



UNIVERSITÄT  
BIELEFELD

# Leitfaden zur Erstellung von Gleichstellungsplänen an der Universität Bielefeld

Mai 2024



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	1
2. Grundlagen .....	1
3. Grundsätzliche Merkmale und Inhalte des Gleichstellungsplans.....	3
4. Konkrete Struktur und Inhalte eines Gleichstellungsplans .....	4
1. Präambel.....	5
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Tabelle) .....	5
3. Stärken-Schwächen-Analyse .....	6
4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen .....	7
5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen .....	8
6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation.....	10
8. Anhang .....	10

# 1. Einleitung

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an alle Fakultäts- und Verwaltungsleitungen, alle Führungskräfte, die mit der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne betraut sind, sowie an alle Gleichstellungsakteur\*innen, die bei der Fortschreibung der Gleichstellungspläne unterstützen und beraten. Der Leitfaden konkretisiert auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), der Anforderungen von Politik und Wissenschaftsorganisationen an strategische Gleichstellungsarbeit und der bisherigen Praxis für die Ausgestaltung von Gleichstellungsplänen die standardmäßigen Bestandteile der Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld. Er soll dazu beitragen, die hohen Ansprüche an die Gleichstellungspläne als wirksames Instrument zur Umsetzung der gesetzten Gleichstellungsziele zu erfüllen. Der Leitfaden bietet außerdem einen Überblick über den Ablauf des Fortschreibungsprozesses.

# 2. Grundlagen

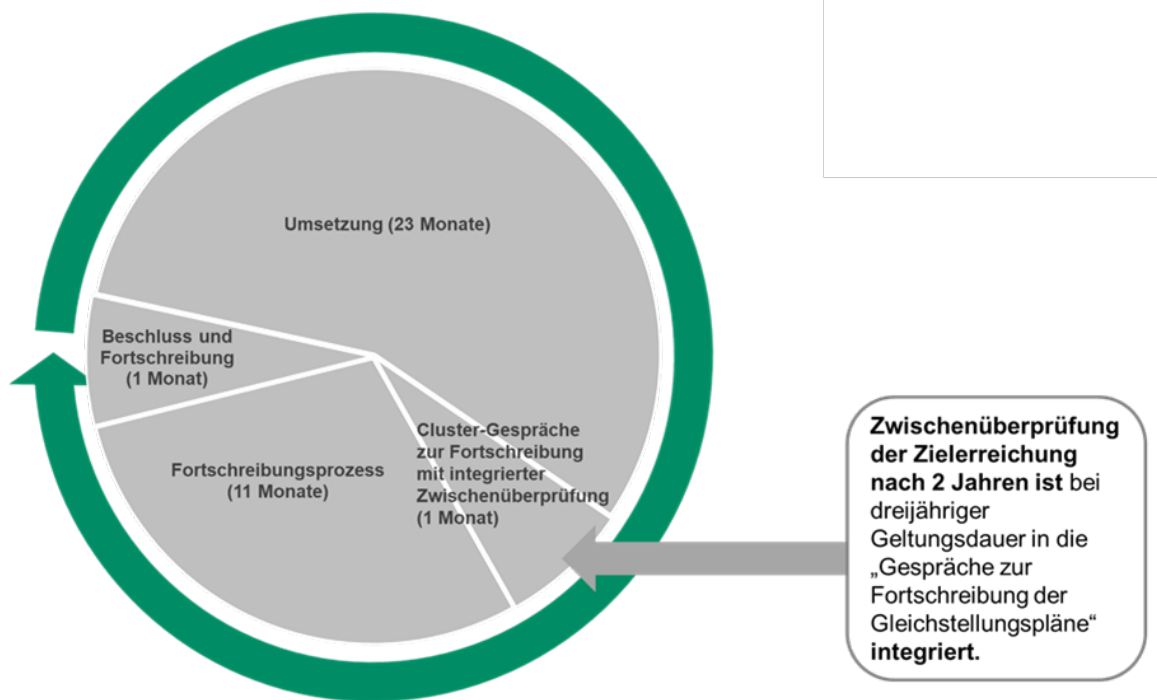
## Was ist ein Gleichstellungsplan? Wozu braucht es ihn?

