



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386



Gleichstellung an der Universität Heidelberg

September 2011

**Gleichstellung an der
Universität Heidelberg**

Inhalt

1	Semper apertus – viel entfaltet sich	5	9	... durch Service auf dem Campus	33
2	Diversity gestalten	8	10	... mit Kooperationen und Netzwerken	35
	Chancengleichheit sichern		11	Wer hören, lernen, wissen will ...	41
3	... in der Wissenschaft	10	12	Wer Familie hat ...	46
4	... eine Erfolgsgeschichte	14	13	Wer Tipps und Informationen sucht ...	57
5	... bei Zukunftsplanung und Karriereentwicklung	16	14	Akteure der Gleichstellung	62
6	... in den Naturwissenschaften	17	15	Weiterlesen	68
7	... für Verwaltung, Labor und Technik	27		Quellenangaben	71
8	... durch Beratung und Begleitung	30		Impressum	72

1

Semper apertus – viel entfaltet sich ...

... **SEMPER APERTUS – immer offen**, so lautet das traditionelle Motto der Universität Heidelberg, offen für Ideen und Menschen, gleich welchen Geschlechts, Alters, welcher Herkunft oder Glaubensrichtung.

Die Vielfalt ihrer Mitglieder sowie ihre internationale Ausrichtung und ein interdisziplinäres Profil in Forschung und Lehre prägen die Universität Heidelberg. Dies birgt viel kreatives Potential und bedeutet den Umgang mit unterschiedlichen Anschauungen und Lebensführungen. Allen Universitätsmitgliedern gleiche Chancen in Ausbildung und Wissenschaft zu bieten, bedeutet Barrieren abzubauen und Maßnahmen zu ergreifen, um alle Potentiale zu fördern. Den von Internationalität und

Interdisziplinarität bewirkt Kulturwandel in Forschung und Lehre aktiv und gestaltend aufzunehmen, ist Ziel des Diversity-Programms der Universität.

Die Rollen der Universitätsmitglieder als Studierende, WissenschaftlerInnen, ProfessorInnen und MitarbeiterInnen und ihre Individualität – Alter, Geschlecht, gesundheitlicher Zustand und Glaubensrichtung – wirken sich in unterschiedlichen Bereichen aus: auf Qualifikation und Karriere, Partizipation oder Work-Life-Balance. Will man ihnen gerecht werden, verlangt dies Angebote zur individuellen Förderung und es bringt Anforderungen an die Institution mit sich für die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Organisationskultur.



2

Diversity gestalten

Im Diversity-Programm der Universität hat die Dimension Geschlecht einen herausgehobenen Stellenwert.

Dies bedeutet, dass die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Vermeidung von Gender Bias bei der Leistungsbewertung, die Umsetzung fachspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen und die Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und nachhaltiger Lebensplanung mit Familie zentrale Ziele sind.

Um diese Ziele zu erreichen, sind strukturell und individuell wirksame Maßnahmen nötig. Sie sind im **Gleichstellungskonzept** der Universität zusammengestellt.



» Gleichstellungskonzept 2009–2013 und Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2009–2011
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungskonzept.html

» Internetauftritt Diversity unter
www.uni-heidelberg.de/diversity

3

Chancengleichheit sichern ... in der Wissenschaft

In den vergangenen zehn Jahren ist viel erreicht worden. So bewegen sich die Zahlen der Erstimmatrikulierten (Anteil Frauen 57,3 Prozent) und Studienabschlüsse (Anteil Frauen 59,3 Prozent) sowie die der abgeschlossenen Promotionen (Anteil Frauen 50,4 Prozent) an der Universität Heidelberg in einem nahezu ausgewogenen Geschlechterproporz. Betrachtet man jedoch den immer noch langsam steigenden Frauenanteil in hoch qualifizierten Positionen (der Anteil von Frauen auf Professuren liegt bei 16 Prozent)¹, gibt es noch einiges zu tun.

Die erklärten Ziele der Universität, institutionelle Einbindung der Gleichstellung, Erhöhung der Frauenanteile in den Leitungspositionen und Schaffung einer familien-

gerechten Universität führen zum zielorientierten Einsatz etablierter Instrumente. Dies bedeutet Regelungen für diskriminierungsfreie Verfahren, Personalrekrutierung mittels Scouting oder Findungsverfahren für Potentiale und Talente. Zur Verbesserung der Situation von Familien werden auf die Arbeit in der Wissenschaft wie auch auf die individuelle Lage der einzelnen Familie angepasste Angebote entwickelt. So ist Gleichstellung mit weiteren Qualitätsmerkmalen der Hochschulentwicklung verbunden: Transparenz, Balance und Commitment. Der Einsatz aller Instrumente wird turnusmäßig unter den Fragestellungen „tragen sie zur Strategieentwicklung bei“, „tragen sie zur Genderkompetenz bei“ auf seine Wirksamkeit hin überprüft.

