



Gender Kodex der Universität Konstanz

Präambel

Die Universität Konstanz versteht sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule. Die Hochschulleitung setzt sich entschlossen und kreativ dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und studentischen Bereichen zu verwirklichen. Chancengleichheit und Gleichstellung werden als Qualitäts- und Exzellenzkriterium in Entscheidungsprozessen sowie im organisatorischen und individuellen Handeln berücksichtigt.

Basierend auf dem Prinzip Gender Mainstreaming verankert die Universität ihre Gleichstellungsstrategien im Gender Kodex, um personelle und strukturelle Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig zu gestalten und wirksam umzusetzen. Dies verlangt neben der Transformation von Organisationsstrukturen auch einen Wandel der Wissenschaftskultur. Daher wirkt die Universität Benachteiligungen und geschlechterstereotypen Zuschreibungen aktiv entgegen. Genderforschung gilt als unverzichtbare Grundlage für Gleichstellung und wird von der Universität unterstützt. Um die Vielfalt von Persönlichkeiten an der Hochschule sowie deren unterschiedliche Karrierewege und Lebensmodelle zu fördern, bedarf es eines gezielten Gender- und Diversity-Managements.

Mit dem Gender Kodex legt die Universität Konstanz Standards für geschlechtergerechtes Handeln in zehn Handlungsfeldern fest:

1. Beteiligung und Interessensvertretung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, in allen zentralen und dezentralen Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben sowie die Beteiligung der Gleichstellungsvertretung zu ermöglichen. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung zu sensibilisieren und ihre Genderkompetenz zu erhöhen.

2. Information und Kommunikation

Die Universität Konstanz verpflichtet sich auf eine gendergerechte Sprache und Gestaltung der grundlegenden Dokumente (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketing sowie der internen Kommunikation. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder bei der Umsetzung durch Fortbildungen und geeignete Instrumente.

3. Forschung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, Gleichstellung und Genderperspektiven bei der Forschungsförderung zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei der internen Vergabe von Forschungsmitteln und bei der Freistellung für Forschungsaufgaben. Sie unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Entwicklung projektbezogener Gleichstellungskonzepte für die Beantragung von Drittmitteln.

4. Lehre

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, ihr Lehrangebot geschlechtergerecht zu gestalten. Dies betrifft die Anwendung einer geschlechtergerechten Didaktik sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen und Erkenntnissen der Genderforschung bei den Lehrinhalten. Die Universität unterstützt die Lehrenden durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote und durch geeignete Fragestellungen in Evaluationsinstrumenten.

5. Arbeits- und Forschungsbedingungen

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, Organisationsstrukturen geschlechtergerecht zu gestalten, so dass allen Universitätsmitgliedern ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglicht wird. Sie sorgt für eine flexible Arbeitsgestaltung, ein positives Arbeitsklima und partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz. Sie setzt sich verstärkt für langfristige Anstellungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung ein. Die Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht dahingehend wahr, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen unterschiedlichen Lebensmodellen Rechnung tragen, sowie sexuelle Diskriminierung und Belästigung verhindert wird.

6. Studienbedingungen

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur gendergerechten Gestaltung von Studienbedingungen. Dies betrifft Studienordnungen sowie Studieninformation, -beratung und -betreuung auf Universitäts- und Fachbereichsebene. Sie schafft Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung des Studiums. Sie bemüht sich aktiv um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern und ergreift entsprechende Maßnahmen.

7. Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie sorgt für aktive Rekrutierung und eine transparente, wertschätzende Gestaltung von Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren sowie für ein umfassendes Monitoring. Ein Ziel der Personalentwicklung sind gendergerechte Führungskulturen. Die Universität fördert die wissenschaftliche (Weiter-)Qualifizierung auch durch Maßnahmen der Potenzial-, Kompetenz- und Karriereentwicklung. Eine zentrale Zielgruppe sind weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Die Universität setzt sich aktiv ein für die Erreichung der übergreifenden und fachbereichsspezifischen Zielvorgaben der Frauenförderung.

8. Finanz- und Ressourcenmanagement

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur Einhaltung eines geschlechtergerechten Ressourcenmanagements. Sie sorgt für eine geschlechtergerechte Verteilung von Personal- und Sachmitteln sowie Räumen und stellt sicher, dass sich Geschlechtergerechtigkeit auch auf Gehaltsstrukturen wie Eingruppierungen und Vergabe von Leistungszulagen erstreckt. Sie trifft Entscheidungen über die Ressourcenverteilung transparent und unter angemessener Beteiligung beider Geschlechter.

9. Familienförderung

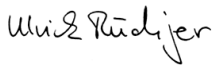
Die Universität Konstanz verpflichtet sich, ein familienfreundliches Arbeits- und Studienklima und entsprechende Organisationsstrukturen zu schaffen. Die Universität bietet ihren Mitgliedern reguläre und flexible Kinderbetreuung, unterstützt duale Karrierepaare und fördert eine familienfreundliche Wissenschaftskultur. Besonders unterstützt werden Wissenschaftlerinnen und »aktive Väter« in der Familienphase. Eine externe Evaluation begleitet die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen und Angebote.

10. Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zu Gleichstellung als integralem Bestandteil von Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement. Grundlage dafür sind genderdifferenzierte Statistiken, umfassendes Monitoring und Evaluationen sowie eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Die Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung der Gleichstellung wird durch personelle und finanzielle Ressourcen nachhaltig unterstützt. Das Gender Mainstreaming der Universität Konstanz wird kontinuierlich weiterentwickelt und zu einem Gender- und Diversity-Management ausgebaut.

**Die Hochschulleitung fordert alle Universitätsmitglieder auf,
im Sinne des Gender Kodex zu handeln.**

Konstanz, den 24.11.2010



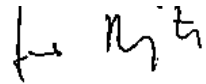
Prof. Dr. Ulrich Rüdiger
Rektor



Prof. Dr. Katharina Holzinger
Prorektorin für Internationales
und Gleichstellung



Prof. Dr. Barbara Feichtinger
Gleichstellungsbeauftragte



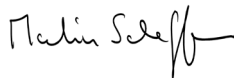
Jens Apitz
Kanzler



Prof. Dr. Andreas Marx
Prorektor für Forschung



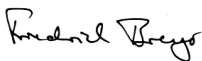
Prof. Dr. Carsten Eulitz
Prorektor für Lehre



Prof. Dr. Martin Scheffner
Dekan der Mathematisch-
Naturwissenschaftlichen Sektion



Prof. Dr. Thomas Hinz
Dekan der
Geisteswissenschaftlichen Sektion



Prof. Dr. Friedrich Breyer
Dekan der Rechts-, Wirtschafts- und
Verwaltungswissenschaftlichen Sektion