Ein Gleichstellungsplan ist ein etabliertes Instrument der gleichstellungsbezogenen Steuerung und Weiterentwicklung der Universität Bielefeld. Die Erstellung und der Inhalt des Gleichstellungsplans sind im Landesgleichstellungsgesetz (§§ 5,6 LGG) festgelegt.

Der Gleichstellungsplan der Universität Bielefeld besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Universität, Plänen der Fakultäten, wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten und dem Gleichstellungsplan für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV-Plan). Diese Dokumente bilden in der Summe den **Gleichstellungsplan der Universität Bielefeld**. Die Erstellung eines Gleichstellungsplanes für einen Bereich ist dann notwendig, wenn mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. So kann es im Lauf der Zeit dazu führen, dass neue Einrichtungen oder Betriebseinheiten erstmalig einen Gleichstellungsplan aufstellen und in Einrichtungen oder Betriebseinheiten, die unter die 20 Personen-Grenze fallen, die Notwendigkeit eines Gleichstellungsplans entfällt.

Der Gleichstellungsplan der Universität Bielefeld wird für einen Zeitraum von drei Jahren aufgestellt. Nach spätestens zwei Jahren wird die Zielerreichung des Gleichstellungsplans überprüft. Ist erkennbar, dass Ziele nicht erreicht werden, werden die Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend angepasst bzw. ergänzt.

Die Universität Bielefeld hat die Überprüfung der Zielerreichung nach zwei Jahren in den Fortschreibungsprozess integriert. Durch diese Regelung ist die Überprüfung zugleich der Auftakt für die Fortschreibung der Gleichstellungspläne:



1. Phase: Beschluss und Fortschreibung der Gleichstellungspläne im Senat (1 Monat)
2. Phase: Umsetzung der Gleichstellungspläne (23 Monate)
3. Phase: Fortschreibungsprozess nach zwei Jahren (12 Monate)
  - a. Überprüfung der Zielerreichung im Format der datenbasierten „Gespräche zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne“
  - b. Überführung der Ergebnisse aus den Überprüfungsgesprächen in die Aktualisierung und Überarbeitung der Pläne, einschließlich Anpassung der Zielvorgaben und Maßnahmen
  - c. Beschluss der Pläne in den Fakultätskonferenzen und den Einrichtungen
  - d. Behandlung der Pläne der Fakultäten und Einrichtungen in den Gremien: ZGK, ZGB, Personalräte, SBV, beschließender Senatsausschuss

### Was ist der Unterschied zwischen dem Gleichstellungsplan, dem Gleichstellungskonzept und dem Gender Equality Plan?

Der Gleichstellungsplan und das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld ergänzen sich. Das Gleichstellungskonzept gibt einen Überblick über die Gleichstellungsstrategien und langfristigen Ziele und Maßnahmen für die gesamte Universität. Der Gleichstellungsplan und insbesondere die Pläne der Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltung, enthalten konkrete Daten, Ziele und Maßnahmen.

Darüber hinaus gibt es den Gender Equality Plan. Dieser ist eine Vorgabe der Europäischen Kommission für die Teilnahme am Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“. Die EU definiert den Gender Equality Plan als eine Reihe von Verpflichtungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, die

Gleichstellung der Geschlechter in einer Organisation durch einen Prozess des strukturellen Wandels zu fördern. Der Gender Equality Plan der Universität Bielefeld besteht aus dem Gleichstellungsplan der Universität Bielefeld sowie dem Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld.

