

Dokumentation
zum
Gleichstellungskonzept
der Stiftung Universität Hildesheim

Verabschiedet durch den Senat am 06.03.2013

1 Die Stiftung Universität Hildesheim

- 1.1 Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung 1
- 1.2 Ziele und Strategien 2

2 Soll-Ist-Abgleich und Dokumentation

2.1.Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal 2

- 2.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen 2
- 2.1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 4
- 2.1.3 Studierende: Abbau von Geschlechtsstereotypen 6
- 2.1.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Bereich 8

2.2 Forschung und Lehre

- 2.2.1 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung 8
- 2.2.2 Integration von Gender in die Lehre 9

2.3 Organisationskultur

- 2.3.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien 10
- 2.3.2 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie 11
- 2.3.3 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung 12

3 Gleichstellungsinstrumente und -strukturen

- 3.1 Gendermainstreaming und strukturelle Verankerung von Gleichstellung 12
- 3.2 Strukturen der Gleichstellungsarbeit 13
- 3.3 Anreizsystem 13

4 Perspektiven und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes 14

- 4.1 Die wichtigsten Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen im Überblick 15

Übersicht über die Anlagen

1 Die Stiftung Universität Hildesheim

Die Stiftung Universität Hildesheim (im folgenden Universität) ist Profiluniversität. Sie konzentriert sich in Forschung und Lehre nach wie vor auf die Bildungswissenschaften, die Kulturwissenschaften, die Informationswissenschaften und die Kommunikationswissenschaften und damit auf Fächer, die traditionsgemäß einen hohen Anteil an weiblichen Studierenden aufweisen. Die Profilschwerpunkte spiegeln sich in den Fachbereichen Erziehungs- und Sozialwissenschaften (I), Kulturwissenschaften und ästhetische Kommunikation (II), Sprach- und Informationswissenschaften (III) und Naturwissenschaften, Mathematik, Wirtschaft und Informatik (IV) wider. Fachbereich I ist mit 24 Professuren der größte Fachbereich. Die Universität ist in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen. Seit dem Wintersemester 2007/08 bis heute ist die Anzahl der Studierenden von 4691 auf 6332 im WS 2012/13 gestiegen, die der Professuren hat sich (ohne Verwaltungsprofessuren) von 50 im Jahr 2007 auf 69 im Jahr 2011 erhöht.¹ Damit einher geht die Weiterentwicklung und Schärfung des Profils der Universität, die sich in der Akkreditierung neuer Masterstudiengänge in allen Fachbereichen sowie der Gründung des Zentrums für Bildungsintegration mit der Professur für Diversity Education zeigt.

1.1 Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung

Auf dem Gebiet der Gleichstellung sind drei Entwicklungen besonders hervorzuheben:

- Es ist gelungen, seit 2007 den Frauenanteil an Professuren deutlich zu erhöhen. Er ist von 32% im Jahr 2007 auf 41% im Jahr 2011 angestiegen und ist damit mehr als doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt von 19,2% (vgl. 2.1.1).
- Mit der Einführung eines hochschulübergreifenden transdisziplinären Genderzertifikates und der Gründung des interdisziplinären Graduiertenkollegs Gender und Bildung wird die Sichtbarkeit von Frauen- und Geschlechterforschung im Profil der Universität erhöht (vgl. 2.2.2).
- Im Projekt ProKarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund verbindet die Universität Frauenförderung mit der in der Präambel des Leitbildes sowie der Grundordnung (vgl. Anlagen 1 u. 2) verankerten Forderung nach Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer Herkunft sowie weltanschaulicher Orientierung (zum Projekt vgl. 2.1.2).

Die Universität konnte 2009 zwei Regelprofessuren mit Frauen besetzen und diese im Professo-rinnenprogramm (Bewerbung in der 2. Runde) geltend machen. Unter Verwendung der frei wer-denden Mittel und der Zuschüsse des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) konnten die meisten Projekte und Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes er-folgreich umgesetzt werden (zur Umsetzung vgl. Anlage 3). Viele Projekte und Maßnahmen können jedoch erst mittel- bzw. langfristig messbare Wirkungen zeigen. Im Folgenden werden im Rahmen eines Soll-Ist-Abgleichs die Fortschritte in der Gleichstellung systematisch doku-mentiert, die Defizite analysiert und die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes skiz-ziert. Referenzdokument ist das Gleichstellungskonzept vom Dezember 2008 (vgl. Anlage 4).

¹ Einschließlich Verwaltungsprofessuren ist die Zahl der Professuren in dem genannten Zeitraum von 59 auf 78 gestiegen.

1.2 Ziele und Strategien

Die Universität hält an ihrem Ziel fest: Frauen und Männer sind in Forschung und Lehre, im Studium sowie in der Verwaltung gleichgestellt. Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung sind in Absprache mit den Fachbereichen in Forschung und Lehre integriert.

Die Universität hat das Kaskadenmodell bei der Festlegung der Zielvorgaben modifiziert.² Zum einen hat sich der Frauenanteil an den Professuren so positiv entwickelt, dass er in den Fachbereichen III und IV deutlich über den auf Grundlage des Kaskadenmodells berechneten Zielvorgaben liegt, in den anderen beiden Fachbereichen nur knapp darunter. Zum anderen hätten die auf dem reinen Kaskadenmodell basierenden Zielvorgaben für die wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in einem der Fachbereiche (FB III) bei 79% gelegen, was in einem Spannungsverhältnis zu dem langfristigen Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses auf allen Karriere-stufen steht. Daher hat sich die Universität bei den Zielvorgaben für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Frauenanteil an den Promotionen für eine Kombination aus einer fixen Quote von 50% und dem Kaskadenmodell entschieden. So wurden für Fachbereiche mit hohem Frauenanteil bei den Absolvent_innen (FB I – III) eine Zielvorgabe von 60% und bei Fachbereichen mit niedrigem Frauenanteil (FB IV) von 40% festgelegt. Mit der Kombination von fixer Quote und Kaskadenmodell sollen das Potenzial von Frauen genutzt und gleichzeitig die Weichen in Richtung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses gestellt werden. Für den Frauenanteil bei den Professuren und alle übrigen Personalgruppen gilt eine Zielvorgabe von 50%.

2 Soll-Ist-Abgleich und Dokumentation

2.1 Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal

2.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Laut aktuellem Gleichstellungsplan (vgl. Anlage 6) liegen die Zielvorgaben für alle Fachbereiche bei 50%. Der Grad der Zielerreichung soll an Hand der Indikatoren „Frauenanteil an Professuren“ und „Ernennungsquote“ dargestellt werden.

