

Chancengleichheit an der OvGU Magdeburg

Ein Angebot an universitären Maßnahmen

1. Die strukturelle Verankerung der Förderung der Chancengleichheit an der OvGU zur Sicherung der Nachhaltigkeit

- Beteiligung von Frauen in Gremien (Nachhaltige Sicherung der Teilhabe der Frauen an der Leitung und Führung und an den Entscheidungsgremien der Universität bis ein dem Kaskadenmodell entsprechender Anteil erreicht wird)
 - Förderung der Bereitschaft der Frauen zur Übernahme von Leitungsfunktionen (wie Rektor, Prorektoren, Dekane, Prodekane)
 - Sicherstellung einer angemessenen Beteiligung von Frauen in den Arbeitsgruppen, in denen Entscheidungen vorbereitet bzw. getroffen werden
- Führung einer durchgängig geschlechtergerechten Statistik an der OvGU
- Entwicklung eines Qualitätsmanagement zur gleichstellungspolitischen Arbeit
 - Monitoring der Frauenbeteiligung an Forschungsvorhaben auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes
 - regelmäßige Berichterstattung im Senat über die Realisierung der Gleichstellungsziele
 - Evaluierung und Auswertung der Maßnahmen zur Chancengleichheit
 - Einbeziehung der Studierenden in die Evaluierung.
 - Übernahme konkreter Festlegungen d positiv evaluierter Maßnahmen in die nächste Zielvereinbarung der Universität mit dem Kultusministerium
 - Übernahme spezifischer Festlegungen positiv evaluierter Maßnahmen in die internen Zielvereinbarungen
- Fonds „Chancengleichheit“
 - Schaffung eines Fonds „Chancengleichheit“ eventuell aus einer Zusammenführung der Mittel aus dem Professorinnen-Programm, Projektmitteln für Gleichstellung und sonstigen Fonds,
 - Einsatz der Mittel im Sinne des Nachteilsausgleichs zielgerichtet und effizient einzusetzen (z.B. Abschlussstipendien, zusätzliche Mittel zur Entlastung von stark engagierten Frauen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind)
- Kriterienkatalog für Gender Budget
 - Gender Aspekte bei der leistungsorientierten Mittelvergabe berücksichtigen
 - Kontinuierliche Erhöhung des Anteils an den leistungsorientierten Mitteln
- Die paritätische Mitarbeit von Studentinnen in den studentischen Gremien wird zu einem dauerhaften Bestandteil der Universitätskultur entwickelt, um die gleichstel-

lungspolitischen Aspekte auch in Studierendenräte und Fachschaftsräte im Sinne der weiblichen Nachwuchsförderung zu implementieren.

- Büro für Gleichstellungsfragen und Gleichstellungskommission
 - Personelle Ausstattung des Büro für Gleichstellungsfragen
 - räumliche Ausstattung des Büro für Gleichstellungsfragen wird
 - Durch die Gleichstellungskommission wird Entwicklung eines Informationssystems zur Überwachung der Ziele des Gleichstellungsplanes initiiert.
 - Alle zwei Jahre Berichterstattung zur Erfüllung der Ziele und Präzisierung bzw. Fortschreibung

 - Die Sitzungen, die in regelmäßigen Abständen stattfinden, dienen
 - ◆ der Information und Kommunikation über die Gleichstellungsproblematik
 - ◆ dem Monitoring der Gleichstellungsarbeit an der Universität
 - ◆ dem Erfahrungsaustausch und der Abstimmung
 - ◆ zweimal jährlich der Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten

 - Durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Senatskommissionen kann im Entscheidungsprozess frühzeitig auf die Berücksichtigung des Gender mainstreaming-Ansatzes geachtet werden.

2. Karrieren- und Personalentwicklung - Frauenförderung im klassischen Sinn

Gewinnung von Studentinnen in den Fächern, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind

- BetreuungsprofessorInnen tragen zur gezielten Werbung von Mädchen bzw. Jungen in die entsprechenden Fächer mit Minderbeteiligungen bei.
- Herbstkurs für Schülerinnen, die sich für Natur- und Ingenieurwissenschaften interessieren
- 2-monatige Frauenpraktika für Abiturientinnen: Jungen Frauen arbeiten an fachwissenschaftlichen Themen in den MINT-Fächern mit.
- Girl's day: Vorbereitung von Schülerinnen auf die Möglichkeiten der Berufswahl an der Universität

Förderung von Studentinnen und Doktorandinnen

- Einführung einer Abschlussförderung von Promotionsvorhaben für Fälle mit besonderen Belastungen durch Familienaufgaben, die als Nachteilsausgleich verstanden wird
- Einführung eines Mentoring-Programmes für alle Interessentinnen
- Universitätsoffene und fakultätsinterne Veranstaltungen und Diskussionsrunden unter der Leitung weiblicher Lehrender zur gezielte Förderung leistungsstarker Studentinnen
 - zur Studien- und Berufsplanung,
 - zu Fragen über fachliche Qualifikationen,
 - zu Problemen des Berufseinstiegs und -alltags
 - genutzt werden