### Wer ist für die Erstellung des Gleichstellungsplans verantwortlich?

Für die Erstellung bzw. Fortschreibung der verschiedenen Teile des Gleichstellungsplans der Universität Bielefeld sind zuständig:

- Rahmenplan: Dezernat P/O im Auftrag des Rektorates
- MTV-Plan: Dezernat P/O im Auftrag des Kanzlers
- Fakultäten: Fakultätsleitungen (Dekan\*in und Verwaltungsleitungen bzw. Geschäftsführungen). Erfahrungsgemäß findet hier eine enge inhaltliche Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungskommissionen in den Fakultäten statt.
- Einrichtungen und Betriebseinheiten: Einrichtungsleitungen, Leitungen der Betriebseinheiten bzw. Geschäftsführungen o.ä. in Zusammenarbeit mit den jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## 3. Grundsätzliche Merkmale und Inhalte des Gleichstellungsplans

Grundlagen des neuen Gleichstellungsplans sind die Überprüfung der Zielerreichung des alten Gleichstellungsplans im Format der datenbasierten „Gespräche zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne“ sowie die Überführung der Ergebnisse aus den Überprüfungsgesprächen in die Aktualisierung und Überarbeitung der Pläne, einschließlich der Anpassung der Zielvorgaben und Maßnahmen. Die Überprüfung beinhaltet auch eine Rückschau auf vergangene Gleichstellungsaktivitäten und diesbezügliche (Miss-)Erfolge. Die Überprüfung der Erreichung der Zielvorgaben sowie der Umsetzungsstand der Maßnahmen ist in einer Tabelle im Anhang der Gleichstellungsplans zu dokumentieren. Vom Dezernat P/O wird eine Tabelle zur Evaluation der Zielvorgaben und Maßnahmen als Muster zur Verfügung gestellt.

Der Gleichstellungsplan wird in gendersensibler Sprache verfasst, die Universität Bielefeld hat sich diesbezüglich auf die Verwendung des Gendersternchens\* verständigt.

### Struktur des Gleichstellungsplans

Der Aufbau des Gleichstellungsplans sieht folgendermaßen aus: Zunächst werden eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der Anzahl zu besetzender Stellen und möglicher Beförderungen und Höhergruppierungen erstellt. Aus den Zahlenerhebungen folgt eine gleichstellungsbezogene Stärken-Schwächen-Analyse, zu der auch Begründungen und Vermutun-

gen zu den Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Bereichen gehören. Der Plan enthält zudem konkrete Zielvorgaben bezogen auf den zu erreichenden Frauenanteil in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, führt der Gleichstellungsplan Maßnahmen auf, die dazu beitragen, den Frauenanteil auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen und ein Absinken zu verhindern. In den Plänen der Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten wird festgelegt mit welchen konkreten personellen und strukturellen sowie zielgruppenbezogenen und zielgruppenübergreifenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden. Dabei können auch Maßnahmen aus dem Rahmenplan und dem MTV-Plan aufgegriffen und bereichsspezifisch konkretisiert werden.

Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung. Er widmet sich insoweit der Verbesserung der Arbeitssituation, auch in Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind.

## 4. Konkrete Struktur und Inhalte eines Gleichstellungsplans

Grundsätzlich hat sich bewährt, dass der Rahmenplan und die Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten einer einheitlichen Struktur folgen, damit alle notwendigen Inhalte Berücksichtigung finden und die Vergleichbarkeit der Pläne gewährleistet ist, insbesondere für die Gremien (z.B. Senat, Personalräte, Schwerbehindertenvertretung), die sich mit der Verabschiedung der Pläne beschäftigen. Gleichzeitig können sich innerhalb dieser Struktur die Besonderheiten, individuellen Schwerpunktsetzungen und Maßnahmenentwicklungen der Fakultäten und Bereiche entfalten.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet folgende konkrete Kapitel:

1. Präambel
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Tabelle)
3. Stärken-Schwächen-Analyse
4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen
5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen
6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation
7. Erarbeitung, Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät, Einrichtung oder Betriebseinheit
8. Anhang

In den folgenden Abschnitten werden entlang der Struktur des Plans die möglichen Inhalte der Unterpunkte beschrieben.

