und Publikation, andere finanzielle Unterstützungen, Befreiung von Studienbeiträgen, Härtefallanträge, Vernetzungsmöglichkeiten, Still- & Wickelmöglichkeiten, arbeitsrechtliche Bestimmungen in Stillzeit und Mutterschutz, etc.)

- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und der Qualitätsverbesserung (z.B. Standardisierung von Bewerbungsgesprächen, Fragen zu Chancengleichheit unter digitalen Bedingungen, Möglichkeiten der digitalen Berücksichtigung einzelner Studierender in Präsenz, institutsspezifische Gleichstellungsstrategien, barrierearmer Gestaltung von Online-Lehre etc.)
- Beratung zu sonstigen, die Gleichstellung betreffende Fragen (z.B. Gleichstellungsplan, geschlechtergerechte Lehrinhalte, geschlechtersensible Vermittlungsformen/ Sprachregelungen)

Individuelle Beratungsthemen:

- Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten (der Fakultät) für Personen mit Careverantwortung inkl. der Formulierung von Anträgen zu den Förderungsprogrammen der Fakultät (28)
- Beratung zu Konflikten mit Vorgesetzten/ missverständlichem Verhalten von Vorgesetzten (7)
- Beratung von Betroffenen von sexualisierter Belästigung (im Berichtszeitraum überwiegend unter Kommiliton*innen) (5)
- Karriereberatung für Frauen (z.B. nicht-akademische Berufsfelder, Stipendien, Berufungstraining, Coaching, etc.) (5)
- Beratung der Tutor*innen der FG Sport und der SOPha während der Orientierungswoche (Spontan auftretende Fragen während der Orientierungswoche/ Nachbereitung der Vorkommnisse) (4)

- Beratung nicht-binärer Personen zu Problemen im Universitätsalltag: Namensänderung in Unisystemen, Diskriminierung, fehlende sanitäre Anlagen.... (2)
- Beratung bei (Online-) Stalking (2)
- Beratung zu sonstigen Übergriffen (1)

Die Beratungen erfolgen per Mail, Telefon oder Videokonferenz. Für längere, systemische Beratungsgespräche (insbesondere Coachings im Kontext Karriereberatung) stehen mir die Räumlichkeiten der Fakultät zur Verfügung.

Betroffene von (sexualisierten) Übergriffen können mich wie immer auf Wunsch (fast) jederzeit auch privat erreichen. Beratungen in diesem Bereich dauern in der Regel über Wochen oder gar Monate an. Gemeinsam mit den Betroffenen wird eine Lösung gesucht – immer individuell, je nach Art des Falls. In manchen Fällen ist es zielführend, die Vorkommnisse zwar zu protokollieren, jedoch nicht zu reagieren. Zumindest nicht, solange die betroffene Person noch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer Macht missbrauchenden, höher gestellten Person steht. Dies bedeutet nicht, dass nicht konsequent im Rahmen der Senatsrichtlinie zur Prävention und zum vor Schutz vor sexualisierte Belästigung und Gewalt Maßnahmen ergriffen werden. Doch das oberste Gut jeder Beratung ist die Wahrung der Wünsche und ggf. der Anonymität der Beschwerde führenden Person. Daher kann in Einzelfällen ein zeitversetztes Handeln zielführend sein. Hervorheben möchte ich den erfreulichen Umstand, dass die Tutor*innen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät die Möglichkeit nutzen, mich während der O-Phase auch außerhalb der üblichen Bürozeiten telefonisch zu konsultieren. Die Qualität der Sozialwissenschaftlichen O-Phase im Hinblick auf professionellen Umgang mit Gleichstellung und Diversität ist vergleichsweise sehr hoch, wie auch meine jährlichen Kontrollanrufe nach der O-Phase beim Frauennotruf bestätigen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Tutor*innen schlägt sich insbesondere auch im vorbildlichen Umgang mit Awareness auf Partys nieder.

