



Heinrich Heine
HEINRICH HEINE
UNIVERSITÄT
DÜSSELDORF

Gleichstellungskonzept 2009 – 2013



Vereinbarkeitsmanagement – unsere Stärke!

→ Was wir tun:

Unterstützungsprojekt für pflegende Angehörige	Startet Mitte 2009 mit Entlastungsangebot analog zur Kinderbetreuung und dem Angebot einer Selbsthilfegruppe
Notfallbetreuung	Die Universität hilft in Kooperation mit dem pme-FamilienService bei kurzfristigen Betreuungsnotfällen durch Vermittlung von qualifizierten Betreuungskräften.
Väterarbeit	Wichtige Bausteine sind der Aufbau eines „Uni-Väter-Netzwerkes“, Veranstaltungen und Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und der Aufbau eines Informationsportals auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten. Angesprochen sind alle Väter (Familienväter, Alleinerziehende oder von der Partnerin und Kind getrennt Lebende). Das FBB möchte Väter aktiv in ihrer Rolle unterstützen und mit Rat und Tat zur Seite stehen.
Eltern-Lern-Abend in der Universitäts- und Landesbibliothek	In der Universitäts- und Landesbibliothek bietet das FBB einen Lern- und Leseabend für Eltern bei gleichzeitiger professioneller Betreuung der Kinder an.
Kinderprojekt im Botanischen Garten	Förderung der Einrichtung des Kinderlabors
Öffentlichkeitsarbeit	Professionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit sowohl hochschulintern als auch nach außen durch Informationsbroschüren, Flyer und Tablettzeitung
PALME-Projekt	Gruppe für allein erziehende Mütter mit wissenschaftlicher Betreuung durch das Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie des Universitätsklinikums

→ Unsere Ziele:

Die vorteilhafte Infrastruktur der Campusuniversität mit Universitätsklinikum ermöglicht die Konzentration der verschiedensten Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Universität strebt an, die Betreuungsmöglichkeiten – insbesondere für Säuglinge und Kleinkinder – bedarfsgerecht weiter auszubauen.

- ✗ Der Betriebskindergarten des Universitätsklinikums soll weiter ausgebaut und um ein „Kinderhotel“ erweitert werden: Für Kinder von Ärztinnen und Ärzten soll eine Nachtbetreuung ermöglicht werden.
- ✗ Ausweitung der Kleinstkinderbetreuung (bis zum 3. Lebensjahr)
- ✗ Errichtung eines „Kindernests“ für kurzzeitige Betreuung von Kleinstkindern in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Düsseldorf

→ Controlling:

Alle bisher genannten Ziele will die Universität zügig umsetzen.

Im Sinne eines Qualitätsmanagements wird die Erfüllung der Ziele regelmäßig in der Senatskommission und im Rektorat überprüft.

Das Gleichstellungskonzept wird nach Ablauf von drei Jahren von der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend von der Hochschulleitung fortgeschrieben.

Rektor:	Univ.-Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper
Verantwortliche:	OVR'in Dipl.-Ing. Sanda Grätz
Redaktion:	Monika Demming-Pälmer M.A. Dipl.-Ing. Sanda Grätz Selma Gündogdu
Grafik und Layout:	Sylvia Lessmann

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Vereinbarkeitsmanagement – unsere Stärke!

Das Thema, das alle Mitglieder unserer Universität zusammenführt, ist die Vereinbarkeit von Privatleben/Familie mit Studium oder Beruf.

Nicht ausschließlich der Aspekt der Arbeit findet Beachtung, die Heinrich-Heine-Universität sieht ihre Mitglieder in ihrer Einheit aus Berufs- und Privatleben. Deren Potentiale können nur voll zur Entfaltung kommen, wenn das Vereinbarkeitsmanagement erfolgreich ist.

Die Universität hat bereits mit gezielten Projekten weit reichende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie verwirklicht, die mit der Zertifizierung „Total-E-Quality“ und mit der Auditierung *familiengerechte hochschule* durch die Hertie-Stiftung anerkannt wurden.