## 1. Präambel

Die Präambel enthält das Gleichstellungsziel, gleichstellungsbezogene Besonderheiten der Fakultät, Einrichtung oder Betriebseinheit und damit verbundene Herausforderungen oder Errungenschaften, übergreifende gleichstellungsbezogene Meilensteine der Fakultät, Einrichtung oder Betriebseinheit sowie die Benennung der Verantwortlichen für die Zielerreichung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Tabelle)

Die Bestandsaufnahme erfolgt in tabellarischer Form. Hierfür stellt das Dezernat P/O den Fakultäten eine Mustertabelle und Basisdaten bereit, die diese entsprechend ergänzen.

Die unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Laufbahngruppen werden nach weiblich und nicht weiblich (Anzahl in Köpfen), dem Frauenanteil (in Prozent), voraussichtlich freiwerdende Stellen im Geltungszeitraum und der Zielvorgabe bis zum Ende des Geltungszeitraums aufgeschlüsselt dargestellt.

In den Fakultätsplänen bezieht sich dabei eine Tabelle auf das gesamte wissenschaftliche Personal (Professor\*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Hilfskräfte). Eine zweite Tabelle bezieht sich auf die in den Fakultäten beschäftigten Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung.

Weitere Tabellen:

- Abschlüsse der letzten drei Jahre (Studium, Promotion, Habilitation)
- Besondere Stellen und Funktionen (Vertretungsprofessuren, außerplanmäßige Professuren, Academic Lecturer (befr./unbefr.), Academic Reseacher (befr./ unbefr.))
- Karrierephasen

### Hinweise zu den Tabellen:

- In den Tabellen kann es zu Überschneidungen kommen, so dass eine Person mitunter mehreren Kategorien zugeordnet werden kann. Diese wird in jeder zutreffenden Kategorie angegeben, auch wenn sie dann mehrfach gezählt wird.
- Bei der Berechnung des Frauenanteils werden nur Frauen gezählt. Alle nicht weiblichen Personen (Männer, diverse Personen und Personen die keine Angabe in Bezug auf ihr Geschlecht gemacht haben) werden zusammengerechnet und dem Frauenanteil gegenübergestellt.
- Die LPVG-Stellen werden analog zur Hochschulstatistik dem MTV-Bereich zugeordnet.
- Brückenprofessuren und kooptierte Professuren werden in der Fakultät gezählt, die die Stelle finanziert.
- Tabelle Zielvorgaben:
  - Die Ziele sollen sehr ambitioniert und gleichzeitig realistisch sein. Bei Frauenanteilen über 50% ist es möglich, aber nicht notwendig, neue Ziele zu setzen. Um sicherzustellen, dass der Frauenanteil in der Laufzeit des Gleichstellungsplanes nicht unter 50% absinkt, wird in der betreffenden Kategorie als Ziel „mindestens 50%“ eingetragen.

- In jeder Kategorie, in der voraussichtlich keine Stellenbesetzung im Gültigkeitszeitraum des Plans vorkommen werden, wird bei der Zielvorgabe ein Strich gesetzt.
- Die Tabellen werden durch folgenden Hinweis ergänzt: „Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans unvorhergesehen Stellen frei werden, werden diese zu 50% mit Frauen besetzt.“
- Unter „freiwerdende Stellen“ zählen diejenigen Stellen, die aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden, Auslaufen von befristeten Verträgen, geplanten neuen Stellen und Projekten im Geltungszeitraum zu besetzen sind. Eine geschätzte erfahrungsbasierte Fluktuation sollte miteinbezogen werden. Die Prognose von freiwerdenden Stellen ist eine Vorgabe aus dem Landesgleichstellungsgesetz.
- Tabelle Karrierephasen: In dieser Tabelle werden befristete und unbefristete Stellen gezählt. Die Zahl der eingeschriebenen Promotionsstudierenden ist erfahrungsgemäß nicht deckungsgleich mit der Zahl der Promotionsstellen.
- Hinweis zum Datenschutz: Für die Verabschiedung der Pläne (Zentrale Gleichstellungskommission, beschließender Senatsausschuss, Personalräte, Schwerbehindertenvertretung, zentrale Gleichstellungsbeauftragte) ist es notwendig, dass die Zahlen einsehbar sind. Vor der Veröffentlichung auf der Homepage werden Zahlen unter N= 10 geschwärzt.