Postdoc- und Professorinnen

- Vergabe von Forschungsstipendien zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zweimal jährlich

- Finanzielle Unterstützung von Frauen bei der Vorbereitung von Forschungsanträgen, Habilitationen durch die Nutzung verschiedener Fonds oder durch Seminarangebote bei Verfahrensfragen
- aktives Engagement der Fakultätsleitungen für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen bereits in den Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben (DFG-Projekte) oder bei der Einrichtung von Graduiertenschulen
- Ausschreibung der Dorothea-Erxleben-Professur zur Förderung der selbständigen Forschungsarbeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- bei der Besetzung von Junior-Professuren Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders zu fördern
- vorrangig Frauen für die Vertretungsprofessuren zu gewinnen, um ihnen damit die Möglichkeit einzuräumen, Erfahrungen für eine Berufung zu sammeln
- Erhöhung der Transparenz in Berufungsverfahren
 - Frauen werden unter Nutzung der vorhandenen Netzwerke und Datenbanken gezielt auf Ausschreibungen zur Bewerbung aufgefordert
 - Überarbeitung der Berufungskriterien und Berufungsverfahren
 - Einarbeitung einer Familienkomponente bei der Berücksichtigung von Zeiten
 - Klare Kriterienfestlegung vor Kenntnis der Bewerber zur Erhöhung der Objektivität
 - Einladung der Anzahl Frauen zum Probevortrag entsprechend dem Anteil an der Zahl der Bewerbungen, sofern sie formal die Ausschreibungskriterien erfüllen.
 - Monitoring der Berufungsverfahren

Allgemeine Maßnahmen

- Seminarangebote (siehe auch Weiterbildungskatalog der OvGU)
 - „Jetzt rede ich!“ Kommunikationstraining für Frauen (Grundkurs)
 - „Selbstbewusst verhandeln und Konflikte austragen“ (Aufbaukurs)
- Zielorientiertes Coaching für Promovendinnen
 - Coaching zum Zeitmanagement für Wissenschaftlerinnen
 - Wege aus der Krise - Strategien zur Bewältigung von Krisen in der Hochschul- und Wissenschaftskarriere
 - Bewerbungstraining
- Jährlich stattfindender „Tag der Geschlechterforschung“ für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs
- Aufbau eines Career Centers
- Beteiligung der Alumni-Abteilung zur Integration von erfahrenen Wissenschaftlerinnen in die Frauennetzwerke

Zur Erhöhung der sozialen Kompetenzen der Führungskräfte:

- Seminare (siehe auch Weiterbildungskatalog der OvGU)
 - Neu als Führungskraft - Training für neu berufene Professoren/-innen und Führungskräfte in der Hochschule
 - Beratungen und Sitzungen effizient führen
 - Vereinbarung von Beruf und Familie – gender-mainstreaming-Ansatz (für Führungskräfte)
- Qualifizierung der GutachterInnen im Wissenschaftsbetrieb in Hinsicht Genderkompetenz durch Teilnahme an Lehrgängen und Workshops

- Verpflichtung zur Weiterbildung auf dem Gebiet von gender mainstreaming für neu-berufene ProfessorInnen

Personalentwicklung

- Gezielte Fortbildungsangebote für Frauen zur Entwicklung von Aufstiegschancen in den jeweiligen erreichbaren Dienst

3. Work-life-balance (Ausgewählte Aspekte auch für die neuen Väter) siehe auch Zielvereinbarung Audit familiengerechte Hochschule)

- Realisierung der Zielvereinbarung des Audits familiengerechte hochschule (siehe dort www.ovgundfamilie.ovgu.de/)

Ausgewählte Schwerpunkte 2010:

- Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden sowohl auf den Campus Universitätsplatz und dem Campus Leipziger Straße bereitgestellt. Dazu gehören:
 - Randzeitbetreuung für die Kinder der Studierende und MitarbeiterInnen als Ergänzung zur Regelbetreuung,
 - Aufbau von Angeboten zur Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen
 - Prüfung der Möglichkeiten zur
 - ◆ Kinderbetreuung bei Dienstreisen
 - ◆ Ferienbetreuung von Schulkindern
- Zur Sensibilisierung für die Probleme und für die Erhöhung der Akzeptanz unterschiedlicher Lebensentwürfe werden öffentlichkeitswirksame Maßnahmen initiiert. (wie z.B. Publikation von Erfahrungsberichten über gelebte Vereinbarkeit)
- eine frühzeitige verbindliche interne Abstimmung der Termine für Besprechungen und Sitzungen erfolgen unter Berücksichtigung gesicherter Betreuungszeiten für Kinder ebenso wie für die zeitliche Festlegung von Lehrveranstaltungen
- Weiterbildung der Familienbeauftragten aller Fakultäten und Bereiche
- Spezielle Beratungen, Ringvorlesungen und Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeitsproblematik