

Newsletter Gleichstellungsbüro Dezember 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Studierende,

erstaunlicherweise begegne ich immer wieder Universitäts-Mitarbeiter_innen und Studierenden, die das Gleichstellungsbüro sowie dessen Aufgaben und Arbeitsfelder nicht kennen. Da es unter Corona-Bedingungen noch schwieriger ist, Gleichstellungsthemen sichtbar zu machen und in den Fokus zu rücken, hat das Team des Gleichstellungsbüros beschlossen, einen Newsletter herauszugeben, der mehrmals jährlich erscheinen wird. Jeder Newsletter wird ein anderes Thema fokussieren und darüber hinaus Links zu aktuellen hochschulpolitischen Diskussion aus Geschlechterperspektive enthalten. In dem ersten geht es um den Gender Publication Gap.

Das Gleichstellungsbüro hat dieses Jahr fast komplett sein Gesicht gewechselt. Langjährige Mitarbeiterinnen wie Silvia Krauter und Gabi Göller haben zum April dieses Jahres ihren wohlverdienten Ruhestand angetreten. Im Schatten der Corona-Pandemie sind sie still und leise verschwunden, ohne den ihnen gebührenden persönlichen Abschied.

Neu sind Martina Melke-Harmgardt in der Sachbearbeitung und Nina Wüstemann als Referentin. Dazu kommt Fanny Petermann, die in Kooperation mit dem Zentrum für Bildungsintegration das Projekt „Diversität und Chancengleichheit in Studium und Lehre“ koordiniert. Damit öffnet sich das Gleichstellungsbüro inhaltlich ein Stück den Themen Diversität und Antidiskriminierung.

Darüber hinaus wird die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hildesheim ab 2021 unter neuen Rahmenbedingungen und mit neuen Amtsinhaber_innen fortgesetzt. Mit der Einführung von



Gleichstellungs- beauftragte

Dr. Silvia Lange
[langes@uni-
hildesheim.de](mailto:langes@uni-hildesheim.de)

dezentralen Gleichstellungsbeauftragten soll die Gleichstellungsarbeit stärker in den Fachbereichen, der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen verankert werden. Die meisten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind bereits gewählt und werden demnächst antreten. Gemeinsam werden wir an der Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes und des Gleichstellungsplans arbeiten und die strukturelle Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter und den kulturellen Wandel im Sinne einer geschlechtergerechten Hochschule vorantreiben.

Meine beiden aktuellen Stellvertreterinnen, Dr. Ulrike Bohle-Jurok und Prof. Dr. Carola Iller, werden ihre Tätigkeit nicht fortsetzen. Ich hoffe, dass sie auch ohne Amt der Gleichstellung der Geschlechter verbunden bleiben und ihr Knowhow in ihre jeweiligen Arbeitsbereiche einfließen lassen.

Angesichts der vielen Veränderungen – dazu zählt natürlich auch der Amtsantritt der designierten Präsidentin Frau Prof. Dr.in May-Britt Kallenrode – wird es im neuen Jahr gleichstellungspolitisch richtig spannend!

Ich wünsche Ihnen und Euch schöne und erholsame Feiertage und alles Gute für das neue Jahr

Dr. Silvia Lange

Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

Impressum

Der Newsletter des Gleichstellungsbüros erscheint i.d.R. viermal im Jahr.

Verantwortliche:
Dr. Silvia Lange,
Gleichstellungsbeauftragte der Stiftung Universität Hildesheim und das Redaktionsteam des Gleichstellungsbüros der Stiftung Universität Hildesheim

Weitere Informationen unter www.uni-hildesheim.de/gleichstellung_sbuero
[Flyer Gleichstellung an der Universität Hildesheim](#)



Aktuelles Thema: Auswirkungen von Covid 19

Forschen in Zeiten der Pandemie: Die Gefahr einer größer werdenden *Gender Publication Gap*

Seit dem Frühjahr dieses Jahres geht mit der Corona-Pandemie eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung einher, welche die Mitglieder der Universität Hildesheim gleichermaßen und dennoch besonders betreffen: Die Pandemie führt auch hier zu erheblichen Veränderungen der Bedingungen von Arbeit, Studium, Lehre und Forschung. Die Digitalisierung der Lehre bringt einen nicht unerheblichen Mehraufwand mit sich und vielfach müssen zusätzlich zur Arbeit im Homeoffice und der eigenen Forschung Kinder unterrichtet oder andere Familienangehörige betreut werden. Bei dem Versuch, der eigenen Lehrverpflichtung gerecht zu werden, droht die Forschung auf der Strecke zu bleiben.