→ Was wir tun:	
audit familiengerechte hochschule	Auditierung zur <i>familiengerechten hochschule</i> im Jahr 2008; Audit-Ziele sind Teil des Frauenförderrahmenplans der Universität (Senatsbeschluss vom Januar 2009)
Personalentwicklungsmaßnahmen	Zertifizierung TOTAL E-QUALITY 2007
Kinderbetreuung	Betreuungsplätze insgesamt: 254, davon 100 für Kinder unter 3 Jahren - 2 Kindertagesstätten in Trägerschaft des Studentenwerks - 1 städtische Kindertagesstätte - 4 studentische Elterninitiativen - 1 Betriebskindergarten des Universitätsklinikums Düsseldorf
Familienzentrum	Die Universität wird im Herbst 2009 in Zusammenarbeit mit der Stadt Düsseldorf und dem Studentenwerk Düsseldorf den Neubau des Familienzentrums einweihen. Darin werden weitere 49 altersgemischte Plätze eingerichtet und Räume für Beratung und Familienprojekte zur Verfügung stehen.
FamilienBeratungsBüro (FBB)	Das vor zwei Jahren eröffnete FamilienBeratungsBüro (FBB) der Universität bietet allumfassende Beratung und Unterstützung in Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es unterstützt und vermittelt bei allen familienbezogenen Fragen, - informiert über die verschiedenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, - hilft bedarfsgerechte und individuelle Kinderbetreuung zu finden, - begleitet in Ausnahme- und Notfallsituationen, - bietet Kinderbetreuung in den Schulferien.
Ferienfreizeiten	Die Kinderferienfreizeiten für Kinder von 6 bis 14 Jahren werden in den Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten und erfreuen sich seit Jahren wachsender Beliebtheit bei Eltern und Kindern. Unser Ferienprogramm für Kinder existiert bereits seit 15 Jahren und wird ständig ausgebaut.
Babysitterbörse	Über die Internetbörse können sich Eltern und Babysitter/innen kostenlos, schnell und unkompliziert suchen und finden. Bereits seit Oktober 2007 werden Studierende der Heinrich-Heine-Universität auf Schulungsangebote aufmerksam gemacht, die auf die Aufgabe als Babysitter/in vorbereiten. Zu den Schulungsangeboten zählen entwicklungspsychologische Inhalte und Beschäftigungsmöglichkeiten für verschiedene Altersstufen.

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Inhalt

Unser Profil	4
Frauenanteile im Vergleich	5
Die Studentinnen	6
Die Promovendinnen	8
Die Wissenschaftlerinnen / Die Habilitandinnen	9
Die Professorinnen	11
Weitere Beschäftigte	13
Vereinbarkeitsmanagement – unsere Stärke!	14

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Unser Profil

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, mit ihrer Juristischen, Medizinischen, Philosophischen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist als die jüngste Universität in Nordrhein-Westfalen konsequent bestrebt, ihr Profil zu schärfen und ihre Stärken auszubauen.

Sie sieht sich durch ihren Namenspatron in der besonderen Verpflichtung, den Idealen der Toleranz, der Achtung von Minderheiten und der Stärkung des europäischen Zusammenlebens Geltung zu verleihen. Auch ist ihr Heinrich Heine eine dauernde Mahnung zu Kritik und Selbstkritik.

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf konkurriert auf ausgewählten Forschungsfeldern mit den besten Universitäten und Forschungseinrichtungen. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist bedeutendes Kriterium für die Entwicklung unserer Hochschule und wird als Querschnittsaufgabe begriffen; in diesem Sinne fühlt sich die Heinrich-Heine-Universität den Prinzipien von Gender Mainstreaming und Diversity verpflichtet.

Die vielfältigen biographischen, sozialen und kulturellen Erfahrungshintergründe der Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereichern nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch das alltägliche zwischenmenschliche Zusammenleben. Kreativität und Innovation entstehen aus Diversifikation, sie bieten auf allen Ebenen bedeutende Entwicklungschancen:

ALLE tragen in ihrer Individualität zur Vielfalt bei.

Zur Umsetzung dieser Überzeugung findet Diversity Management neben dem Prinzip des Gender Mainstreaming als Handlungsgrundlage Eingang in das tägliche Miteinander in der Hochschule.

Institutionell finden wir diese Ansätze verankert in der Grundordnung, im Leitbild der Hochschule, in der Zielvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen und der Zielvereinbarung zur Erlangung des Grundzertifikats *audit familiengerechte hochschule* sowie in dem vom Senat verabschiedeten Frauenförderrahmenplan. Dieser und die Frauenförderpläne der Fakultäten bilden die Basis für das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept.