Handlungsfelder

Institutionelle Strategie	Chancengleichheit implementieren	Partizipation	Work-Life-Balance	Qualifikation	Kompetenz-erweiterung
Organisations-kultur	Gleichstellungs-konzept 2009–2013 (jährliche Bericht-erstattung)	Leitbild der Universität	Audit Wissenschaft und Familie – Ziel-vereinbarungen	Umsetzungsplan (jährlich)	Verfahren/Maß-nahmen für Chancengleichheit
Organisations-entwicklung	Leitlinie „Potenziale erkennen“	Evaluierung und Weiterentwicklung von Karriereförder-maßnahmen	Arbeitszeitmodelle Home-Office	Regeln zur Vermeidung von Gender Bias	Kommunikation und Öffentlichkeits-arbeit
Personal-entwicklung	Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten	Clearingstelle Wissenschaft und Familie	Dual Career Service	Entwicklung und Umsetzung von Trainings-maßnahmen	Weiterbildungs-maßnahmen für Führungskräfte
Individuelle Förderung	Karriereberatung	Wi MEET – Wissenschaftlerinnen Treffpunkt	Service für Familien	Olympia Morata-Programm	Integration von Chancengleichheit in Routinehandeln (Fakultäten, Dezernate und Verwaltung)
	Individuelles Coaching	Anschubfinanzierung für Projekte von Nachwuchswissen-schaftlerinnen Medizin	Kinderhaus – Betreuungseinrich-tungen – Backup-Service	Wiedereinstiegs-programm für Wis-senschaftlerinnen Verfügungsfonds	

4

Chancengleichheit sichern ... eine Erfolgsgeschichte

Die Psychologin Ricarda Steinmayr ist seit November 2010 Professorin für Pädagogische Psychologie an der Philipps-Universität Marburg. Ricarda Steinmayr hat an dem Olympia Morata-Programm der Universität Heidelberg zur Qualifizierung hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen und ihr Werdegang steht beispielhaft für die Wissenschaftlerinnen in diesem Programm.

Im Oktober 1996 begann sie das Studium der Psychologie in Düsseldorf, unterbrochen von einem einjährigen Studienjahr an der University of Oklahoma, USA (August 1998 bis Juni 1999). Ihren Abschluss machte sie dann an der RWTH Aachen im April 2002 und promovierte bis August 2005 am Psychologischen Institut der Universität



© Gleichstellungsbüro/Prin

Heidelberg zu dem Thema „Anforderungsanalysen für Führungskräfte und Mitarbeiter“. Dort habilitierte sie sich auch im Juli 2010 mit einem Projekt zu dem Thema „Determinanten schulischen Leistungsverhaltens“.

Gefördert wurde sie in dem Olympia Morata-Programm von Juli 2007 bis Juni 2009. Nach der Geburt ihres Kindes im Juni 2009 wurde Ricarda Steinmayr die Möglichkeit gegeben, sich mit dem flexiblen Wiedereinstiegsstipendium für Wissenschaftlerinnen mit Familie, dem Schlieben-Lange-Programm des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (kofinanziert von der Universität Heidelberg) ohne Institutsverpflichtungen auf den Abschluss ihres Projektes zu konzentrieren.

5

Chancengleichheit sichern ... Zukunftsplanung und Karriere- entwicklung

Die gezielte Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein wesentlicher Baustein der Gleichstellungspolitik an der Universität Heidelberg. Im **Olympia Morata-Programm** erhalten fortgeschrittene Postdocs die Möglichkeit ihre Habilitation oder eine vergleichbare Qualifikationsleistung beschleunigt voranzutreiben. Es wartet eine halbe Stelle zum „forschungsfrei“ auf sie, die von den Instituten, an denen sie arbeiten, mit der anderen halben Stelle gegenfinanziert wird.

Diese Form der Förderung, gezielt Stellen zur Weiterqualifikation zu schaffen, hat sich bewährt: Von Beginn im Jahr 1998 bis zum Jahr 2010 wurden 38 Wissenschaftlerinnen im Olympia Morata-Programm gefördert.



Gastreferentin Prof. Rasmia Raval – Forschenden für Morgen
© Gleichstellungsbüro Universität Heidelberg

65 Prozent von ihnen erhielten inzwischen eine Professur oder eine Leitungsposition in Wissenschaft und Forschung.

Für Medizinerinnen besteht zudem die Möglichkeit, im gleichnamigen Programm der Medizinischen Fakultät einen Antrag auf Förderung durch Befreiung von Aufgaben in der Klinik zu stellen.

Das **Rahel Goitein Straus-Förderprogramm** für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät fördert mit einer halben Stelle Postdoc-Medizinerinnen beim Übergang in die eigenständige wissenschaftliche Arbeit. Mit **Kurzzeitstipendien** (drei bis sechs Monate) werden kurzfristige Freistellungszeiten vom Klinik- oder



Routinedienst finanziert, damit die wissenschaftlichen Tätigkeiten während der Facharztausbildung vorangetrieben werden können.

Verfügungsfonds heißt die Möglichkeit der punktuellen Finanzierung von Forschungs- oder Qualifikationsvorhaben in individuellen Notsituationen. Damit hat die Universität einen Gleichstellungs-Backup geschaffen, mit dem zeitnahe Unterstützung angeboten werden kann: für die Abschlussfinanzierung in den letzten Monaten eines Forschungsprojekts oder zur Finanzierung der Reise für das Kind zu einer wichtigen Konferenz. In Fällen wie diesen können Universitätsmitglieder auf Antrag punktuelle Hilfen bekommen, dies gilt besonders für individuelle Lösungen, die dazu dienen Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen.



» Informationen zum Olympia Morata-Programm
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/olympia_morata_programm.html

» Zu den Förderprogrammen an der Medizinischen Fakultät
www.medizinische-fakultaet-hd.uni-heidelberg.de/rahel-straus-programm.110339.0.html

Weitere Informationen zum Verfügungsfonds der Universität

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html



Wissenschaftlerinnen an der Universität Heidelberg haben die Möglichkeit, sich während ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung auf zwei Programme des Landes Baden-Württemberg zu bewerben. Beide Programme zielen darauf, den Anteil an Hochschullehrerinnen zu erhöhen und werden von der Universität kofinanziert, das **Margarete von Wrangell-Programm** zu 40 Prozent, das **Schlieben-Lange-Programm** zu 20 Prozent. Das Gleichstellungsbüro betreut die Programme, informiert über Vergabemodalitäten und berät bei der Antragstellung.