Angesichts der Tatsache, dass (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen stärker durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben in Anspruch genommen sind als ihre männlichen Kollegen, droht dies die Gender Publication Gap zu Lasten von Frauen zu verstärken, die sich mittelfristig auf die Karrieren von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auswirkt. Hohe Arbeits-, Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen, das Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase stellten bereits vor Corona Herausforderungen in der Vereinbarkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs dar (vgl. BuWIN 2017: 244). Bestehende patriarchale Strukturen in der Gesellschaft, der Wissenschaft und den Hochschulen begünstigen dies zusätzlich. Herausgeber renommierter Journals, wie Comparative Political Studies, beobachten beispielweise, dass die Einreichungen wissenschaftlicher Artikel männlicher Kollegen im April 2020 um 25% im Vergleich zum Vorjahr gestiegen seien, die Beiträge der Wissenschaftlerinnen indes stagnierten (Flaherty 2020). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch ein Monitoring-Tool



Nina Wüstemann

Referentin

wuestemann@uni-hildesheim.de

<https://www.uni-hildesheim.de/ninawuestemann/>

kanadischer und amerikanischer Wissenschaftler_innen: Durch die Auswertung von drei Archiven wird deutlich, dass die Differenz der eingereichten Publikationen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern während der Corona-Pandemie noch stärker ausfällt – zu Ungunsten der Wissenschaftlerinnen. Bei den Wirtschaftswissenschaftlerinnen wurde hier im April 2020 beispielsweise ein Rückgang von 20% festgestellt. Zudem seien sie weniger an den Forschungsarbeiten zu Covid-19 beteiligt (Vincent-Lamarre et al. 2020 (a,b)). Als Erklärung werden hier ebenfalls die Mehrfachbelastung und die Übernahme von Care-Tätigkeiten im familiären Umfeld aufgeführt. Bereits im Sommersemester hat die Kommission für Gleichstellung eine Stellungnahme zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung der Geschlechter an der Stiftung Universität Hildesheim verfasst und in den Senat eingebracht, welche auch diese kritischen Entwicklungen in den Blick nimmt.

Quellen:

BuWIN (2017) Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co KG Bielefeld. URL: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> [abgerufen am 24.11.20]

Flaherty, Colleen (2020) No Room of One's Own: Early journal submission data suggest COVID-19 is tanking women's research productivity. URL: <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity> [abgerufen am 29.10.20]

Vincent-Lamarre, Philippe; Sugimoto, Cassidy R. und Vincent Larivière (2020a) *Monitoring women's scholarly production during the COVID-19 pandemic*. URL: <http://shiny.initiativesnumeriques.org/monitoring-scholarly-covid/> [abgerufen am 29.10.20]

Vincent-Lamarre, Philippe; Sugimoto, Cassidy R. und Vincent Larivière (2020b) *The decline of women's research production during the coronavirus pandemic: Preprints analysis suggests a disproportionate impact on early career researchers*. URL: <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic> [abgerufen am 29.10.20]

Nina Wüstemann

Referentin

wuestemann@uni-hildesheim.de

<https://www.uni-hildesheim.de/ninawuestemann/>

Projekte

Das Audit familiengerechte Hochschule

Re-Auditierung

Die Universität Hildesheim geht zum **fünften Mal** in die Auditierung zur familiengerechten Hochschule.

Am **Mittwoch, 20.01.2021** in der Zeit **von 09:00 Uhr bis 11:00 Uhr** findet unser Dialogtag als **Online-Workshop** via Big Blue Button statt.

Der Ablauf

1.) Kurzinput unserer Auditorin zu Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Studium/Arbeit/Lehre & Forschung mit Familienaufgaben.