Indikator Frauenanteil an Professuren

Der Frauenanteil an Professuren liegt universitätsweit bei 41%. Er hat sich kontinuierlich der Zielvorgabe von 50% angenähert und liegt deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 19,2%³. Im Ranking des Center of Excellence: Women and Science (CEWS)⁴ liegt die Universität diesbezüglich in der Spitzengruppe. Die Frauenanteile differieren stark nach Fachbereichen.⁵ Den höchsten Frauenanteil an Professuren weist Fachbereich III mit 64,3% auf. Es folgen Fachbereich I mit 37,5%, Fachbereich II mit 35,3% und Fachbereich IV mit 28,6%.⁶ Differenziert nach Besoldungsgruppen ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil der Frauen an W1 Professuren hat sich von 2007 bis 2011 von 50% auf 66,7% (bundesweit: 37,8%), bei W2/C3 Professuren von 28,6% auf 39,4 % (bundesweit 20,1%) erhöht. Lediglich bei den W3/C4 Professuren ist er von

² Vgl. Dritte Fortschreibung des Gleichstellungsplans, Anlage 5.

³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hg.), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Bonn 2012, S. 13ff.

⁴ Gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Hg.) *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011*, Bonn 2011, S. 24.

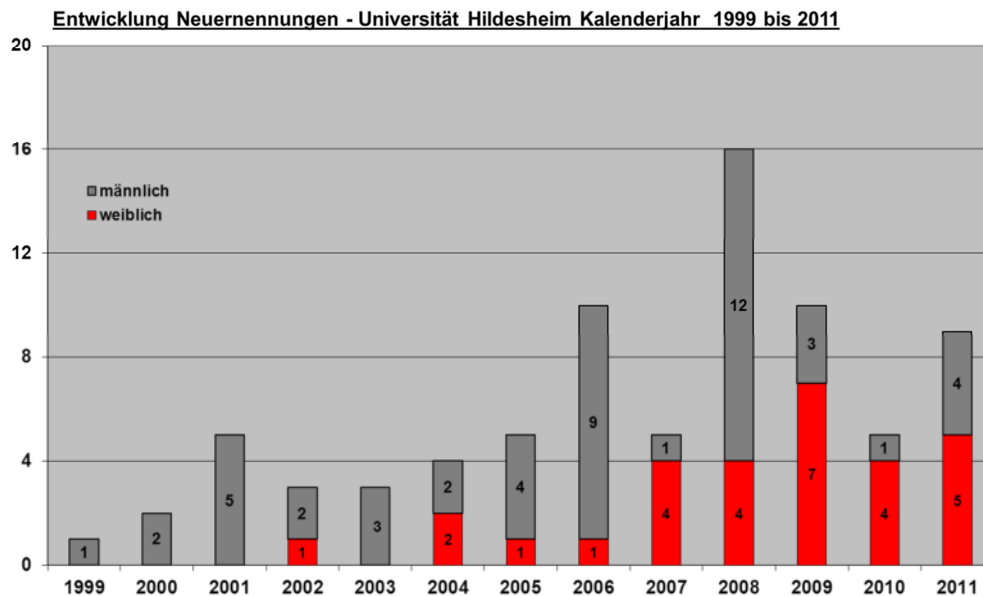
⁵ Vgl. hierzu Anlage 7.

⁶ Nach dem Kaskadenmodell wären die Zielvorgaben für FB I 39,7%, FB II 40%, FB III 46,2%, FB IV 14,4%.

34,8% auf 29,2% (bundesweit 14,6%) gefallen (vgl. Anlage 8). Der Rückgang erklärt sich vor allem durch die Pensionierung mehrerer C4-Professorinnen.

Indikator Ernennungsquote

Von 2008 bis 2011 sind 40 der zurzeit 69 Professuren neu besetzt worden, davon 20 mit Frauen. Das entspricht einer Ernennungsquote von 50%. Damit liegt die Universität deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 26,7% für das Jahr 2010.⁷



Das Diagramm verdeutlicht, dass an der Universität seit 1999 78 Professuren neu besetzt bzw. zum Teil neu geschaffen wurden.⁸ Der Generationswechsel ist nahezu abgeschlossen. Während die Ernennungsquote von Frauen bis 2006 niedrig war, steigt sie ab 2007 deutlich an, was z.T. mit der Einführung der Juniorprofessur zusammen hängt.

Habilitationen

An der Universität haben sich von 2008 bis 2011 sieben Personen habilitiert, davon drei Frauen, das entspricht 42,9%. Der Prozentsatz liegt über dem Bundesdurchschnitt von 24,9%⁹, ist aber aufgrund der geringen Anzahl wenig aussagekräftig. Die steigende Anzahl von Promotionen lässt in der Zukunft auch einen Anstieg der Habilitationen erwarten.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

Die bereits etablierten Maßnahmen wie z. B. die Förderung von Gender- und Diversitykompetenzen in der Ausgestaltung der Lehre bei der Ausschreibung von Professuren wurden erfolgreich weitergeführt. Die deutliche Steigerung der Frauenanteile zeugt von transparenten und geschlechtergerechten Berufungsverfahren.

- Der Berufsleitfaden wurde erneut aus Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit überarbeitet; der Entwurf muss noch in den Gremien diskutiert werden.
- Die Kriterien für professorale Leistungszulagen sind festgelegt und im Intranet zugänglich. Die Anzahl der Zulagen wurde ab 2012 erstmals differenziert nach Besoldungsgruppen.

⁷ Vgl. GWK 2012, S.7.

⁸ Dazu kommt ein gewisser Grad an Fluktuation.

⁹ Vgl. GWK 2012, S. 14.

pe und Geschlecht erhoben. Die Maßnahme wird verstetigt und die Hochschulleitung über die Ergebnisse informiert.

- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an der Entscheidung über die Entfristung von Juniorprofessor_innen beteiligt.¹⁰

Perspektiven

In den nächsten Jahren gilt es, die neu berufenen Professorinnen an der Universität zu halten, indem ihnen optimale Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven geboten werden. Alle Juniorprofessuren wurden ohne Tenure Track ausgeschrieben, so dass die Universität vor der Herausforderung steht, den hohen Frauenanteil an Professuren mittelfristig unter anderem durch eine Entfristung der Juniorprofessorinnen sicher zu stellen. Darüber hinaus möchte die Universität einen neuen Akzent auf Förderung weiblicher Postdocs setzen und ist entschlossen, die Anzahl der Habilitationen von Frauen zu steigern. Sie plant die Professorinnen und weiblichen Postdocs vor allem durch folgende Maßnahmen zu fördern.