6. Projekte, Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen im Berichtszeitraum

Stattgefunden:

- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Rahmen der BA-Sowi- Ringvorlesung
- SOPha- Schulung der Tutor*innen der Sozialwissenschaftlichen Orientierungsphase
- Begleitung der Erarbeitung eines Awareness- Konzeptes für den Dies Academicus
- Beteiligung im Awarenesssteam des Dies Academicus
- Konzeption einer Awarenessschulung für die Tutor*innen der SOPha und der FG Sport
- In Arbeit: „Richtlinie gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in Handlungsfeldern des Sports“
- Überarbeitung der Förderlinien aus Gleichstellungsmitteln
- Coaching: Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Arite Heuck-Richter
- Coaching: Karriereplanung für Frauen mit Arite Heuck-Richter
- Einwerbung von Mitteln in Höhe von ca. 128.000 Euro des Gleichstellungs-Innovations-Fonds zur Durchführung des zweijährigen Projekts: „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und - Abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“ im Verbund mit der GGG sowie den Gleichstellungsbeauftragten der Wirtschaftswissenschaftlichen und Juristischen Fakultät.
- Leitung der Arbeitsgruppe Onboarding im Rahmen des GIF-Projekts
- Einrichtung zweier WCs für Alle im Oeconomicum und Einrichtung eines WC für Alle im VG
- Lesung mit Kinderbetreuung: „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt“ mit Alexandra Zykunow
- Im Arbeitskreis Gleichstellung wurde eine ehrenamtliche nicht-binäre Beratungsposition geschaffen

(Pandemiebedingt) ausgefallen:

- Wendo für Anfänger*innen
- Infostand zum Tage gegen Gewalt an Frauen
- Familiensommerfest in Kooperation mit dem FamilienService der Universität

Fortbildungen und Sonstiges

2019 habe ich meine berufsbegleitende Ausbildung zur systemischen Beraterin am Systemischen Institut in Kassel begonnen. Dabei unterstützt mich die Fakultät in besonderem Maße, indem sie in mich durch die Übernahme der Kosten investiert. Die Beratungen werden durch die erlernten Strategien und Methoden weiter professionalisiert und die Qualität der Beratungen und Karrierecoachings an der Fakultät gesteigert. Ziel soll sein, langfristig die kostenintensive externe Vergabe von Coachings (wo möglich) zu minimieren. Pandemiebedingt pausierte die Ausbildung, wurde aber im Frühjahr 2021 wieder aufgenommen. Meine eigene Coronaerkrankung führt leider zu einer weiteren Verzögerung. Dennoch profitieren insbesondere Nachwuchswissenschaftler*innen bereits jetzt von den erlernten Techniken.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros findet wie gewohnt über die Homepage, Facebook und nun auch wieder Aushänge statt. Die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für die Erstsemesterstudierenden im Rahmen der Orientierungsphase sowie die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in der Ringvorlesung des Moduls B.Sowi.400 „Orientierung im sozialwissenschaftlichen Studium“ für die BA-Studierenden, die Verteilung der „Erstimappen“, denen die Broschüre „Hochschulen – kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“ seit 2012 beigelegt wird und zielgruppenspezifische Verteiler ergänzen das Angebot.

8. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros

- Die weitere Durchführung des GIF-Projekts „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -Abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“
- Das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros in englischer Sprache wird ausgebaut

- Freiwillige Eingangsbefragung bei Einstellung neuer Mitarbeiter*innen um zukünftig noch zielgruppenspezifischer agieren zu können

9. Danksagung

Ich möchte mich hiermit für die Zusammenarbeit bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Doris Hayn, den Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, dem FamilienService der Universität, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Institutsleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und ihrer Vorsitzenden Prof. Dr. Maria Pohn-Lauggas, den Angehörigen und Mitarbeiterinnen des Dekanats und insbesondere dem Fakultätsreferenten Daniel Müller bedanken. Mein Dank gilt ebenso den Mitarbeitenden des Studiendekanats und insbesondere den Referentinnen Stefanie Merka und Annegret Schallmann sowie den Kolleg*innen aus dem Prüfungsamt und ihrer Leiterin Kirsten Brockelmann-Grabo. Vielen Dank an die zahlreichen Kolleg*innen innerhalb und außerhalb der Fakultät, die durch ihr persönliches Engagement die Gleichstellungsarbeit an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät bereichert und unterstützt haben.

Meinem Assistenten Felix Koblitzek danke ich für seine digitale Unterstützung.

DANKE!