2.) Diskussion in 2 Gruppen zu folgenden Themen:

a) **Good Practice** aus den digitalen Semestern 2020/21 - Erfahrungsaustausch zu Studium/Arbeit/Lehre & Forschung unter dem Fokus einer familiengerechten Ausgestaltung.

b) Erwartungen an **familiengerechte Führung** unter den Bedingungen der Digitalisierung.

3.) Ergebnissicherung

Wir freuen uns über eine rege Beteiligung möglichst vieler Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen, da wir nur gemeinsam die familiengerechte Ausgestaltung der Universität Hildesheim weiterentwickeln können.

Anmeldungen können bis zum 18.12.2020 unter auditfgh@uni-hildesheim.de erfolgen. Die Zugangsdaten für Big Blue Button werden den angemeldeten Teilnehmer_innen Anfang Januar 2021 zugeschickt.



Projektkoordinatorin
Frauke Beuter

auditfgh@uni-hildesheim.de

www.uni-hildesheim.de/auditfgh

Erreichbarkeit

Sie erreichen mich im Wintersemester 2020/21

**Montag -Donnerstag
08:00 bis 12:00 Uhr**

Am besten kontaktieren Sie mich per- E-Mail, auf die ich zeitnah antworte, oder wir vereinbaren einen gemeinsamen Telefontermin, um Ihr Anliegen näher zu besprechen.

Familienraum und flexible Kinderbetreuung Flexi

Wir bitten um Verständnis, dass der Familienraum weiterhin geschlossen bleiben muss, da wir eine umfassende Reinigung nach jeder Nutzung nicht gewährleisten können.

Die Flexi am Marienburger Campus kann seit dem 26.10.20 wieder für Kinderbetreuung gebucht werden. Es müssen mind. 2 Kinder angemeldet sein, damit eine Betreuung stattfindet. Bitte nehmen Sie bei Bedarf direkt Kontakt zu Bianka Herrmann, Koordination der Flexi, auf: <https://www.stw-on.de/hildesheim/kinder/flexible-kinderbetreuung/>

Hinweis: Da sich das Infektionsgeschehen sehr dynamisch verhält, steht alles unter Vorbehalt.



Projektkoordinatorin
Frauke Beuter

auditfgh@uni-hildesheim.de

www.uni-hildesheim.de/auditfgh

Erreichbarkeit

Sie erreichen mich im Wintersemester 2020/21

**Montag -Donnerstag
08:00 bis 12:00 Uhr**

Am besten kontaktieren Sie mich per- E-Mail, auf die ich zeitnah antworte, oder wir vereinbaren einen gemeinsamen Telefontermin, um Ihr Anliegen näher zu besprechen.

Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre



Zentrum für Bildungsintegration
Diversity und Demokratie in Migrationsgesellschaften

Im Mai 2020 startete das neue Projekt „**Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre**“. Es ist als Kooperationsprojekt am Gleichstellungsbüro der Universität und am Zentrum für Bildungsintegration angesiedelt und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Die Universität strebt mit dem durch Studienqualitätsmittel finanzierten Projekt an, der Vielfalt der Studierenden und ihrer Lebenssituationen bei der Gestaltung von Lehre und Studium stärker Rechnung zu tragen, um so einen Beitrag zur Chancengleichheit zu leisten. Im Verlauf des Projektes soll ein universitätsweites Konzept entwickelt werden: Einerseits sollen bereits existierende Angebote und Maßnahmen angepasst, andererseits neue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dies geschieht in engem Austausch mit den für das Thema Diversity wichtigen Akteur*innen an der Universität.

Im ersten Schritt wird ein **Diversity Monitoring** durchgeführt, in dem die Studierenden befragt werden. Ziel ist es, sich zunächst ein Bild über die Zusammensetzung der Studierendenschaft zu machen, ihre Erfahrungen sichtbar zu machen und wichtige Bedarfe zu identifizieren. Informationen über die anstehende Studierendenbefragung und den Fortgang des Projektes werden in Zukunft auf der Homepage des Projektes zu finden sein.



Projektkoordinatorin
Fanny Petermann

petermann@uni-hildesheim.de

[www.uni-hildesheim.de/diversity und chancengleichheit](http://www.uni-hildesheim.de/diversity_und_chancengleichheit)

Veranstaltungsvorschau 2020/21

Coachingtermine für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

05.02.21 (15:00 – 17:00 Uhr : online/digital)

Alles nur ein Frage der Organisation?! Wie unterscheidet sich Perfektionismus, Angemessenheit und Erfordernis in meiner Tätigkeit

Wie bekomme ich Lehre, Forschung und Lehrstuhlaufgaben angemessen geregelt? Wie kann ich neben den Herausforderungen der Lehre noch Freiräume für meine Forschungsprojekte gewinnen? Gefühle der Überforderung entstehen, wenn Sie die verfügbaren Mittel (Kraft/Zeit/Geld) zur Zielerreichung nicht realistisch einschätzen. Gemeinsam möchten wir uns über gute Praxen der Gestaltung und Organisation austauschen und eine angemessene Haltung/Anspruch entwickeln.

26.02.21 (15:00 – 17:00 Uhr : online/digital)

Positionierung und Reputationsaufbau in der wissenschaftlichen Karriere

Entsprechend Ihrer Zielsetzungen sollten Sie eine Vorstellung davon haben, wie Sie sich mit Ihrem Thema positionieren können und wie Sie eine Sichtbarkeit erzeugen, dass Sie als wissenschaftliche Persönlichkeit ernstgenommen werden. Eine Analyse Ihrer Stärken und noch zu entwickelnden Kompetenzen kann Sie dabei unterstützen, Ihren eigenen Weg zu Ihrem beruflichen Ziel zu finden.

26.03.21 (15:00 – 17:00 Uhr : online/digital)

Networking –Aktivitäten und Strategien zwischen Kooperation und Konkurrenz

Zur Erhöhung der Sichtbarkeit (s. Termin 26.02.2020) gehört es, sich ein eigenes Netzwerk zur Unterstützung, Informationsweitergabe und zu kooperativen Projekten aufzubauen. Aber Vorsicht: nicht jedes Invest kommt zurück. Wie und wann erkennen Sie „Nassauer, Trittbrettfahrer und miese Strategien“? Wie entstehen kollegiale Freundschaften, die eine wissenschaftliche Laufbahn tragen und eine gute Zusammenarbeit ermöglichen? Wir wollen in diesem Coaching Erfahrungen austauschen und ermöglichen, dass Sie aktiv und mit Bedacht Ihr Netzwerk bewirtschaften.

[Anmeldungen bitte über das Gleichstellungsbüro](#)

Links / Veröffentlichungen

- [Sonderausstellung im Schulmuseum Hildesheim: 100 Jahre Frauenstudium \(nur noch bis 18.12.2020\)](#)
- [Digitale Lebenswelten, immer dienstags um 18:15 Uhr](#)
12. Januar 2021: Chancengleichheit
Per Holderberg, Silvia Lange, Amanda Steinmaus, Janna Telteman
- [Gleichstellungsjahr 2020](#) (Bundesministerin Giffey startet Bundesprogramm gegen Gewalt an Frauen und kündigt Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung an).
- [Dossier: COVID-19 aus Geschlechterperspektive \(Verband Deutscher Frauenrat\)](#)
- [Corona und Gender: Wo bleibt die geschlechtergerechte Krisenpolitik \(DerStandard\)](#)
- [Kein kleiner Unterschied - geschlechtergerechte Gesundheitspolitik am Beispiel von Covid-19 \(Bündnis 90 Die Grünen\)](#)
- Das Institut für Sozial- und Organisationspädagogik führt in diesem Semester eine [Ringvorlesung zum Thema "Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für rassismuskritisches Handeln in Organisationen" durch. Alle Universitätsangehörigen sind herzlich eingeladen.](#)
Die nächste Vorlesung vom 12.01.21 beschäftigt sich mit der Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung.

Verwaltung und Sekretariat im Gleichstellungsbüro:

Martina Melke-Harmgardt
Fon: +49 5121 883-92150
melkeharmgardt@uni-hildesheim.de



Sabine Albrecht
Fon: +49 5121 883-92166
albrechts@uni-hildesheim.de



Haftungshinweis: Wir erklären hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links.