- finanzielle und ideelle Förderung der Teilnahme von Professorinnen an Personalentwicklungsmaßnahmen
- geschlechtergerechte Gewährung von Zulagen, die regelmäßig überprüft wird
- Vergabe von Habilitationsstipendien an Frauen in Form eines Habilitationsprogramms

2.1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Zielvorgaben für den Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und Promotionen liegen für die Fachbereiche I bis III bei 60%, für den Fachbereich IV bei 40%.¹¹, und für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben (LfbA) bei 50%.

Indikator Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen

Insgesamt hat sich der Frauenanteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen von 2007 bis 2011 von 44,4% auf 55,6% erhöht (bundesweit 44,1%)¹².

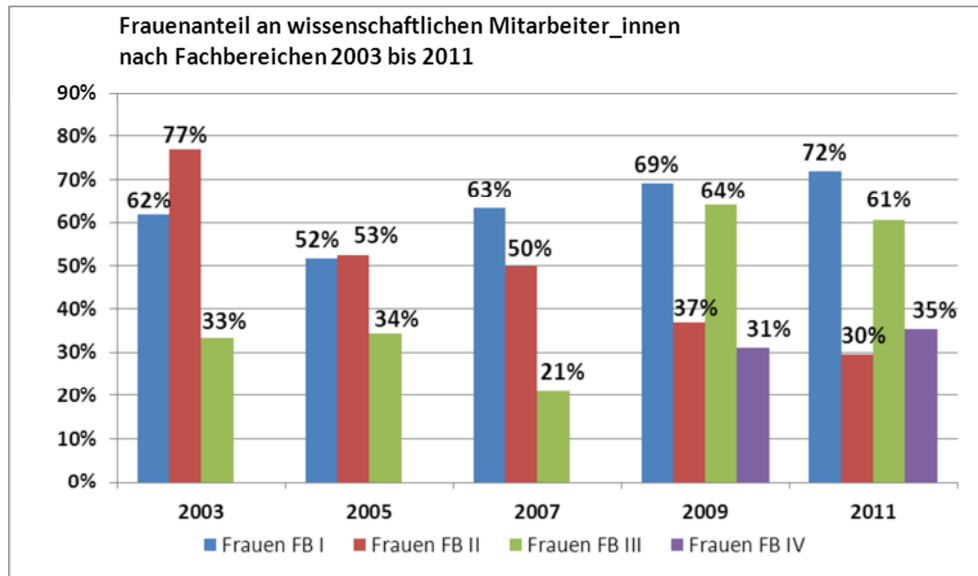
In Fachbereich I liegt der Frauenanteil mit 71,9% deutlich über der Zielvorgabe. In Fachbereich III ist der Frauenanteil von 21,1% auf 60,8% angestiegen. Leicht unter der Zielvorgabe von 40% liegt Fachbereich IV mit 35,4%. Nicht ganz so günstig stellt sich die Entwicklung in Fachbereich II mit einem Frauenanteil von 29,6% dar. Der Anstieg des Frauenanteils in Fachbereich III und der Rückgang in Fachbereich II hängt signifikant mit der Umstrukturierung der Fachbereiche zum 01.09.2009 zusammen. So ist das „frauenstarke“ Institut für Deutsche Sprache und Literatur von Fachbereich II an Fachbereich III gegangen, gleichzeitig ist das „männerstarke“ Institut für Philosophie Fachbereich II angegliedert worden. In Fachbereich II ist der Frauenanteil nach der Umstrukturierung nochmals gefallen.

Der Frauenanteil an den LfbA-Stellen ist universitätsweit von 2007 bis 2011 von 46% auf 50% gestiegen. Mit Ausnahme von Fachbereich II haben alle Fachbereiche die Zielvorgabe von 50% erfüllt.

¹⁰ Die Entfristung von W2 und W3 Professorinnen erfolgt nach spätestens fünf Jahren.

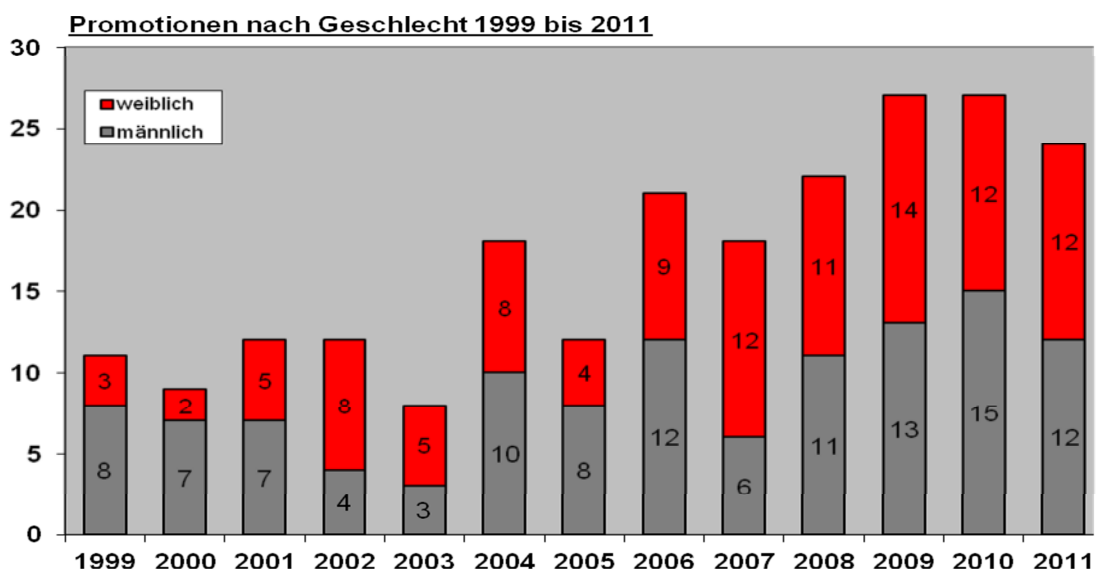
¹¹ Nach dem Kaskadenmodell lägen die Zielvorgaben für FB I bei 63,6%, für den FB II bei 64,6%, für den FB III bei 78,7% und den Fachbereich IV bei 39,8%.