**Grafische Abbildung** | Zusätzlich wird in allen Teilplänen jeweils ein Liniendiagramm aufgenommen, das die Entwicklung der Frauenanteile in den Kategorien Student\*innen, Absolvent\*innen, Promovend\*innen, Postdoktorand\*innen, W1-, W2-, W3-Professor\*innen im Zeitverlauf der letzten Fortschreibungsrunden des Gleichstellungsplans abbildet. Eine Muster-Grafik (Excel-Datei) wird durch das Dezernat P/O zur Verfügung gestellt. Die ausgewählten Datenkategorien in dieser Excel-Datei entsprechen regelmäßigen Erhebungen der Universität Bielefeld und sind deshalb verfügbar, stimmen aber in ihren Kategorien nicht vollständig mit den übrigen Datentabelle überein.

Ein Liniendiagramm ist als Format eigentlich nichtzutreffend, weil zwischen den Kategorien keine Werte existieren. Aber es bietet die Möglichkeit, einen Karriereverlauf zu simulieren, der sichtbar macht, ob der Frauenanteil von einer Karrierestufe zur nächsten absinkt oder steigt. Das Format der Abbildung ist angelehnt an bundesweite Darstellungen im geschlechterpolitischen Hochschulkontext („Scherengrafik“).

### 3. Stärken-Schwächen-Analyse

Die Stärken-Schwächen-Analyse bezieht sich auf die gleichstellungsbezogenen Stärken und Defizite, auf die Bewertung der Frauenanteile, auf die (vermuteten) Gründe für positive oder defizitäre Frauenanteile und auch auf eine Beurteilung der Wirksamkeit und Passgenauigkeit der durchgeführten Maßnahmen. Zudem werden die Maßnahmen, die bereits umgesetzt wurden, in Hinblick auf folgende Dimensionen betrachtet: Implementierungsgrad (konsolidierte oder temporäre Umsetzung), Zielgruppen (Verteilung auf Studentinnen/Absolventinnen, Promovendinnen/Postdocs, Professorinnen) und zielgruppenübergreifend, strukturell - personell (oder beides). Die Daten im Zeitverlauf werden mit zunehmender Fortschreibung der Datendatei aussagekräftiger und gehen in die Analyse ein. In einer Gesamtbewertung werden Gleichstellungsziele und -maßnahmen bilanziert. Hier können auch Aussagen zu vorhandenen Maßnahmenlücken und dem Konsolidierungsgrad der Maßnahmen gemacht werden.



#### 4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

Die zukünftigen Ziele und Maßnahmen werden entlang der Zielgruppen bearbeitet. Sind in Zielgruppen – auch bei differenzierter Betrachtung – Frauen nicht unterrepräsentiert, werden geeignete Maßnahmen benannt, die ein Absinken des Frauenanteils (unter 50%) verhindern. Zudem werden qualitative Ziele genannt, wie z.B. geschlechtergerechte Arbeitszeitgestaltung, Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden und Arbeits- und Teamkultur.

Die Maßnahmen werden von allen gesetzten Zielen abgeleitet, sie sind konkret und in ihrer Umsetzung überprüfbar. Bei deutlichen Defiziten in bestimmten Zielgruppen ist eine Schwerpunktsetzung der Maßnahmen sinnvoll. Unkonkrete Formulierungen und bloße Willensbekundungen sollten vermieden werden. Wichtig ist die Festlegung der konkreten Verantwortungsträger\*innen für die Durchführung der Maßnahmen. Zudem wird beschrieben, bei welchen Maßnahmen es sich um bewährte Maßnahmen handelt, die aufgrund ihrer Wirksamkeit fortgeführt werden und welche Maßnahmen neu hinzukommen.