» Das Schlieben-Lange-Programm richtet sich an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche Qualifikation mit familiären Aufgaben vereinbaren möchten
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/schlieben_lange_programm.html

» Ziel des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei ihrer Habilitation finanziell zu unterstützen
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/margarete_von_wrangell.html



6

Chancengleichheit sichern ... in den Naturwissenschaften

» Das MuT-Mentoring und Training ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/mentoring_und_training.html

» Eine Liste mit weiteren Förderprogrammen und Stipendien finden Sie unter folgendem Link

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/stipendien/foerderprogramme_und_stipendien.html

Das Gleichstellungsbüro hält zudem eine Vielzahl von Informationsbroschüren zu Fördermöglichkeiten und Stipendien bereit.

Mittlerweile sind an der Universität 57 Prozent der Studierenden weiblich², allerdings nicht in naturwissenschaftlichen Fächern. Mit einem speziell ausgerichteten Programm (She WINS – women in science) zielt die Universität darauf, immer mehr Frauen für die Naturwissenschaften zu begeistern und zu gewinnen.

She WINS ist eine Initiative mit individuell zugeschnittenem Beratungsangebot für Schülerinnen und Studentinnen, insbesondere zum Aspekt Studien- und Karriereplanung und der beruflichen Zielfindung. Studentinnen werden besonders zur Orientierung in die naturwissenschaftlichen Fächer motiviert. Daneben werden diverse Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, die spezifische Karrierestationen von Studierenden unterstützen.

WIR MACHEN WOLKE



SCHÜLERINNEN-CLUB PHYSIK

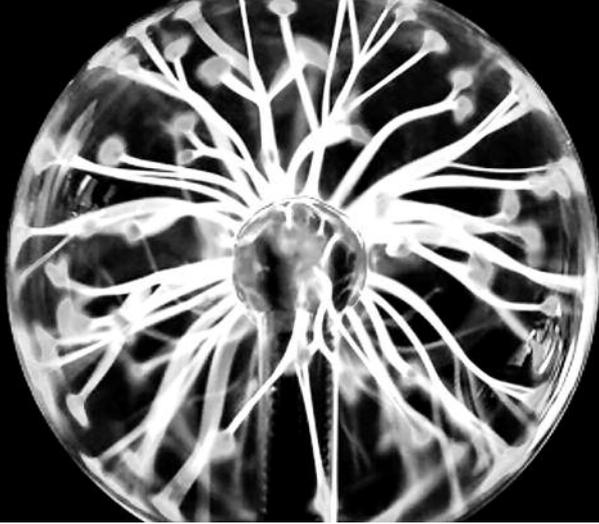


Diese Initiative möchte auch das Interesse von Schülerinnen für Naturwissenschaften wecken und bietet in Veranstaltungen der Kinder- und Jugenduniversität und im Follow-up-Tutorium vertiefte Einblicke in die Vorlesungsthemen und entsprechende Studienfächer.

Im **Schülerinnen-Club Physik – Wir machen Wolke 7** treffen sich physik- und astronomiebegeisterte Schülerinnen seit dem Wintersemester 2009/10 einmal wöchentlich im Astronomischen Rechen-Institut (ARI) der Universität. Der Club wurde in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und der Kinder- und Jugenduniversität gegründet in Zusammenarbeit mit verschiedenen Lehr- und Forschungseinrichtungen.

Unter Anleitung einer Mentorin wird ein ganzes Jahr experimentiert und diskutiert. Schülerinnen erhalten von Studentinnen Unterstützung beim Lernen oder Arbeiten für die naturwissenschaftlichen Fächer an der Schule. Über die aktive Mitgliedschaft in dem Club hinaus bleiben die Schülerinnen in Kontakt mit den Mentorinnen, die sie über eine Internetplattform bis zum Abitur in Fragen zu naturwissenschaftlichen Fächern begleiten und unterstützen.

Dieses Projekt will junge Frauen für Naturwissenschaften begeistern und so ihre Beteiligung in diesem Bereich langfristig erhöhen. Ein weiteres Ziel ist, den frühzeitigen Aufbau von Netzwerken unter jungen Frauen zu fördern.



© Tobias Bräuning

7

Chancengleichheit sichern ... für Verwaltung, Labor und Technik

» Für Studentinnen naturwissenschaftlicher Fächer wird eine spezielle Studien- und Berufswegplanung angeboten. In Kooperation mit dem Career Service der Universität setzt das Gleichstellungsbüro das Angebot „She WINS“ um, das besonders auf die Übergangszeiten von der Schule in das Studium und vom Studium in die Berufstätigkeit zielt. www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/shewins.html

» Schülerinnen-Club Physik
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/schuelerinnen_club.html

Zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit gehören

» die Beteiligung bei Personalmaßnahmen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

» die Entwicklung von Initiativen zur Familienfreundlichkeit: Dies sind zum einen die Beratungen zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit, zum anderen die aktive Begleitung beim reibungslosen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Auszeit. Neben der Unterstützung durch ein vielfältiges Kinderbetreuungsangebot, wie es das Kinderhaus der Universität anbietet, gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege von Angehörigen zunehmend an Bedeutung.



» die Schaffung von Rahmenbedingungen, die eine Work-Life-Balance und die Gesundheit der Beschäftigten fördern – flexible Arbeitszeiten mit der Möglichkeit von Telearbeit gehören genauso dazu wie die Bereitschaft zur Suche nach individuell angepassten Lösungen.

» die jährliche Frauenversammlung der Beauftragten für Chancengleichheit gibt den Kolleginnen eine gute Chance, neueste Informationen zu erhalten oder von laufenden Projekten zu erfahren. Zusätzlich bietet sie ein Forum zur Diskussion anhand von aktuellen Vorträgen.