¹² Vgl. GWK 2012, S.14.



Indikator Promotionen

Der Frauenanteil an Promotionen ist vor dem Hintergrund geringer absoluter Zahlen, die mit dem Schwerpunkt auf Lehrer_innenbildung zusammenhängen, starken Schwankungen unterworfen. Die Anzahl der Promotionen ist von 18 im Jahr 2007 auf 24 im Jahr 2011 gestiegen. Gleichzeitig ist der Frauenanteil von 67% auf 50% gefallen. Inzwischen hat die Universität mehrere eigene Graduiertenkollegs ins Leben gerufen, wobei das größte, „Unterrichtsforschung“ (17 Stipendiat_innen), im Jahr 2011 einen Frauenanteil von 76,5% aufwies. Die Stipendiat_innen des Graduiertenkollegs „Gender und Bildung“ sind alle weiblichen Geschlechts.¹³ Aufgrund dieser bereits angelaufenen Maßnahmen ist in den nächsten Jahren sowohl von einer deutlichen Steigerung der Anzahl der Promotionen als auch einem wachsenden Frauenanteil auszugehen.



¹³ Übersicht zum Frauenanteil in allen Graduiertenkollegs vgl. Anlage 9.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

- Projekt: „ProKarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund“. Ziel des Programms ist es, Studentinnen bei ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen und insbesondere bei ihrer Entscheidung für oder gegen eine Promotion zu begleiten. Das Programm besteht aus drei Elementen: Den Mentoring-Tandems, einem begleitenden Qualifikationsprogramm und Networking. An den beiden Durchläufen des Programms haben insgesamt 33 Mentees teilgenommen. Das Programm wurde (intern) evaluiert und soll mit neuen Akzenten weiter geführt werden. Mehrere Teilnehmerinnen haben ihre Dissertation unmittelbar nach Programmende begonnen. Eine Wirkungsanalyse soll Aufschluss über die mittelfristigen Effekte des Programms geben (zur Dokumentation und Evaluation vgl. Anlage 10).
- Die 2010 neu eingeführte finanzielle Förderung der Teilnahme von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an Tagungen (Tagungsmentoring) ist auf große Resonanz gestoßen, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf Publikationen (Publikationsmentoring) weniger, so dass die Mittel nun komplett in das Tagungsmentoring fließen.
- 2012 hat die Universität erstmals ein Coaching für wiss. Mitarbeiterinnen angeboten. Es wird gut nachgefragt und an die Bedarfe der Antragstellerinnen angepasst.
- Darüber hinaus wurden zielgruppenspezifische, aufeinander abgestimmte Workshops für Promovierende oder Postdocs, wie z.B. Karriereplanung durchgeführt. Alle Gleichstellungsmaßnahmen wurden evaluiert.
- Noch nicht umgesetzt werden konnte die verstärkte Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bewerbungsverfahren in Fachbereichen mit rückläufigen Frauenanteilen.

Perspektiven

Die Hochschulleitung beabsichtigt, die universitätseigenen Graduiertenkollegs weiter zu führen, wobei die *Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter* (die bisher als ein von der Kommission für Gleichstellung verabschiedeter Entwurf vorliegen) vorsehen, dass Bewerbungen von Frauen gemäß der Zielvorgabe für Promotionen im Gleichstellungsplan berücksichtigt werden. Die bewährten Gleichstellungsprojekte und -angebote wie das ProKarriere Mentoring, das Tagungsmentoring sowie das (neue) Coaching sollen fortgesetzt werden. Insgesamt soll der Förderbedarf des weiblichen wissenschaftlichen Mittelbaus (einschließlich der Postdocs) systematisch erhoben und das Angebot möglicherweise in Form eines Programms neu konzipiert und strukturiert werden. Anforderung an das neue Konzept sind u.a:

- die Verzahnung von Promotionsförderung und der Förderung von Post Docs mit dem Ziel, die Zahl der Habilitationen von Frauen zu erhöhen.
- Beratungsangebote zu Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der Universität für promotionswillige Absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben zu schaffen.
- Zudem ist die durchgängige Begleitung von Personalauswahlprozessen in FB II durch die Gleichstellungsbeauftragte angestrebt. Hierzu bedarf es des Aufbaus dezentraler Strukturen.

2.1.3 Studierende: Abbau von Geschlechterstereotypen

Indikator Frauen- bzw. Männeranteil an Studierenden in einzelnen Studiengängen

Der Männeranteil an Studierenden ist universitätsweit von 23,1% im WS 2008/9 auf 25,9% im WS 2012/13 leicht gestiegen. In stark polarisierten Studiengängen, das heißt Studiengängen mit sehr hohem Frauen- bzw. Männeranteil, stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

Entwicklung des Frauen- und Männeranteils bei den Studierenden in ausgewählten Studiengängen

Was die Unterrepräsentanz von Männern in den Lehramtsstudiengängen angeht, so ist der Männeranteil sowohl im BA als auch im MEd um drei bzw. fünf Prozentpunkte angestiegen. Erklärungsbedürftig ist die Differenz zwischen BA und dem MEd von fast 8%. Was die Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Fächern betrifft, fällt der Anstieg des Frauenanteils im BSc Informationsmanagement/-technologie auf, der aber im MSc nicht gehalten werden kann (vgl. Übersicht in Anlage 12). Insgesamt ist die Universität ihrem Ziel ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Studiengängen näher gekommen.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

- Angesichts der großen Bedeutung der Lehramtsausbildung thematisiert die Universität mit dem Projekt „Männer und Grundschullehramt“ (Laufzeit 05/2010-08/2014) exemplarisch die Unterrepräsentanz von Männern. Die Tagung „Mehr Männer in die Grundschule? - Chancen, Risiken und Perspektiven“ ist auch bei den Lehramtsstudierenden auf große Resonanz gestoßen. Sie hat darüber hinaus zu mehreren Qualifikationsarbeiten zu diesem Thema geführt. Die Tagungsbeiträge wurden in einem Sammelband veröffentlicht. Zudem wird durch Öffentlichkeitsarbeit, Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Schulen und dem Berufsinformationszentrum versucht, die weibliche Konnotation des Berufs Grundschullehrer_in zu dekonstruieren und aufzuzeigen, dass es sich um einen anspruchsvollen Beruf für beide Geschlechter handelt. Im Rahmen einer Projektverlängerung wird ein niedersachsenweites Netzwerk zu dieser Thematik initiiert (Zwischenbericht, vgl. Anlage 13).
- Seit 2011 beteiligt sich die Universität an dem Zukunftstag für Mädchen und Jungen, indem sie Mädchen an von Jungen präferierte Studiengänge und vice versa heranführt.