Eine Inspiration für neue Maßnahmen bietet der Bielefelder Instrumentenkasten (BINKA). Der BINKA ist die Datenbank der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld. Er ist angelehnt an den INKA der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und spiegelt die Gleichstellungsaktivitäten der Universität beispielhaft wider. Im BINKA gewähren Gleichstellungsakteur\*innen Einblicke in Praxis-Beispiele aus den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der Verwaltung und unterstützen so andere Nutzer\*innen mit Ideen für gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Eine Filterfunktion nach Zielgruppen und anderen Kategorien erleichtert die Suche nach geeigneten Maßnahmen.

Zur Inspiration für neue Maßnahmen:

[Bielefelder Instrumentenkasten](#)



**Professorinnen** | Die Ziele zur Erhöhung der Frauenanteile im professoralen Bereich können sich auf alle Besoldungsstufen (W1 bis W3, mit und ohne TT, befristet und unbefristet) beziehen. Unter den Maßnahmen zur Professorinnengewinnung werden in erster Linie die fakultätsspezifischen Maßnahmen aufgeführt, es kann sich aber auch ausdrücklich auf zentral vorhandene Maßnahmen bezogen werden, z. B. die aktive Nutzung von Broschüren oder die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Handreichung zur Durchführung von Berufungsverfahren.

**(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen** | Aufgeführt werden Ziele und Maßnahmen in Bezug auf Gewinnung, Bindung sowie Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, insbesondere auch im Hinblick auf Dauerstellenoptionen (z.B. Frauenförderung im Kontext des Academic-Tenure Konzeptes). Besonders ausgeführt werden geschlechtergerechte Personalstrukturen, geschlechtergerechte Personalgewinnung, geschlechtergerechte Personalentwicklung und die geschlechtergerechte Führungskräfteentwicklung mit Blick auf Nachwuchsförderung. Es können fakultätsspezifische Maßnahmen konzipiert werden und auch solche Maßnahmen benannt werden, die zentral angeboten werden (z.B. Mentoring-Programm).

**Studentinnen |** In Bereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden Ziele und Maßnahmen zur Akquise und Bindung von Studentinnen und zur Förderung ihres Studienerfolgs benannt. Es werden nur Maßnahmen aufgeführt, die frauenspezifisch angelegt sind und nicht nur eine generelle Studierendengewinnung und -unterstützung zum Ziel haben. Auch in diesem Bereich können – neben fakultäts- bzw. einrichtungsspezifischen Maßnahmen – Maßnahmen konzipiert werden, die zentrale Angebote (z.B. Beteiligung an der Herbsthochschule und am Girls' Day) aufnehmen.

**Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung |** Hier wird zum einen auf den universitätsweiten Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung verwiesen, zum anderen werden zusätzlich fakultätsspezifische Maßnahmen dargestellt.

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

**Anteil von Frauen in Gremien |** Gremien und Wahlgremien müssen geschlechterparitätisch besetzt werden. Lediglich im professoralen Bereich gibt es mit besonderer Begründung die Möglichkeit, den Frauenanteil an Professuren in der Fakultät als Referenz für ihren Anteil im Gremium zu Grunde zu legen, wenn ansonsten das Gesamtgremium geschlechterparitätisch besetzt ist. Sinnvoll ist die Erhebung bzw. Darstellung von Frauenanteilen in den unterschiedlichen fakultätsinternen Gremien aus denen auch eine Entwicklung über die Jahre hervorgeht. Fakultätsbezogene Maßnahmen sollen das Ziel der Geschlechterparität absichern.

**Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen |** Unter diesem Punkt werden Instrumente, Maßnahmen und Formate genannt, die Gleichstellung in die Fakultätsentwicklung und/oder -konzepte integrieren und die Governance der Fakultät betreffen z. B. regelmäßige fakultätsweite Austauschformate zu Gleichstellungsthemen, Zielvereinbarungen, Auslobung von Preisen sowie fakultäts-eigene Mittelverteilungsmodelle.

**Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe |** Insbesondere Leitungskräfte auf jeder organisatorischen Ebene der Fakultät und der weiteren Bereiche tragen die ausdrückliche Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung. Im Sinne einer professionellen Leitungsaufgabe sollten hier Maßnahmen und Ziele benannt werden, die absichern, dass Gleichstellungsaspekte und insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil dieser Leitungsaufgaben sind.

**Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf |** Fakultätsspezifische Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf können flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, Terminierung von Gremiensitzungen, Unterstützungs- und Beratungsangebote, nachteilsausgleichende bzw. unterstützende Finanzierungen sowie die besondere Verantwortung von Führungskräften bezüglich des Themas Vereinbarkeit betreffen.

**Gender in Forschung und Lehre |** Um Gleichstellung umfassend zu realisieren, ist es nicht ausreichend, allein die Ebene der nominellen Frauenanteile in den Blick zu nehmen. Vielmehr sind auch die Repräsentation der Kategorie Geschlecht in den Forschungsgegenständen und Lehrinhalten sowie eine gendersensible Didaktik wichtig, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sichtbar zu machen bzw. spezifische Bedingungen von Frauen nicht auszublenden und geschlechtergerechte Lehr-Lern-Settings zu gestalten. Die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre ist an der Universität Bielefeld strukturell verankert. Ziel ist die systematische Überprüfung

aller Lehr- und Forschungsthemen und der entsprechend konsequente Einbezug von Genderaspekten in relevanten Bereichen. Aufgabe der Fakultät und aller Fakultätsangehörigen ist es, diese Überprüfung vorzunehmen und Genderaspekte in ihre Forschung und Lehre aufzunehmen sowie die Didaktik gendersensibel zu gestalten.

**Digitalisierung** | Digitalisierungsprozesse und -strukturen nehmen in verschiedenen Bereichen des Fakultäts- bzw. Einrichtungsalltags zunehmend Raum ein und müssen unter einer Gleichstellungsperspektive geprüft und begleitet werden. Maßnahmen können z. B. in der geschlechtergerechten Ausgestaltung von Digitalisierungsstrukturen, in der geschlechtergerechten Förderung der Anwendung digitaler Medien und Tools oder in der Berücksichtigung eines möglichen Gender Bias bei der Erhebung und Analyse von Daten bzw. in der Durchführung von Fortbildungen und Workshops zu diesen Themen bestehen.

**Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** | Die Universität setzt sich mit Nachdruck dafür ein, Strukturen zu schaffen, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt abbauen bzw. verhindern. Dementsprechend unterstützen die Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten die im Rahmenplan und in der entsprechenden Richtlinie genannten Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt mit eigenen Maßnahmen. Es können fakultäts- bzw. einrichtungsinterne Anlaufstellen und zuständige Ansprechpersonen benannt werden, die auf die zuständigen zentralen Beratungsangebote und Beschwerdestellen verweisen. Ebenso kann auf fakultäts- bzw. einrichtungsspezifische Leitfäden oder Veranstaltungen verwiesen werden.

**Optional: Intersektionale Gleichstellungsarbeit** | Frauen sind vielfältig und auch unter ihnen sind die Chancen und Hürden nicht gleich verteilt. Alter, Herkunft (oder auch zugeschriebene Herkunft), religiöse Zugehörigkeit, chronische Erkrankung und Behinderung sind nur einige weitere Dimensionen oder Merkmale, die Einfluss auf Studium oder Karriereverlauf haben können. Diese Ungleichheitsmerkmale sind nicht unabhängig voneinander wirksam. So wird eine Person nicht etwa aufgrund ihrer Geschlechtsidentität *oder* ihrer Herkunft *oder* ihres Alters Diskriminierung erfahren, sondern beispielsweise *als Frau mit einer bestimmten Herkunft und in einem bestimmten Alter*. Verschiedene Ungleichheitsmerkmale stehen also miteinander in komplexen Wechselwirkungen und können ganz eigene Hürden und Diskriminierungserfahrungen hervorbringen. In diesem Kapitel können Initiativen, Projekte und Ideen der Fakultäten und Einrichtungen, die Frauen in ihrer Vielfalt thematisieren, z.B. Maßnahmen für Women of Color oder für Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen dargestellt werden.