» die Verbesserung der Zugangsbedingungen von Mädchen in die Berufsfelder von VLT an der Universität. So bietet der jährliche Girls Day Mädchen ab der 5. Klasse einen Berufsorientierungstag in den Werkstätten der Universität.

Durch Schulkooperationen entstand für Schülerinnen in den letzten Jahren zusätzlich die Möglichkeit in den Werkstätten für Feinmechanik oder Elektronik als Praktikantinnen Fähigkeiten zu entdecken, Talente zu stärken und so neue Berufsperspektiven in den Blick zu nehmen.

» **Der Chancengleichheitsplan enthält Zielvorgaben und zeigt Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils für das nichtwissenschaftlich tätige Personal auf. Dabei spielen die Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle. Diesen erhalten Sie hier:**
www.uni-heidelberg.de/md/bfc//chancengleichheitsplan_web.pdf

8

Chancengleichheit sichern ... durch Beratung und Begleitung

Zentrale Aufgabe des Gleichstellungsbüros ist die **Beratung** und individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, studierenden Eltern und UniversitätsmitarbeiterInnen zu Forschungsförderung und Organisation von Studium, Beruf und Familie. Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikationsstufen, von der Promotion über die Postdoc-Phase bis hin zur Professur, werden dort umfassend beraten.

Es ist Anlaufstelle in Studien- und Karriereangelegenheiten oder für Wissenschaftlerinnen, die nach einer Familienpause wieder zurück in die Wissenschaft wollen und nach geeigneten Fördermöglichkeiten suchen.



Moderation in schwierigen Situationen und bei Konflikten trägt durch Aufklärung und Interessenvermittlung zur Lösungsfindung bei. Im Fall von Problemen am Arbeitsplatz, bei sexueller Diskriminierung oder bei Mobbing übernimmt das Gleichstellungsbüro eine moderierende Rolle zwischen den Parteien.

Gender Consulting ist das Beratungsangebot für die Personalverantwortlichen von Instituten und Einrichtungen der Universität durch das Gleichstellungsbüro wenn es um Chancengleichheit in Forschungsvorhaben, um Konzeption und Umsetzung von passgerechten Gleichstellungsmaßnahmen oder die Entwicklung von Gleichstellungsaspekten für Forschungsvorhaben geht.



Das Gleichstellungsbüro informiert auch über externe Fördermöglichkeiten verschiedener Stiftungen, wenn es um die Themen Chancengleichheit, Familie und Wissenschaft geht.

» Beratung für Wissenschaftlerinnen

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/beratung_wissenschaftlerinnen.html

» Gender Consulting

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten/einrichtungen_und_institute.html

9

Chancengleichheit sichern ... durch Service auf dem Campus

Walksafe – so lautet das seit zehn Jahren etablierte Konzept zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen auf dem Campusgelände im Neuenheimer Feld. Maßnahmen wie ein Begleitservice bei Nacht, Selbstverteidigungskurse oder flexible Bushaltestellen tragen dazu bei, gefährliche Situationen zu vermeiden und zugleich das (subjektive) Sicherheitsgefühl zu erhöhen.

Auf dem Campusgelände im Neuenheimer Feld ist das Gleichstellungsbüro in einem integrierten Servicebüro gemeinsam mit der Graduiertenakademie, dem Welcome Center und der Forschungsabteilung mit der im Sommersemester 2011 eingerichteten **Servicestelle im Campus** vertreten und bietet neben den Altstadtbüros eine zusätzliche Anlaufstelle.

W i M E E T

ihr Karriereprofil zu schärfen und sich über ihre Forschung hinaus Zusatzqualifikationen wie Personalführung und Projektmanagement anzueignen. Zudem machen Netzwerkveranstaltungen von Wi MEET Wissenschaftlerinnen an der Universität miteinander bekannt und bieten ihnen eine Plattform zur Vernetzung.

» Weitere Informationen zum Wi MEET-Programm
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/wi_meet.html

Da viele Anliegen von Frauen an der Hochschule nicht allein auf Universitätsebene erfüllt werden können, pflegt das Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg

mit zahlreichen Hochschulen und Fachhochschulen in der Region einen regen Erfahrungsaustausch.

Mit Gleichstellungsbüros anderer Hochschulen in Baden-Württemberg und bundesweit, aber auch mit Institutionen außerhalb der Universität, wie dem **Bündnis für Familie Heidelberg** oder einem Verbund von Interessentpartnern der **Metropolregion Rhein-Neckar**, bestehen Kooperationen. Gemeinsam werden Konzepte und Richtlinien erarbeitet, diskutiert und umgesetzt, die die Chancengleichheit und Arbeitsbedingungen von Frauen an den Hochschulen sowie die Situation von studierenden Eltern und WissenschaftlerInnenfamilien nachhaltig verbessern.

Einer der wichtigsten Kontakte auf Hochschulebene besteht zur **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg** (LaKoG). Die LaKoG wirkt an der Konzeption von Frauenförderprogrammen auf Landesebene wie dem Programm „Chancengleichheit in der Wissenschaft“ mit und berät in Gleichstellungsfragen bei der Ausgestaltung von Richtlinien oder der Neufassung von Hochschulgesetzen.

Der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der Universitäten Baden-Württembergs fungiert als Multiplikator für die Themenfelder Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie und begleitet Gesetzesvorhaben in seinem Bereich auf Landesebene.



Die Universität hat sich mit der Unterzeichnung der **Europäischen Charta für Forscher** verpflichtet den Good-Practice-Empfehlungen der Europäischen Kommission für ForscherInnen und Forschungseinrichtungen zu folgen. Sie beteiligt sich an vielen Initiativen der EU-Kommission, um die Anzahl der Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und ein an Chancengleichheit orientiertes Arbeitsumfeld zu verwirklichen.