Perspektiven

- Das Projekt „Männer und Grundschullehramt“ soll zunächst bis August 2014 fortgesetzt und der Aufbau eines niedersachsenweiten Netzwerks soll vorangetrieben werden.
- Im MINT-Bereich startet in 2013 ein Mentoring-Projekt mit dem Ziel, den Frauenanteil an den Studierenden zu erhöhen (Projektbeginn 4/2013, Laufzeit 18 Monate).
- Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen soll in ein übergreifendes Konzept zur Gewinnung von Frauen und Männern für jeweils geschlechtsuntypische Berufe eingebettet werden.
- Bei der Selbstdarstellung der Studiengänge strebt die Universität eine Zusammenarbeit von Gleichstellungsbüro, Pressereferat, Studienberatung und Studiengangsvertreter_innen an mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Präsentation.

2.1.4 Förderung von Frauen in Führungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Indikator Frauenanteil in den Entgeltgruppen 11 bis 14

Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Entgeltgruppe	2007				2011			
	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich	ges.	männl.	weibl.	Anteil weiblich
E 14	1	1	0	0,0%	4	0	4	100,0%
E 13 UE	8	2	6	75,0%	5	2	3	60,0%
E 13	9	4	5	55,6%	13	4	9	69,2%
E 12	3	2	1	33,3%	3	2	1	33,3%
E 11	19	14	5	26,3%	25	21	4	16,0%
Gesamt	40	23	17	42,5%	50	29	21	42,0%

In den höchsten Gehaltsgruppen wurde die Zielvorgabe von 50% voll erreicht. Die Unterrepräsentanz von Männern in der Entgeltstufe 14 ist vor dem Hintergrund geringer absoluter Zahlen zu sehen und vermutlich zufallsbedingt. Bedarf an Frauenförderung besteht weiterhin in den Entgeltstufen 11 und 12. Auf der mittleren Führungsebene werden zwei von vier Dezernaten von Frauen geleitet.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

Die Arbeitsplatzbeschreibungen der im Sekretariatsbereich tätigen Mitarbeiter_innen wurden überprüft und den tatsächlichen Tätigkeiten angepasst. Alle neu eingestellten Sekretär_innen werden grundsätzlich nach TV-L Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Die individuelle Förderung von Frauen soll im Rahmen der Personalentwicklung durch eine systematische ergänzt werden.

Perspektiven

Anfang 2013 wird eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung eingesetzt, in der die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken wird. Ziel ist, ein gender- und diversitätssensibles Personalentwicklungskonzept zu erstellen.

2.2 Forschung und Lehre

2.2.1 Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Indikatoren Förderung des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien (ZIF), Genderprofessur, Graduiertenkolleg „Gender und Bildung“

Das ZIF wird aus universitätseigenen Mitteln (und Mitteln der HAWK) zunächst bis Ende 2013 finanziert. Es hat im Januar 2013 sein zehnjähriges Jubiläum gefeiert. Zu diesem Anlass ist ein Jubiläumsband mit Beiträgen von Wissenschaftler_innen der Universität und der Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) erschienen.¹⁴

¹⁴ Transdisziplinäre Perspektiven in der Geschlechterforschung (...), Focus Gender, Bd. 15, Hg. Ulrike Bohle u.a., LIT-Verlag 2012.

Eine Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterforschung gibt es an der Universität zur Zeit nicht. Die Professur „Diversity Education“, ehemals von einer Gender-Forscherin bekleidet, hat nach ihrer Neubesetzung ihren Schwerpunkt auf anderen Diversitätskategorien. Fachbereich I hat eine Maria-Göppert-Mayer-Professur mit dem Schwerpunkt Gender eingeworben, deren Besetzung im Sommersemester 2013 ansteht.

Anfang 2012 wurde ein interdisziplinäres Graduiertenkolleg zu dem Thema „Gender und Bildung“ gegründet.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

- Projekt: Mit dem interdisziplinären Graduiertenkolleg Gender und Bildung hat die Universität erstmals ein Graduiertenkolleg mit einem Schwerpunkt auf Frauen- und Geschlechterforschung geschaffen und so die Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung für ihr Forschungsprofil unterstrichen. Gefördert werden sieben Stipendiatinnen unterschiedlicher Disziplinen und eine Koordinationsstelle.¹⁵ Die Stipendiatinnen werden von einer Gruppe von Professor_innen intensiv betreut und profitieren von einem auf ihre Bedarfe zugeschnittenen Programm.
- Die Förderung studentischer Forschungsprojekte wird angestrebt, ist aber nicht immer mit der Modulstruktur der Studiengänge vereinbar, daran ist ein empirisches Projekt zur sexualisierten Diskriminierung und Gewalt gescheitert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Studierende, die zu Genderthemen forschen, und stellt immer wieder Daten für Qualifikationsarbeiten zur Verfügung.

Perspektiven

Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen hat die Geschlechterforschung an der Universität und am ZIF positiv evaluiert und ermutigt, auf dem eingeschlagenen Weg voranzuschreiten (vgl. Anlage 14). Das ZIF soll gemeinsam mit der HAWK weiter finanziert und stärker auf Forschung ausgerichtet werden. Zwecks Einwerbung von Drittmitteln wird das Personal 2013 um eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstelle aufgestockt.

- Geplant ist die Besetzung und Verstetigung einer Maria-Göppert-Mayer-Professur mit Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung.
- Die Universität beabsichtigt, das interdisziplinäre Graduiertenkolleg „Gender und Bildung“ fortzusetzen.

2.2.2 Integration von Gender in die Lehre

Indikatoren Anzahl der Veranstaltungen im Vorlesungsverzeichnis unter der Rubrik Frauen- und Geschlechterforschung, transdisziplinäres Genderzertifikat

Die Anzahl der Veranstaltungen im Vorlesungsverzeichnis unter der Rubrik Frauen- und Geschlechterforschung hat sich von 6 im WS 2007/08 auf 27 im SS 2012 erhöht (vgl. Anlage 15). Die Zahl der dokumentierten Veranstaltungen ist deutlich angestiegen. Dabei handelt es sich sowohl um eine tatsächliche Vermehrung der Veranstaltungen als auch um eine Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauen- und Geschlechterforschung, die auf eine systematische Informationspolitik aller Beteiligten von Seiten des Projektes „Gender in die Lehre“ zurückzuführen ist.