Bereits in den Zielvereinbarungen II (2003 - 2007) und III (2007 - 2011) mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie hat sich die Heinrich-Heine-Universität verpflichtet, die beiden denominierten Lehrstühle (Lehrstuhl für Rechtsmedizin und Lehrstuhl für Modernes Japan) des Netzwerkes für Genderstudien NRW zu erhalten und weiter zu unterstützen. Dies gilt gleichermaßen für das Frauen-Kultur-Archiv als Genderforschungs-Transferstelle der Heinrich-Heine-Universität.

Auf allen Stufen der akademischen Ausbildung an unserer Hochschule haben wir Programme und Projekte entwickelt, die zum Ziel haben, den Anteil an Frauen zu erhöhen.

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Weitere Beschäftigte

Zu dieser Gruppe gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Zentralen Einrichtungen und der Universitätsverwaltung sowie die weiteren Beschäftigten aller Institute.

→ Was wir tun:

Sekretärinnennetzwerk	Das Sekretärinnennetzwerk dient der Unterstützung von Arbeitsabläufen der Sekretariate an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, die Sekretariatsbeschäftigten finden hier nützliche Tipps, Hinweise und Angebote, die den Arbeitsalltag erleichtern sollen. Hierzu zählen vor allem eine unkomplizierte Abwicklung von verwaltungstechnischen Vorgängen, sowie die Unterstützung bei speziellen Problemen. Vor allem dient es als Kommunikationsplattform.
Berufliches Wiedereinsteigerinnenprogramm	Erleichterung und Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs nach z.B. Kindererziehungsphasen
Projekt Einführung von flexibler Arbeitszeit	Im Rahmen der Zielvereinbarungen des <i>audit familiengerechte hochschule</i> gestartetes Projekt zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
Fortbildungsangebot	Das breit gefächerte Fortbildungsangebot dient der weiteren Qualifizierung und Gesundheitsförderung.

→ Unsere Ziele:

Durch gezielte Personalmaßnahmen streben wir an, frei werdende Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Professorinnen

→ Was wir tun:	
HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen	Semesterweise Treffen aller Wissenschaftlerinnen der Universität mit Rektorat und Persönlichkeiten aus Stadt und Region
Vermittlung von Kinderbetreuung in Not- und Ausnahmesituationen	In Kooperation des FamilienBeratungsBüro mit dem Familienservice wird eine qualifizierte Betreuung vermittelt, wenn Beschäftigte der Heinrich-Heine-Universität oder des Universitätsklinikums Düsseldorf aus dienstlichen Gründen auf Notfallbetreuung angewiesen sind.

→ Unsere Ziele bis 2013:

Erhöhung des Anteils an C3/C2/W2-Professuren auf 25%

Erhöhung des Anteils an C4/W3-Professuren auf 25%

Erhöhung des Anteils an Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene auf 40%

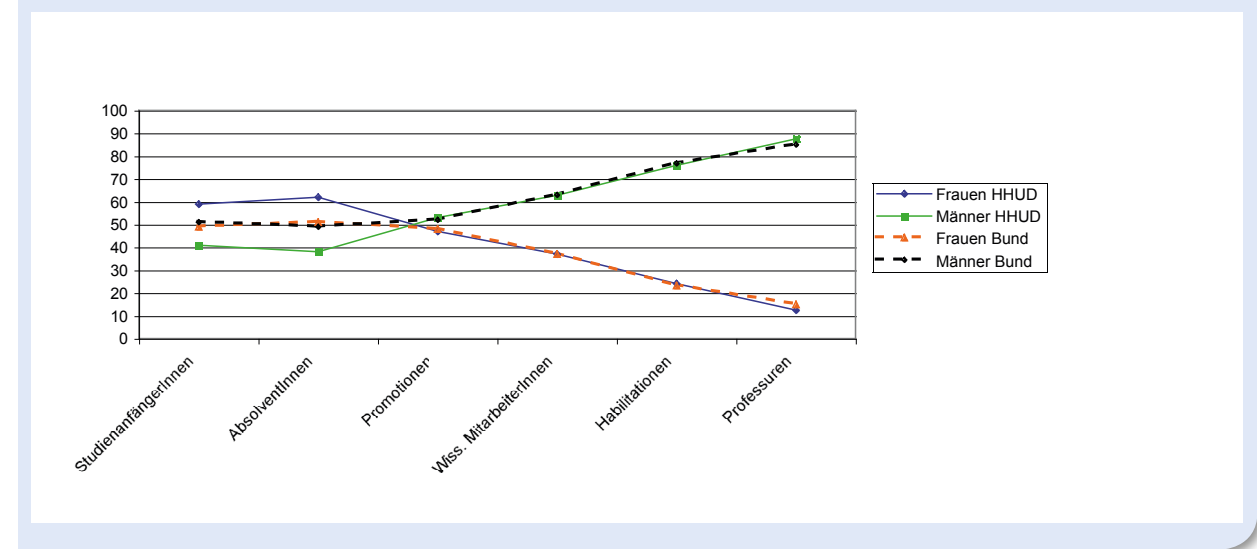
- X Entwicklung einer gendgerechten Berufsordnung der Universität
- X Programm zum Vereinbarkeitsmanagement „Wohnen, leben und arbeiten in Düsseldorf: Uni in der Stadt“ zur Unterstützung von neu berufenen Professorinnen und Professoren. Eine „Rundumbetreuung“ für neue Universitätsmitglieder durch Kooperation mit allen städtischen Stellen
- X Gendersensibilität und Diversitykompetenz als Fortbildungsangebot für Professorinnen, Professoren und Personen mit Führungsverantwortung, kombiniert mit der Entwicklung eines Anreizsystems für die praktische Umsetzung
- X Förderung von Doppelkarrierepaaren
- X Weitere Unterstützung und Ausbau der Netzwerkprofessuren
- X Einrichtung eines Kompetenzzentrums „Gleichstellungsrecht“ in der Juristischen Fakultät

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Frauenanteile im Vergleich

Die folgende Grafik verdeutlicht die Entwicklung zwischen 2004 und 2007 in allen Statusgruppen der Universität.

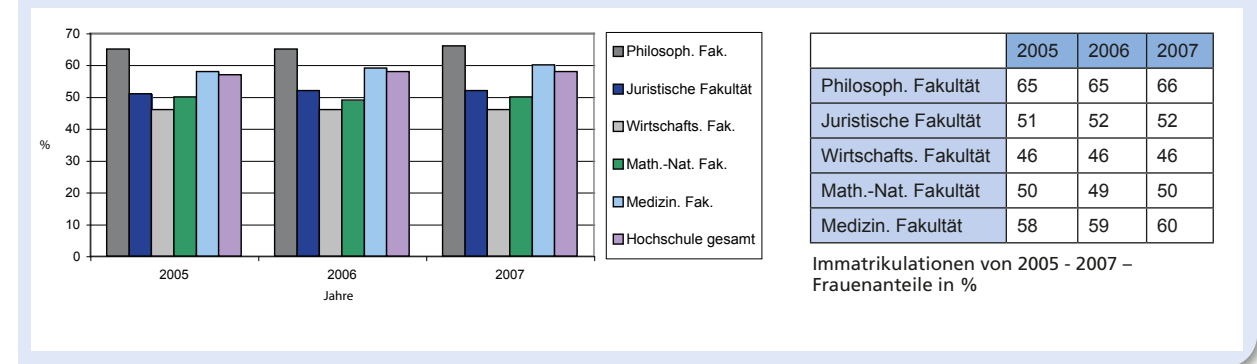
Frauenanteile an der HHUD von 2004 - 2007 im Bundesvergleich



Im Kontext der Universitäten in der Bundesrepublik bildet die Heinrich-Heine-Universität insofern eine Ausnahme, als der Anteil der weiblichen Studierenden bei nahezu 60% liegt, im Bereich der Absolventinnen einige Prozentpunkte darüber, während er sich bei den Promotionen, Habilitationen und Professuren dem Bundesdurchschnitt anpasst.

Die Studentinnen

Immatrikulationen von 2005 - 2007 – Frauenanteile in %



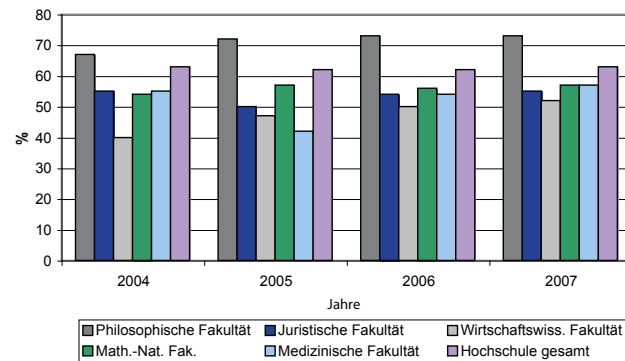
Zwischen 2004 und 2007 ist der Anteil der Studentinnen weiter angestiegen. Betrachtet man die Entwicklung bei den einzelnen Fakultäten, ist erkennbar, dass die Universität über die Jahre hinweg für Frauen überdurchschnittlich attraktiv ist. Die Einführung von Langzeitstudienbeiträgen, die anschließende Einführung von Studienbeiträgen und die Einstellung der Lehrerausbildung bei gleichzeitiger Umstellung auf die Master-/Bachelor-Studiengänge hatten keinen negativen Einfluss auf den Anteil der Studentinnen.