Die Beteiligung der Universität an dem weltweit vernetzten Mobilitätsprogramm **EURAXESS – Researchers in Motion** bietet WissenschaftlerInnen, die aus Heidelberg ins Ausland oder aus dem Ausland nach Heidelberg kommen, eine Karriereperspektive.

11

Wer hören, lernen, wissen will ...

» Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

www.lakog.uni-stuttgart.de/menue_links/lakog_startseite/index.html

» Europäische Charta für Forscher und Verhaltenskodex

http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf

» Mobilitätsprogramm EURAXESS – Researchers in Motion der Europäischen Kommission

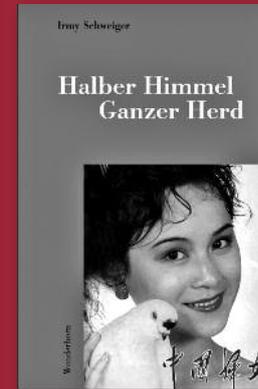
<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm>

... hört **Genderstudies**, die an der Universität Heidelberg längst die akademische Sonderstellung der Anfangsjahre verlassen und sich in verschiedenen Disziplinen zu einem etablierten Forschungszweig entwickelt haben. So widmet sich etwa das Exzellenzcluster „Asia and Europe in a Global Context“ mit fünf verschiedenen Schwerpunkten dem Thema „Überdenken von Gender, Sexualität und Körper in einer transkulturellen Welt der Kunst“. In den Fächern „Differentielle Psychologie“ und „Volkswirtschaftslehre“ weisen zwei Professuren die Teildomination „Genderstudies“ aus. Für jedes Semester erscheint eine Zusammenstellung der Lehrveranstaltungen „Genderstudies“ und die „Agenda Chancengleichheit“ mit Informationen zu aktuellen Veranstaltungen.



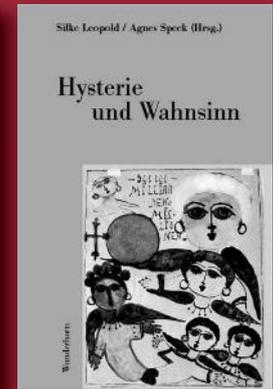
Seminare und Trainings für Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und studierende Eltern werden jedes Semester angeboten, sie werden von FachreferentInnen aus der Universität oder von ExpertInnen externer Institutionen zu Themen wie Personalverantwortung und Zeitmanagement durchgeführt. In einem Projekt werden Module erarbeitet, um mit dem Jahresprogramm 2012 Genderkompetenz in die Weiterbildungsveranstaltungen zu integrieren.

Zwischen 1994 und 2002 hat das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Universität das „Heidelberger Herbstsymposium zur Frauenforschung“ veranstaltet. Es versammelte herausragende Frauen und Männer aus Wissenschaft und Praxis, die sich in ihren Vorträgen sowohl



Grundsatzthemen der Genderstudies als auch hochschulspezifischer Themen annahmen. Vorträge und Ergebnisse des Symposions sind in der Publikationsreihe „Heidelberger Frauenstudien“ nachzulesen.

In dem Projekt **Perspektiven – wissenschaftliche Karrierekompetenz**, das am Psychologischen Institut durchgeführt wird, werden frisch promovierte DoktorandInnen der Universität nach ihren persönlichen Motiven der Berufswahl, ihrer Selbsteinschätzung und ihren Lebensentwürfen sowie nach ihren Erwartungen hinsichtlich ihrer beruflichen Zielsetzungen befragt. Interessant ist vor allem die Perspektive, die Männer und Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere haben.



Forschen für Morgen

12 Antworten
aus 12 Disziplinen
der Wissenschaft

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Mit der Vortragsreihe **Forschen für Morgen – zwölf Antworten aus zwölf Disziplinen der Wissenschaft** wurden aus Anlass der 625. Jahresfeier der Universität Heidelberg von den zwölf Fakultäten der Universität in den zwölf Monaten des Jubiläumsjahres zwölf international renommierte Wissenschaftlerinnen eingeladen, die aus ihrer Forschung berichten und damit ein Themengebiet der jeweiligen Fakultät ansprechen. Sie alle stehen im besten Sinne für die Erfolgsgeschichten von Wissenschaftlerinnen und sind Vorbilder für die jungen Wissenschaftlerinnen der Universität.

Das **Forum Kompetenzzuwachs mit Chancengleichheit/KomZu Chancengleichheit** stellt die Beschäftigung mit aktuellen Studien und Expertisen, Forschungs- und

Erfahrungsberichten aus dem Bereich der Genderstudies oder Klassikern der Gleichstellungsforschung ins Zentrum seiner Arbeit. Daran nehmen GeschäftsführerInnen von wissenschaftlichen Einrichtungen, Personalverantwortliche aus dem Hochschulmanagement und aus den Forschungsverbänden, MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros sowie interessierte WissenschaftlerInnen teil.

» **Veranstaltungen im Gleichstellungsbüro**

www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/veranstaltungen_start.html

» **Perspektiven – wissenschaftliche Karrierekompetenz**

www.psychologie.uni-heidelberg.de/ae/diff/gender/sieverding_evers_forschung-postdoc.html

12

Wer Familie hat ...

... sucht diese Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren. Studierenden und UniversitätsmitarbeiterInnen mit Kind und Familienpflichten stellen sich andere lebenspraktische Fragen als ihren KommilitonInnen. Die Universität Heidelberg reagiert auf diesen Bedarf mit entsprechenden **Unterstützungsmöglichkeiten für Familien.**



In gemeinsamen Bündnissen mit der Metropolregion Rhein-Neckar oder dem Bündnis für Familie, mit Coachingangeboten zur Vereinbarkeit, mit der Clearingstelle Wissenschaft und Familie und einer Vielzahl an Betreuungseinrichtungen, erfahren die Universitätsmitglieder an der Ruperto Carola aktiven Beistand.



Die seit 2003 systematisch eingeführten Maßnahmen des „Audit Familiengerechte Universität“ des Programms „Family in Focus“ werden beständig ergänzt unter anderem mit

- » **einem Ranking familienbewusster Institute,**
- » **dem Angebot von Führungskräfte trainings zu den Themen der Familienorientierung,**
- » **dem Ausbau der Kinderbetreuungsangebote,**
- » **der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums,**
- » **einer stärkeren Unterstützung von Studierenden mit Kind(ern).**

Kids

Kinder in der Studienzzeit

Studieren mit Kind ist häufig von finanziellen und zeitlichen Belastungen und organisatorischen Schwierigkeiten begleitet. Deshalb hat die Universität 2006 das Projekt **Kids – Kinder in der Studienzzeit** ins Leben gerufen und berät in Fragen zu Prüfungsregelungen, Studiengebühren, Urlaubssemestern oder Studienunterbrechungen. Darüber hinaus gibt es dort das Angebot einer individuellen Beratung in Fragen der Studienorganisation, der finanziellen Hilfen, der Sozialleistungen und für Betreuungsmöglichkeiten, ebenso werden regelmäßig Zeitmanagement-Kurse für studierende Eltern organisiert. Vom Wintersemester 2010/11 an gibt es in fünf Studiengängen das Angebot des Teilzeitstudiums, das besonders auf die Vereinbarkeit von Studium und familiären Lebensaufgaben zugeschnitten ist.



Wird ein Kind erwartet, so stellt sich für viele UniversitätsmitarbeiterInnen die Frage: Wie kann der berufliche Weg weiter verfolgt und zugleich die Elternrolle ausgefüllt werden? Die **Clearingstelle Wissenschaft und Familie** unterstützt den erziehenden Elternteil darin, gemeinsam mit der Instituts-, Klinik- oder Arbeitsgruppenleitung konstruktive Bedingungen für den weiteren wissenschaftlichen Werdegang auszuhandeln. Während des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit besteht zudem die Möglichkeit eine Stellvertretung zu beantragen.

PartnerInnen von neu berufenen ProfessorInnen sind mit dem Umzug nach Heidelberg herausgefordert, sich ebenfalls eine neue Arbeitsstelle zu suchen. Sie unterstützt das Team des **Dual Career Service** dabei, am



neuen Ort familiär und beruflich Fuß zu fassen. Es vermittelt Kontakte zu universitären und außeruniversitären Arbeitgebern und steht bei Bewerbungen beratend zur Seite.

» Familie, Studium und/oder Beruf unter einen Hut zu bringen – das ermöglicht eine familiengerechte Hochschule ihren Mitgliedern. Die Universität Heidelberg ist dies seit Oktober 2010 auch auf dem Papier – dank ihrer Aufnahme im Audit „Familiengerechte Hochschule“.
www.uni-heidelberg.de/universitaet/familiengerechte-universitaet/index.html

» Das Informationsangebot für studierende Eltern
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KidS

» Clearingstelle Wissenschaft und Familie
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/clearingstelle.html

» Dual Career Service
www.zuv.uni-heidelberg.de/personal/entwicklung/dcs

» Teilzeitstudium
www.uni-heidelberg.de/studium/interesse/teilzeit



Service für Familien – Kinderhaus der Universität

Die zentrale Erfahrung arbeitender Eltern ist: Mit der Kinderbetreuung stehen und fallen die beruflichen Möglichkeiten. Deshalb setzt sich die Universität für eine optimale Kinderbetreuung ein, die sich an den Bedürfnissen der UniversitätsmitarbeiterInnen orientiert.

Zentrale Anlaufstellen in allen Fragen rund um Wissenschaft, Familie und Kinderbetreuung sind der im Gleichstellungsbüro angesiedelte **Service für Familien** und das **Kinderhausbüro**. Hier werden Hort-, Kindergarten- und Schulplätze, Babysitter, Haushaltshilfen und Tagesmütter vermittelt. Universitätsangehörige und Studierende erhalten Informationen zu Sport-, Musik- und

Freizeitmöglichkeiten für ihre Kinder sowie zu Ferienbetreuungsangeboten der Universität und in der Region.

Im universitätseigenen **Kinderhaus** steht in mehreren Kinderkrippen und Kindertagesstätten für MitarbeiterInnen der Universität oder des Universitätsklinikums eine Vielzahl an Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von zwei Monaten bis zum Schuleintritt zur Verfügung. Flexible Öffnungszeiten von zehn Stunden sowie die ganzjährige Öffnung der Einrichtungen tragen dem universitären Arbeitsalltag Rechnung.

Der **Backup-Service** der Universität bietet die Möglichkeit einer flexiblen Notfallbetreuung in dringenden und unvorhergesehenen Situationen, z.B. dem Ausfall



der regulären Betreuung oder einer (Dienst-)Reise der Eltern. Mit dem Backup-Service können Kinder bis zu drei Jahren im KidsClub INF 370 kurzfristig aufgenommen werden – Kinder von drei bis sechs Jahren werden in der Kindertagesstätte INF 159 betreut.

Auch WissenschaftlerInnen aus dem In- oder Ausland, die zu Kongressen oder Tagungen der Universität Heidelberg eingeladen werden und mit ihren Kindern anreisen, bietet die Universität durch die sogenannte **Kongressbetreuung** eine zuverlässige und dem individuellen Bedarf angepasste Kinderbetreuung an.

Kinder aus GastwissenschaftlerInnenfamilien haben die Möglichkeit im **KidsClub** im Neuenheimer Feld gemeinsam

mit ihren Eltern oder in der Tagesbetreuung Zeit zu verbringen und Freundschaften zu schließen. Für sie steht ein breites Angebot an Spielen, Bastelutensilien und Sportgeräten bereit und es finden regelmäßig Spielnachmittage statt.

Der **Elterntreff – Club Parentes** richtet sich speziell an studierende Eltern in Heidelberg. Er ist Teil der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Studium und Familie“ des Heidelberger Bündnisses für Familien. Einmal im Monat treffen sich hier studierende Eltern, um sich auszutauschen, zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen. Die Treffen werden von Vertretern des Studentenwerkes, des Gleichstellungsbüros und weiteren universitären Einrichtungen begleitet.

13

Wer Tipps und Informationen sucht ...

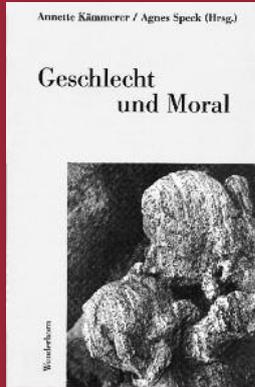
» Weitere Informationen zum umfangreichen Kinderbetreuungsangebot der Universität Heidelberg erhalten Sie auf folgenden Seiten

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus/index.html

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/servicefuerfamilien/index.html

Seit 1995 gibt das Gleichstellungsbüro jedes Semester das „Info-Heft – Gleichstellung Universität Heidelberg“ heraus. Neben Informationen zu aktuellen Veranstaltungen, zum Lehrangebot Genderstudies, Seminaren zur Karriereplanung und Programmen zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen, zum Service für Familien enthält diese Broschüre zahlreiche wichtige Adressen und Links rund um die Themen Gleichstellung und Familienorientierung an der Universität Heidelberg.

Zwischen 1994 und 2002 hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Publikationsreihe zu frauenspezifischen Themen in der Buchreihe „Heidelberger Frauenstudien“ mit herausgegeben. Der Fokus ist international und interdisziplinär ausgerichtet: Themen wie „Mutterbilder“ oder



„Geschlecht und Moral“ sind ebenso Teil der Reihe wie eine Diskursanalyse der Frauenliteratur im modernen China oder ein Band über Frau und Mann in englischsprachigen Sprichwörtern. In diese Reihe haben auch Vorträge und Ergebnisse des Heidelberger Herbstsymposiums zur Frauenforschung Eingang gefunden.

Die folgenden Informationsmaterialien erhalten Sie in gedruckter Form im Gleichstellungsbüro. Auf Wunsch können diese zugesandt werden.

- » **Family in Focus at Heidelberg University (2009)**
Heidelberg University campaigns for compatibility between teaching, work, research, and responsibility for families
- » **Jubiläum Zwanzig Jahre Gleichstellung (2007)**
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
- » **Walksafe (2007)**
Mehr Sicherheit im Neuenheimer Feld
- » **KidS – Kinder in der Studienzeit (4. Auflage 2006)**
- » **Frauenbeauftragte (2003)**
Aufgaben und Kompetenzen



- » **Frauentag an der Universität Heidelberg und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg am 29. Juni 2001** Abstracts der Vorträge
- » **Frauentag an der Universität Heidelberg am 13. Juni 1997** Dokumentation der Vorträge
- » **Geschlossene Gesellschaft? (1997)**
Zehn Jahre Amt der Frauenbeauftragten an der Universität Heidelberg
- » **100 Jahre Gleichstellung (2000)**
eine Zusammenstellung der Exponate der Ausstellungen finden Sie online www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/100_Jahre.html



- » **Das Info-Heft erhalten Sie online unter www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/index.html**
- » **Die beiden Newsletter „gender and diversity“ und „family in focus“ sind als pdf-Datei erhältlich www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/newsletter.html**
Auf Wunsch können beide Newsletter abonniert werden.
- » **Universitäre Beratungsstellen in Heidelberg www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/aktivitaeten**

14

Akteure der Gleichstellung ...

... die **Gleichstellungsbeauftragte** agiert ehrenamtlich seit dem Sommersemester 1987 an der Universität Heidelberg und ist hauptsächlich für das wissenschaftliche Personal zuständig. Dort haben die Amtsinhaberinnen seither eine Fülle an Maßnahmen eingeleitet, die die Gleichstellung von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und des wissenschaftlichen Nachwuchses voranbringen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat der Universität alle zwei Jahre gewählt und ist für die akademischen Angelegenheiten zuständig, für Berufungsverfahren und Stellenbesetzung, Mitarbeit in Gremien und im Senat. Landeshochschul- und Universitätsgesetz sowie die Grundordnung und Senatsbeschlüsse der Universität Heidelberg legen dabei ihre Aufgaben und Kompetenzen fest.



Unterstützt wird sie dabei durch die **Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten**, die von den Fakultäten für zwei Jahre gewählt werden und die sie in den Fakultätsräten und -kommissionen, beispielsweise bei Berufungsverfahren vertreten und bei der Umsetzung fachspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen mitwirken. Die Fakultäten entwickeln die für ihre Gleichstellungsziele notwendigen Maßnahmen und Konzeptionen. Nahe an den Anliegen und Problemen von Studierenden und Wissenschaftlerinnen sind sie zudem wichtige AnsprechpartnerInnen, etwa wenn es um Probleme am Arbeitsplatz geht. Dem **Senatsausschuss für Gleichstellungsangelegenheiten** gehören Gleichstellungsbeauftragte und ihre StellvertreterInnen sowie weitere vom Senat gewählte Mitglieder an.



Der Senatsausschuss ist zuständig für die Auswahl der Stipendiatinnen für die Förderprogramme sowie für die kritische Begleitung und Adjustierung der Aktivitäten nach dem Gleichstellungskonzept der Universität.

Das **Gleichstellungsbüro** ist die zentrale Anlaufstelle für alle Belange rund um Chancengleichheit, individuelle Förderung und Vereinbarkeit von Studium, Forschung, Lehre und Familie. Das Aufgabenfeld reicht von der Entwicklung der Konzepte zur Gleichstellung für die Universität und die Exzellenzinitiative bis hin zur Umsetzung von Maßnahmen. Erfolgsmodelle sind die Konzeption und Realisierung von Einrichtungen wie dem **Service für Familien**, dem **Kinderhaus** der Universität oder der **Clearingstelle Wissenschaft und Familie**.

Ganz oben auf der Tätigkeitsliste steht die Beratung und Unterstützung von Frauen im wissenschaftlichen Bereich, vom Studium über die Doktoranden- und Habilitationsphase bis hin zur Professur. Das Gleichstellungsbüro initiiert zu den Themen Forschungsförderung, Stipendien und Fortbildung, Seminare und Trainings, ebenso werden Veranstaltungen zur Erhöhung der Genderkompetenz aller Universitätsmitglieder durchgeführt. Hier sind Mitglieder aus den unterschiedlichen Bereichen der Universität wichtige Kooperationspartner.

Ein weiteres Aufgabenfeld sind Kooperationen mit Einrichtungen der Universität, um die Umsetzung der Chancengleichheitsprogramme und Maßnahmen in der Breite der Universität zu verankern. Darüber hinaus setzt sich das

Gleichstellungsbüro mit der Organisation von Veranstaltungen für den Ausbau von Forschung und Lehre zu Themen der Genderstudies ein.

Die **Beauftragte für Chancengleichheit** ist zuständig für die Belange der Beschäftigten aus Verwaltung, Labor und Technik, sie ist Ansprechpartnerin für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso wie Anlaufstelle bei Konflikten am Arbeitsplatz. Zu ihrem Tätigkeitsspektrum gehört die Mitarbeit zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Chancengleichheit genauso wie die Einzelberatung, Initiativen zur Entwicklung von Konzepten ebenso wie Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität. Auf der Basis des Chancengleichheitsgesetzes des Landes wird die Beauftragte für Chancengleichheit für vier Jahre gewählt.

Weiterlesen ...

... können Sie alle wichtigen Adressen und Links zu den Themen Gleichstellung, Wissenschaft, Qualifizierungsprogramme und Familie auf der Homepage des Gleichstellungsbüros und der Beauftragten für Chancengleichheit:

www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/gleichstellung.html

Gleichstellungsbeauftragte

Zu erreichen über das Gleichstellungsbüro

» Gleichstellungsbüro

Gleichstellungsbüro der Universität Heidelberg
Hauptstraße 126 | 69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-7697 | Fax 06221 54-7271
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte
Sprechzeiten: Montag bis Freitag 9.00–12.00 Uhr

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Aktuelle AnsprechpartnerInnen sowie deren Kontaktdaten finden Sie hier

» www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/ueberuns/gleichstellungsbeauftragte_fakultaeten.html

Beauftragte für Chancengleichheit

Hauptstraße 126 | 69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-3660 | Fax 06221 54-3662
chancengleichheit@zuv.uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/organe/bfc/

Angebote für Familien

» Service für Familien – Kinderhausbüro

Hauptstraße 126 | 69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-3923 | Fax 06221 54-7271
kinderhaus@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/einrichtungen/kinderhaus
Sprechzeiten: Montag bis Freitag 8.00–12.00 Uhr

» KiDS – Kinder in der Studienzeit

Hauptstraße 126 | 69117 Heidelberg
Telefon 06221 54-7697 | Fax 06221 54-7271
gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de
www.uni-heidelberg.de/studium/imstudium/KiDS/index.html

Kooperationspartner

» Bündnis für Familie Heidelberg

Telefon 06221 141013
moser@hddienste.de
www.familie-heidelberg.de

» Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

N 7, 5–6 | 68161 Mannheim
Telefon 0621 12987-0 | Fax 0621 12987-52
info@m-r-n.com

» Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Wissenschaftlichen Hochschulen

Baden-Württembergs (LaKoG) Universität Stuttgart

Kronenstraße 36 | 70174 Stuttgart
Telefon 0711 685-82000 | Fax 0711 685-82001
kontakt@lakog.uni-stuttgart.de
www.lakog.uni-stuttgart.de/menuue_links/lakog_
startseite/index.html

» Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

c/o Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und
Forschung (BukoF)

Dreizehnmorgenweg 40–42 | 53175 Bonn
Telefon 0228 2281-522 | Fax 0228 2281-550
andrea.loether@cews.org
www.bukof.de

Quellenangaben

Zu Seite 10

¹ Quelle: ZUV, Stabstelle Controlling, Stand 1. Dezember 2010

Zum Vergleich die bundesweiten Zahlen:

Erstimmatrikulierte (Anteil Frauen 49,9 Prozent), Studienabschlüsse
(Anteil Frauen 51,4 Prozent), abgeschlossene Promotionen (Anteil
Frauen 44,1 Prozent), Professuren (Anteil von Frauen 18 Prozent)

Quelle: GWK Bericht, Berichtszeitraum 2009/2010.

Quelle: Informationsdienst Wissenschaft e.V. (1995–2011)

(weitere Informationen: www.gwk-bonn.de)

Zu Seite 23

² Vergleiche ZUV Personalverwaltungssystem

(Stand: 1. Dezember 2010)

Impressum

Redaktion

Lina Girdziute

Tanya Freytag

Charlotte von Knobelsdorff

Agnes Speck

Gestaltung

Andrea Reuter

Druck

CITY-DRUCK, Heidelberg