¹⁵ Weitere Informationen auf der Webseite unter: <http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=7235>

Zum WS 2012/13 wurde gemeinsam mit der HAWK ein hochschulübergreifendes transdisziplinäres Genderzertifikat eingeführt (siehe Anlage 16). Ziel ist, den Erwerb von Genderkompetenzen zu fördern und diese als Zusatzqualifikation sichtbar zu machen. Das Zertifikat erfreut sich bereits jetzt großer Nachfrage.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

- Projekt: Das Projekt „Gender in die Lehre“ hat in Kooperation mit Interessierten aus allen Fachbereichen die Integration von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre sowie geschlechtergerechte Lehre gefördert. Der partizipative Ansatz hat sich angesichts der sehr unterschiedlichen Interessen und Bedarfen bewährt. Das Projekt hat in einigen Studiengängen die Integration von Genderthemen in einführende Vorlesungen gefördert. Eine stärkere institutionelle Verankerung in den Modulen ist aufgrund der Struktur der Studiengänge schwierig und liegt in der Entscheidung der Fachbereiche (vgl. Projektabschlussbericht, Anlage 17). Eine Fortführung des Projektes in dieser Form wird kritisch reflektiert.
- Dialoginitiative: Die Universität hat sich an dem Benchmarking zum Thema „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“, einem Kooperationsprojekt der Landeshochschulrektorenkonferenz, des MWK und der Landeskonferenz der Niedersächsischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beteiligt und sich erfolgreich dem Vergleich mit anderen niedersächsischen Hochschulen gestellt.
- Mit dem „Forum für kulturelle Diversität und Gender“ haben das Gleichstellungsbüro und das Institut für Interkulturelle Kommunikation (FB III) ein niedrighwelliges Forum für Lehrende und in der Beratung Tätige geschaffen, in dem eigene Erfahrungen im Umgang mit Gender und Diversität in einem geschützten Raum diskutiert werden können. Das Angebot wird gut angenommen.

Perspektiven

- Den Fachbereichen sollen weiterhin Unterstützungsangebote hinsichtlich der Integration von Genderaspekten in die Lehre gemacht werden. Sie sollten möglichst von dezentraler Ebene ausgehen, um die Akzeptanz zu fördern.
- Das Forum für kulturelle Diversität und Gender wird fortgesetzt. Es soll verstärkt in den Fachbereichen I, II und IV beworben werden.
- Über das transdisziplinäre Genderzertifikat wird an beiden Hochschulen regelmäßig informiert, die Angebote zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung werden noch stärker sichtbar gemacht. Darüber hinaus wird versucht, mehr Lehrende dafür zu gewinnen, Veranstaltungen auf diesem Themenfeld anzubieten.

2.3 Organisationskultur

2.3.1 Steigerung des Frauenanteils in den Gremien

Indikator prozentualer Anteil von Frauen

Der Frauenanteil im Senat liegt nach wie vor bei 38% und damit knapp unter der Zielvorgabe von 40% im Niedersächsischen Hochschulgesetz. In drei der vier Fachbereichsräte ist der Frauenanteil gestiegen und liegt deutlich über 40%, lediglich im MINT-Fachbereich IV bei 25%. In den meisten Senatskommissionen liegt der Frauenanteil zwischen 20% und 40%. Er unterliegt je nach Wahlperiode starken Schwankungen, ohne dass sich eine einheitliche Tendenz bestimmen

ließe. In der Hochschulleitung ist der Frauenanteil auf 25 % zurückgegangen (vgl. Anlage 18). Dem Stiftungsrat gehört eine Frau an.

Dokumentation und Umsetzung von Maßnahmen

- Laut Senatsbeschluss werden Frauen beim Aufruf zu Wahlen explizit aufgefordert, sich zu bewerben.
- Im Rahmen des audit familiengerechte hochschule (fgh) wurde erreicht, dass Senatskommissionen und andere Gremien in der Regel nur während der Kinderbetreuungszeiten tagen.
- Es hat sich als schwierig erwiesen, Frauen für die (erweiterte) Hochschulleitung zu gewinnen, da viele Professorinnen noch neu sowie befristet beschäftigt sind und sich zunächst in der scientific community etablieren müssen.

Perspektiven

- Die Partizipation von Frauen soll durch persönliche Ansprache von Seiten der Hochschulleitung sowie Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert werden.

2.3.2 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Indikator Zertifikat familiengerechte hochschule der beruf und familie gGmbH

Die Universität ist im März 2012 reauditert worden und setzt bis März 2015 weitere 78 Maßnahmen für Studierende und Angestellte um (Zielvereinbarungen vgl. Anlage 19).

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

- Im Sommer 2011 wurde Telearbeit als Pilotprojekt zunächst für zwei Jahre eingeführt. Es ist angestrebt, sie zu verstetigen.
- Ebenfalls als Pilotprojekt wurde im WS 2011/12 die Möglichkeit des Studiums in Teilzeit im BSc und MSc pädagogische Psychologie eingeführt. Zurzeit wird der Bedarf in anderen Studiengängen ermittelt, um diese Studienoption auf andere Studiengänge auszuweiten.
- Ein Familien- und Diversitätsparagraf für die Studien- und Prüfungsordnungen wird zurzeit in den Gremien diskutiert.
- Der im Sommer 2011 eingerichtete Familienraum wird sowohl von Angestellten als auch Studierenden regelmäßig genutzt.
- In den Satzungen der universitätsinternen Graduiertenkollegs wurden Maßnahmen und Leistungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie weitgehend denen der DfG angepasst (vgl. Anlage 20).

Perspektiven

- Im Zuge der Weiterentwicklung der Arbeitsschwerpunkte im Bereich der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wird die Universität angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten mehr Gewicht auf das Thema Pflege legen. Darüber hinaus ist die Einführung eines demographiesensiblen Personalmanagements vorgesehen. In diesem Zusammenhang wurden bereits Daten zu Alter, Geschlecht, Beschäftigungsstatus etc. erhoben, die unter verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet werden sollen.
- Die Angebote im Bereich Blended Learning sollen zusammengestellt und als eine Option zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Lehre kommuniziert werden.