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Studentinnen

Der Anteil der Absolventinnen ist in fast allen Fakultäten zwischen 2 und 12% gestiegen!

Absolventinnen von 2004 - 2007 – Frauenanteile in %



	2004	2005	2006	2007
Philosophische Fakultät	67	72	73	73
Juristische Fakultät	55	50	54	55
Wirtschaftswiss. Fakultät	40	47	50	52
Math.-Nat. Fakultät	54	57	56	57
Medizinische Fakultät	55	42	54	57
Hochschule gesamt	63	62	62	63

Absolventinnen von 2004 - 2007 – Frauenanteile in %

→ Was wir tun:

Individuelle Förderung von Examenkandidatinnen der Philosophischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Abschlusstipendien für Studentinnen mit Kind und für Studentinnen mit hochschulpolitischem Engagement, finanziert aus Mitteln der Fakultät ✗ Finanzierung von Kurztipendien für ausländische Studentinnen in der Examenphase ohne Anspruch auf Studienbeitragsdarlehen
Seminarangebot der Gleichstellungsbeauftragten	Semesterweise wiederkehrende Fortbildungsseminare für Studentinnen und Promovendinnen, z.B. „Promovieren – Ja oder Nein?“
Kinderbetreuung	Das Studentenwerk Düsseldorf ist Träger zweier Kindertagesstätten, der „Kleinen Strolche“ und des „Abenteuerlandes“. Beide Einrichtungen nehmen Kinder im Alter von vier Monaten bis sechs Jahren auf. Die Kinder werden von pädagogischen Fachkräften in je drei altersgemischten Gruppen betreut. Weitere 4 studentische Elterninitiativen auf dem Campus – siehe „Vereinbarungsmanagement“ am Ende der Tabelle
Eltern-Lern-Abend	Kinderbetreuung in der Universitäts- und Landesbibliothek
Beratungen	<ul style="list-style-type: none"> ✗ für Studentinnen zur Studienfinanzierung ✗ Studieren mit Kind ✗ Career Service: Der Studierendenservice bietet ein breites Informations- und Beratungsangebot von der Studienfachwahl bis hin zum Berufseinstieg. Der Career Service ist im Rahmen des Studierendenservices die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen beim Übergang von der Hochschule in den Beruf, speziell auch für Frauen.
Nothilfefonds der Gleichstellungsbeauftragten	Der Nothilfefonds der Gleichstellungsbeauftragten finanziert sich aus Spendengeldern; die Mittel werden in der Regel zur Finanzierung von Studienbeiträgen in Härtefällen verwendet.

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

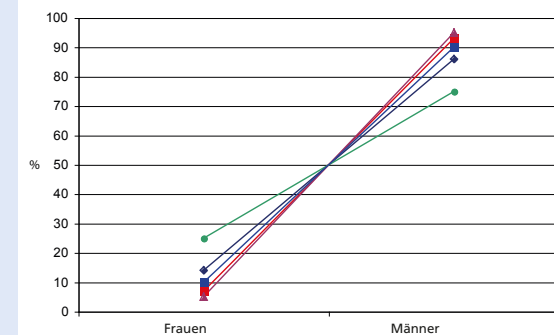
Die Professorinnen

Wir sind stolz darauf, dass durch die Steigerung des Anteils der Professorinnen die Heinrich-Heine-Universität im Jahr 2008 den zweithöchsten Betrag im Rahmen der ministeriellen Zuwendung für Gleichstellungsmaßnahmen aus dem Strukturförderungsfonds NRW erhalten hat.

Aus den 760.300 Euro werden zahlreiche Projekte im Rahmen des Gender & Diversity-Konzeptes finanziert.

Es wird unsere wichtigste Aufgabe bleiben, bis 2013 den Anteil an Professorinnen zu verdoppeln. Dieser Herausforderung müssen sich die Fakultäten stellen, indem sie adäquate Maßnahmen ergreifen!

Professuren an den Fakultäten der HHUD im Jahr 2007 – Frauen- und Männeranteile



	Frauen %	Männer %
Math.-Nat.-Fakultät	14	86
Jurist.-Fakultät	7	93
Medizin.-Fakultät	5	95
Phil.-Fakultät	25	75
WiWi.-Fakultät	10	90

Professuren an den Fakultäten im Jahr 2007

→ Was wir tun:

Projektkoordination für Coachingmaßnahmen	Schaffung einer Wissenschaftlerinnenstelle zur Koordination der Coachingmaßnahmen für Professorinnen sowie für das <i>audit familiengerechte hochschule</i>
Individuelles Coachingprogramm für Professorinnen und Professoren	Individuelles Setting zur Analyse und strategischen Beratung von Führungskräften im Kontext von Wissenschaft und Hochschule
Berufungskommissionen	Gendergerechte Besetzung der Berufungskommissionen
Berufungsverfahren	Bei Besetzung von Professuren Einladung von Kandidatinnen im Verhältnis zur Anzahl der Bewerberinnen
Anreizsystem zur Erhöhung des Professorinnenanteils	Fakultäten erhalten bei jeder mit einer Frau besetzten Professur zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen.
Double Career Förderung	Unterstützung bei der Jobfindung für Partnerinnen bei der Besetzung von Professuren
Lehrstühle des Netzwerkes für Genderstudien NRW	Rechtsmedizin, Forschungsschwerpunkt: (häusliche) Gewalt im Spiegel der verschiedenen Kategorien von Geschlecht Ostasien-Insitut: Japanforschung mit den Schwerpunkten: Interkulturalität und kulturwissenschaftliche Fremdheitsforschung, die Frage der kulturellen Identität und Subjektivitätskonzepte im japanischen Modernisierungsprozess sowie Gender Studies bezogen auf Japan und Deutschland in vergleichender Sicht. →

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Wissenschaftlerinnen / Die Habilitandinnen

→ Was wir tun:

COMEBACK-Programm	Wiedereinstieg für Promovierte nach einer Familienphase (Finanzierung wissenschaftlicher Stellen für 2 Jahre gemeinsam mit dem Prorektor für Forschung und Innovation)
Finanzierung von Vertretungskräften	Für schwangere Wissenschaftlerinnen an Arbeitsplätzen, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt sind, oder die in Genlabors tätig sind, gilt ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft. Eine wissenschaftliche Hilfskraft wird für diese Zeit finanziert.

→ Unsere Ziele bis 2013:

Erhöhung des Anteils an Habilitandinnen auf 35% und Erhöhung des Anteils an Juniorprofessorinnen auf 40%

- ✗ Im Sommer 2009 Start des für den Bereich der Medizin neu konzipierten Selma-Meyer-MED Mentoringprogramms für approbierte Medizinerinnen und promovierte Naturwissenschaftlerinnen im Universitätsklinikum. Das Schema des Mentoring entspricht dem des Selma-Meyer-Mentoring-Programms; die Fortbildungsseminare sind speziell auf die Belange an Universitätsklinikum abgestimmt, es finden zusätzlich regelmäßig programmübergreifende Netzwerkveranstaltungen statt.
- ✗ Bedarfsgerechter weiterer Ausbau des Medizinerinnen-Mentoringprogramms für Habilitandinnen
- ✗ Die Entwicklung eines für Medizinerinnen und Mediziner gemeinsamen Mentoring-Programms als interdisziplinäres Peer-Mentoring mit Schwerpunkt Gender & Diversity
- ✗ Flexibilisierung der Arbeitszeit für Eltern während der Facharztausbildung
- ✗ Bedarfsgerechter Ausbau des Mentoringprogramms für Fächer mit einer Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen akademischen Stufen
- ✗ Als Habilitandinnenprogramm geplantes High-Potential-Cross-Mentoring mit anderen NRW-Universitäten – eine konkrete Personalentwicklungsmaßnahme, die mittelfristig durch die Steigerung des Anteils an Professorinnen an der eigenen Hochschule die Investition zielgerichtet amortisiert.
- ✗ Anregung von weiteren Juniorprofessuren, besonders mit Aspekten der Genderforschung
- ✗ Qualifizierungsmaßnahmen für Lehrende im Bereich Gender & Diversity zur Sicherstellung eines geschlechtergerechten Studiums. Berücksichtigung dieser Qualifikation bei der Vergabe des Lehrpreises der Universität
- ✗ In Zusammenarbeit mit der Forschungs- und Technologie Transferstelle Einrichtung von Seminaren als Hilfestellung für Drittmittelanträge bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Europäischen Union