- Über die im Zielvereinbarungskatalog der Universität aufgenommenen Maßnahmen hinaus wird die Universität eine Dual Career Policy formulieren, um Professor_innen attraktive (Bleibe-)Angebote machen zu können.
- Im Jahr 2015 wird über eine Reauditierung entschieden

2.3.3. Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Indikator Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

In der Kommission für Gleichstellung wird zur Zeit ein transparentes Beschwerdeverfahren zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung diskutiert.

Dokumentation und Umsetzung der Projekte und Maßnahmen

Die Universität möchte ein Arbeits- und Studienklima der gegenseitigen Achtung und des Respekts bewahren und fördern. An Stelle einer Dienstvereinbarung strebt die Universität eine Regelung an, die sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte gilt. Die Universität prüft zur Zeit verschiedene Optionen wie den Ausbau der Beschwerdestelle (nach AGG) sowie das Erstellen eines Leitfadens zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung.

Perspektiven

- Es gibt regelmäßig Veranstaltungen zu dem Thema, um Studierende und Beschäftigte zu sensibilisieren.
- Der Präsident und die Gleichstellungsbeauftragte informieren einmal jährlich alle Universitätsmitglieder über das Beschwerdeverfahren.

3 Gleichstellungsinstrumente und -strukturen

3.1 Gendermainstreaming und strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Generell hat sich die Doppelstrategie von Gender Mainstreaming und Frauenförderung bewährt. Das Gendermainstreaming wurde um das Kriterium Familiengerechtigkeit erweitert und soll auf strategisch wichtige Instrumente und Prozesse angewandt werden; das gilt auch und vor allem für das Qualitätsmanagement. Vor dem Hintergrund positiver Erfahrungen mit der Programmakkreditierung hat die Universität das Ziel der Systemakkreditierung zurückgestellt. Das bedeutet für die Gleichstellungspolitik, dass es zunächst darum geht, Ziele und Kriterien der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit in den operativen Instrumenten des Qualitätsmanagements zu verankern. Das ist hinsichtlich der unterschiedlichen Formen von Evaluationen (Studiengangsevaluation, Evaluation der Studienbedingungen) überwiegend bereits geschehen und steht noch aus, was die Leitfäden zur Studiengangsentwicklung, zur Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen angeht. Das Genderbudgeting konnte als Pilotprojekt auf Grund knapper Ressourcen bislang nicht umgesetzt werden.

Der Gleichstellungsplan wurde in seiner Struktur dem Gleichstellungskonzept angepasst und in eine Form gebracht, die ein besseres Monitoring der Maßnahmen ermöglicht. Als Indikatoren für die Zielerreichung dienen die Zielvorgaben für die verschiedenen Personalkategorien. Die Stabstelle Controlling stellt ab 2010 jährlich geschlechtsdifferenzierte Daten zur Verfügung, die die Möglichkeiten des Monitoring deutlich verbessert haben. Geschlecht ist in der Regel Kriterium in den Berichten des Controllings.

Indikatoren Integration von Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit in strategische Dokumente der Universität, Gleichstellungsregelungen

Über die hier dokumentierten erfolgreichen Maßnahmen und Projekte hinaus ist die Universität bestrebt, Gleichstellung stärker strukturell zu verankern. Davon zeugen folgende strategische Dokumente:

- *Leitbild* der Universität: In der Präambel wird die Bedeutung der Gleichstellung von Frauen und Männern betont.
- *Entwicklungsplan* der Universität: Die Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter, einer familiengerechten Hochschule und der Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sind in den Entwicklungsplan der Universität integriert (vgl. Anlage 21).
- *Zielvereinbarungen* der Universität mit dem MWK: Die Gleichstellung der Geschlechter ist Teil der *Zielvereinbarungen* (vgl. Anlage 22).
- *Studiengangsevaluation und Evaluation der Studienbedingungen*: Gleichstellung und Familiengerechtigkeit werden in beiden Evaluationen thematisiert (vgl. Anlagen 23 u.24).
- *Leitfaden zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache*: Die Anwendung des Leitfadens wird für alle neu erstellten Dokumente sowie den internen Schriftverkehr empfohlen (vgl. Anlage 25).

Perspektiven

Ziele und Kriterien der Geschlechter- und Familiengerechtigkeit werden weiterhin in strategisch bedeutsame Dokumente der Universität integriert. Die Wirkung des Gleichstellungsplans soll durch ein im Aufbau befindliches Gendercontrolling erhöht werden. Die Fachbereiche sollen so in die Lage versetzt werden, selbst jährlich zu überprüfen, inwieweit sie sich den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans angenähert haben, um steuernd Einfluss nehmen zu können.

3.2 Strukturen der Gleichstellungsarbeit

Zu einem Aufbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen ist es bislang nicht gekommen. Es wurde zunächst eine zweite stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte mit ausschließlicher Zuständigkeit für Berufungsverfahren bestellt. Diese Einrichtung hat sich angesichts der hohen Belastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Berufungsverfahren bewährt, ist aber angesichts des fast abgeschlossenen Generationswechsels mit dieser speziellen Zuständigkeit nicht länger erforderlich. Der schnelle Wachstum der Universität – die Studierendenzahlen sind von 4.095 im WS 2003/4 auf 6.332 im WS 2012/13, die der Angestellten von 354 auf 629¹⁶ gestiegen – führt zu einem erheblichen Mehraufwand bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalentscheidungen. Vor diesem Hintergrund und den stetig wachsenden Anforderungen an die Gleichstellungsarbeit steht der Aufbau dezentraler Strukturen im Jahr 2013 zur Diskussion.

3.3 Anreizsystem

In Bezug auf ein an die Umsetzung von Vorgaben aus dem Gleichstellungsplan gekoppeltes Anreizsystem werden verschiedene Modelle diskutiert.

¹⁶Stand 01.12.2011. Aktuellere Zahlen liegen noch nicht vor.