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Studentinnen

→ Unsere Ziele:

Die Analyse der einzelnen Fächer ergibt für das Jahr 2007 eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen bei den Immatrikulationen in den Fächern Physik mit 23% und Informatik mit 15%. Das bedeutet, dass einerseits die Repräsentanz von Frauen in allen Fächern gehalten werden muss, insbesondere aber in den Bereichen Physik und Informatik Projekte zur Steigerung der Anzahl an weiblichen Studierenden durchgeführt werden müssen:

- ✗ AbiturientInnenmessen in der Region mit besonderer Ansprache potentieller Studentinnen naturwissenschaftlicher Fächer, insbesondere Physik und Informatik
- ✗ Informationsveranstaltungen an Schulen, spezielle Kurse für Schülerinnen (z.B. Physik für Schülerinnen, Informatik-Kurse in den Ferien), um die naturwissenschaftlichen Studiengänge auch Mädchen als Option nahe zu bringen.
- ✗ Professionelle Beratung speziell für interessierte Absolventinnen im StudierendenBeratungsZentrum
- ✗ Zur Sicherstellung eines geschlechtergerechten Studiums bietet die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für das Studium Universale für Studierende und Graduierte das Modul „Gender- and Diversity-Competence“ als zertifiziertes Angebot an.
- ✗ Lehrevaluationen werden in Zukunft den Genderaspekt berücksichtigen. Die standardisierte Evaluation der Lehre durch die Studierenden wird durch Fragen erweitert, die die Erfassung von genderspezifischen Lehre ermöglichen. Im Bereich der Medizinischen Fakultät werden auf diese Weise neben dem Geschlecht des/der Studierenden die im jeweiligen Curriculum vermittelten Gender-Aspekte erhoben und zur Auswertung nach Ablauf eines Studienjahres der Gleichstellungskommission vorgelegt. Eine Ausweitung der Maßnahme in allen Fakultäten ist geplant.



Heinrich Heine

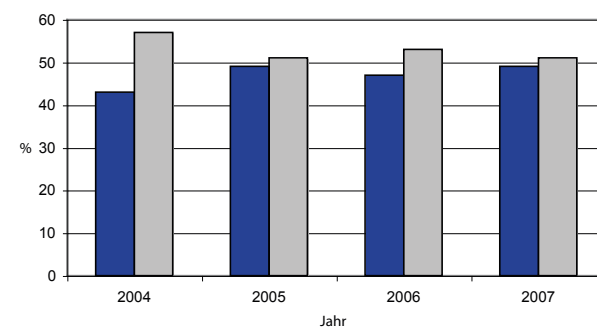
Heinrich Heine

Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Promovendinnen

Der Anteil der Promovendinnen ist an unserer Universität in den Jahren 2004 bis 2007 stetig gestiegen, u.a. eine Folge konsequenter Frauenförderung.

Promotionen an der HHUD von 2004 - 2007 Frauen- und Männeranteile in %



Jahr	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
2004	185	250	43	57
2005	187	195	49	51
2006	177	200	47	53
2007	208	217	49	51

Promotionen an der HHUD von 2004 - 2007 - Frauen- und Männeranteile

→ Was wir tun:

Selma-Meyer-Mentoring-Programm	Für Promovendinnen in der letzten Promotionsphase: Ziel ist die Motivation von Wissenschaftlerinnen eine Hochschulkarriere anzustreben und damit die Steigerung der Zahl weiblicher Führungskräfte.
Angebot von Qualifikationsmaßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	<ul style="list-style-type: none"> ✗ Sprachseminare im Hinblick auf Vortrags- und Diskussionsbeiträge auf internationalen Tagungen und Kongressen, z.B. „English in Scientific Discourse“ ✗ Individuelles Coaching für Promovendinnen in der letzten Promotionsphase ✗ Karriereplanung: Instrumente zur Planung von Karriereschritten

→ Unsere Ziele bis 2013:

Erhöhung des Anteils an Promovendinnen auf 50%

Die Auswertung der Daten der einzelnen Fächer zeigt, dass der Gesamtprozentsatz der Promovendinnen an der Universität gestiegen, jedoch in bestimmten Fächern rückläufig ist. Die Ursachen analysiert die Universität. Sie wird differenziert nach Fächern Maßnahmen ergreifen. Allgemein setzen wir die Bemühungen um die Erhöhung der Zahl der Promovendinnen fort:

- ✗ Verstetigung und Erweiterung des Selma-Meyer-Mentoring-Programms, das 2009 bereits sehr erfolgreich in die dritte Runde gestartet ist.
- ✗ Bildung des Doktorandinnen- und Graduierten-Netzwerks „HeineDOCs“
- ✗ Erweiterung der Qualifikationsmaßnahmen um Angebote für Bewerbungs- und Assessmentcenter-Training
- ✗ Förderung des gendergerechten Studiums an der Universität durch Kooperationen mit der Abteilung Forschungs- und Technologietransfer sowie dem Career Service
- ✗ Einführung eines zertifizierten Angebotsmoduls Gender & Diversity im Studium Universale

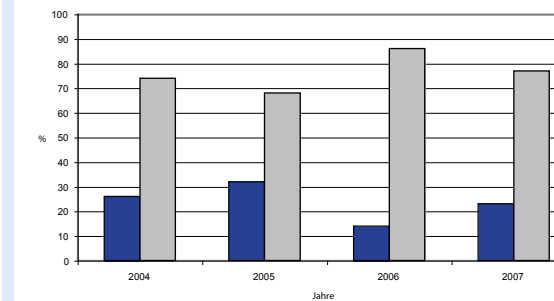
Gleichstellungskonzept der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Die Wissenschaftlerinnen / Die Habilitandinnen

Auch bei allgemein reduzierten Habilitationszahlen kann unsere Universität mit der Anzahl der Habilitandinnen (im Jahr 2007 gab es hier nur 7 Habilitationen von Frauen) nicht zufrieden sein!

Während wir bei den Promotionen fast 50% erreicht haben, bricht der Anteil der Habilitandinnen bei 23% ein! Was kann die Universität tun, um Frauen zu motivieren, sich für eine Hochschullaufbahn nach der Promotion zu entscheiden?

Habilitationen an der HHUD von 2004 - 2007 Frauen- und Männeranteile in %



Jahr	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
2004	10	29	26	74
2005	10	21	32	68
2006	4	24	14	86
2007	7	24	23	77

Habilitationen an der HHUD zwischen 2004 - 2007 Frauen- und Männeranteile

→ Was wir tun:

Universitätsleitung und Gleichstellungsbeauftragte haben erkannt, dass im Rahmen der Personalentwicklung mit gezielten Projekten besonders die Habilitationsrate von Frauen erhöht werden muss.

Wissenschaftlerinnenprogramm	Angebot von speziellen Seminaren im Hinblick auf Vortrags- und Diskussionsbeiträge auf internationalen Tagungen und Kongressen, z.B. „English in Scientific Discourse“
Karriereplanung und Coaching	Gruppenseminar mit folgendem Einzelcoaching; Ziel ist die Motivierung von Jungwissenschaftlerinnen, auf ihrem Karriereweg Führungsverantwortung anzustreben.
Coaching für Wissenschaftlerinnen	Angebot von persönlichen Karriereberatungs- und Coaching-Gesprächen, finanziert aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten
Selma-Meyer-Mentoring-Programm	Einrichtung einer auf drei Jahre befristeten Wissenschaftlerinnenstelle für die Koordination des Selma-Meyer-Mentoring-Programms. Das Selma-Meyer-Mentoring-Programm richtet sich an Promovendinnen aller Fakultäten außer der Medizinischen Fakultät. Mentoring dient als Personalentwicklungsmaßnahme der beruflichen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und strebt die Vereinbarkeit von Karriere und Familie an, durch: <ul style="list-style-type: none"> ✗ one-to-one-Mentoring mit einer erfahrenen weiblichen Führungskraft, in der Regel einer Professorin ✗ Gender- & diversitygerechtes Seminarangebot zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben ✗ Networking: regelmäßige Netzwerktreffen der einzelnen Jahrgänge sowie jahrgangsübergreifende Netzwerkveranstaltungen Der derzeit laufende III. Durchgang des Programms ist auf die Dauer von 1½ Jahren ausgerichtet. →