4 Perspektiven und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes

Die Universität hat den Generationswechsel genutzt, um einen Großteil der frei gewordenen Professuren mit Frauen zu besetzen, wobei der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren besonders hoch ist. Sie ist bestrebt, hervorragend qualifizierte Juniorprofessorinnen auf W2-Professuren weiter zu beschäftigen. Die Universität ist bestrebt, Juniorprofessorinnen möglichst gute Bedingungen zur Gestaltung der Qualifikationsphase zu bieten, und unterstützt sie bei der Bildung von Schwerpunkten in Forschung und Lehre. Den W2- und W3-Professorinnen möchte sie möglichst gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten bieten, indem sie Mittel für die Personalentwicklung bereit stellt und Möglichkeiten zur Mitwirkung in Führungspositionen eröffnet.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses soll fortgesetzt und systematisiert werden. Ziel ist die Entwicklung eines Förderprogramms mit unterschiedlichen Programmbausteinen, die regelmäßig angeboten werden. Mit der Förderung von Postdocs möchte die Universität gleichstellungspolitisch einen neuen Akzent setzen und promovierten Frauen die Möglichkeit geben, sich für eine Professur bzw. andere wissenschaftliche Karrieren zu qualifizieren. Die Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen soll durch eine Projektstelle gebündelt werden. Die Gleichstellungsarbeit wird weiterhin die Schnittstelle von Geschlecht und anderen Diversitätskategorien in den Blick nehmen und das ProKarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund fortführen. In diesem Zusammenhang sollen Kooperationsmöglichkeiten mit dem neu gegründeten Zentrum für Bildungsintegration ausgelotet und Synergieeffekte erzielt werden.

Im Zuge der Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung soll das interdisziplinäre Graduiertenkolleg „Gender und Bildung“ fortgesetzt und eine Professur zur Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet werden. Insgesamt möchte die Universität ihr Profil im Bereich Forschung stärken und strebt mittelfristig die Mitgliedschaft in der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) an. Vor diesem Hintergrund wird die freiwillige Selbstverpflichtung auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG angestrebt.

Die Universität bewirbt sich mit drei Regelprofessuren im Professorinnenprogramm.

Im Folgenden werden die wichtigsten Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen im Überblick zusammengefasst. Die Maßnahmen und Projekte, die im Falle einer erfolgreichen Bewerbung aus frei werdenden Mitteln (Zuschuss des BMBF) und zusätzlichen Mitteln des Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur finanziert werden sollen, sind farbig markiert.¹⁷

¹⁷Umsetzungsplan für neue zusätzliche Maßnahmen vgl. Anlage 26.

4.1 Die wichtigsten Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen im Überblick

(Ko)Finanzierung durch freiwerden Mittel und Zuschüsse der **ersten Regelprofessur**, **der zweiten Regelprofessur**, **der dritten Regelprofessur**

Handlungsfeld	Fortsetzung laufender Projekte und Maßnahmen	Neue Projekte und Maßnahmen
Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung des Berufungsleitfadens • Jährliche Analyse professoraler Leistungszulagen aus Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit • Projekt: ProKarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund • Finanzielle Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Bezug auf die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen (Tagungsmentoring) • Workshops und Coaching-Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen • Projekt: Männer und Grundschullehramt (bis 8/2014) • Projekt „Frauen in die MINT-Fächer“ • Zukunftstag für Mädchen und Jungen 	<ul style="list-style-type: none"> • finanzielle und ideelle Förderung der Teilnahme von Professorinnen an Personalentwicklungsmaßnahmen • Vergabe von Habilitationsstipendien an Frauen in Form eines Habilitationsprogramms • Einrichtung einer Projektstelle für Bedarfsermittlung und Neustrukturierung und Umsetzung von Angeboten für WiMis, Post-docs und Professorinnen • Verstärkte Begleitung von Personalauswahlprozessen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind • Geschlechtergerechte Präsentation der Studiengänge • Entwicklung eines gender- und diversitätssensiblen Personalentwicklungskonzeptes
Forschung und Lehre	<ul style="list-style-type: none"> • Kofinanzierung von Lehraufträgen und Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung (Gendervorab) • Unterstützung studentischer Forschungsprojekte zu Geschlechterfragen • Kontinuierliches Bewerben, Verleihen und Weiterentwickeln des Transdisziplinären Genderzertifikats • Fortführung des interdisziplinären Graduiertenkollegs Gender und Bildung • Fortführung des Forums für kulturelle Diversität und Gender 	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung und Verstetigung einer Maria-Göppert-Mayer-Professur zur Geschlechterforschung • Bestandssicherung des Zentrums für Interdisziplinäre Frauen und Geschlechterstudien • Entwicklung neuer Konzepte zur Integration von Genderaspekten in die Lehre
Organisationskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Gremien tagen in der Regel nur während der Kinderbetreuungszeiten • Umsetzung des audit familiengerechte hochschule (fgh) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des Teilzeitstudiums, Institutionalisierung der Telearbeit, Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege etc. (vgl. Maßnahmenkatalog des audit fgh) • Entwicklung eines transparenten Verfahrens zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
Gleichstellungsinstrumente und Strukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Diskussion unterschiedlicher Modelle eines Anreizsystems 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen • Verbesserung der Wirksamkeit des Gleichstellungsplans

Übersicht über die Anlagen

1. Leitbild der Universität Hildesheim (Präambel)
2. Grundordnung der Universität (Präambel)
3. Umsetzungsplan für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen von 2010 - 2014
4. Gleichstellungskonzept (verabschiedet am 03.12.2008)
5. Dritte Fortschreibung des Gleichstellungsplans (verabschiedet am 25.11.2009)
6. Vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans (verabschiedet am 25.01.2012)
7. Frauenanteil an Professuren nach Fachbereichen
8. Diagramm zum Frauenanteil an Professuren von 2000 bis 2011
9. Frauenanteil in den Graduierten- bzw. Promotionskollegs
10. Projektbericht „ProKarriere Mentoring für Studentinnen und Absolventinnen mit und ohne Migrationshintergrund“/ <http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=9409>
11. Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter (Entwurf der Kommission für Gleichstellung vom 04.03.2013)
12. Verteilung von Männern und Frauen auf ausgewählte Studiengänge
13. Zwischenbericht zum Projekt „Männer und Grundschullehramt“
14. Evaluationsbericht des WKN, S. 73ff. u. 78ff.
15. Diagramm zur quantitativen Entwicklung der Veranstaltungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung
16. Hochschulübergreifendes transdisziplinäres Genderzertifikat
17. Projektabschlussbericht „Gender in die Lehre“
18. Diagramm zum Frauenanteil in Gremien
19. Zielvereinbarungen audit familiengerechte hochschule (vom 21.11.2011)/ <http://www.uni-hildesheim.de/index.php?id=6287>
20. Satzung des Promotionskollegs Unterrichtsforschung
21. Entwicklungsplan der Universität (verabschiedet am 06.03.2013), S.11 u.52ff
22. Zielvereinbarungen der Universität mit dem MWK
23. Studiengangsevaluation
24. Evaluation der Studienbedingungen
25. Leitfaden zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache
26. Umsetzungsplan für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen von 2014-2019