### **Optional: Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt**

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, das auf dem Landesgleichstellungsgesetz basiert. Dieses fokussiert das Ziel der Frauenförderung. Die Kategorie Geschlecht ist im Landesgleichstellungsgesetz nach wie vor binär gefasst. Wenn Fakultäten, Einrichtungen oder Betriebseinheiten sich eine Selbstverpflichtung in Bezug auf Geschlechtervielfalt geben wollen, können sie hier fakultätsspezifische personelle und strukturelle Maßnahmen für TIN\*-Personen aufführen.

## 6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation

Die Fakultät bzw. Einrichtung benennt Maßnahmen zur Qualitätssicherung und schildert die Vorgehensweise zur Evaluation der im Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen und zur Gleichstellungsarbeit insgesamt.

**Qualitätssicherung |** In diesem Kapitel stellen die Fakultäten dar, welche strukturellen Rahmenbedingungen sie vorhalten, um die qualitätsvolle Umsetzung der zuvor beschriebenen Maßnahmen zu ermöglichen. Ein Aspekt ist die Benennung von konkreten Verantwortlichen für die Umsetzung von Maßnahmen. Zudem gehört dazu, in welcher Weise die Fakultät bzw. der Bereich das Maßnahmenportfolio im Sinne einer strukturellen Nachhaltigkeit absichert (z.B. Finanzierung der Maßnahmen, personelle Ressourcen zur Umsetzung, strukturierte Weitergabe von Erfahrungswissen und Absprachen bei Amtswechseln).

Aus dem Strategieetat der Universität können die Fakultäten jährlich 5.000 Euro Qualifizierungsmittel abrufen, die für die Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit vorgesehen sind. Davon können beispielsweise Fortbildungen, Vorträge und Unterstützung durch Hilfskräfte finanziert werden. Es kann dargelegt werden, wofür die Qualifizierungsmittel und ggf. weitere Mittel in den nächsten Jahren vorgesehen sind. Zur Absicherung der Strukturen können hier auch Angaben zur Größe und Zusammensetzung der dezentralen Gleichstellungskommission, ergänzende fakultätsspezifische Unterstützungsmöglichkeiten und Ressourcenausstattungen für die Mitglieder der dezentralen Gleichstellungskommission genannt werden.

**Evaluation |** Es wird aufgeführt, auf welche Weise die umgesetzten Maßnahmen evaluiert werden, z.B. Fragebögen bei Fortbildungen, Erhebung der Teilnahmezahlen und Feedback bei Veranstaltungen und Inanspruchnahme von Stipendien und Fördergeldern von Frauen. Zudem kann über die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans der Stand der einzelnen Maßnahmen regelmäßig nachgehalten werden.

## 7. Erarbeitung, Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät, Einrichtung oder Betriebseinheit

Hier werden Aussagen zum Beschluss des Gleichstellungsplans in der Fakultätskonferenz bzw. im entsprechenden Leitungsgremium und zu seiner Bekanntmachung genannt. An dieser Stelle ist der Plan in Bezug auf den Datenschutz zu überprüfen und ggf. vor Veröffentlichung anzupassen.

## 8. Anhang

Dem Gleichstellungsplan wird als Anhang beigefügt:

- Die Datentabelle des letzten (zu dem Zeitpunkt noch aktuellen) Gleichstellungsplans mit einer Statusangabe je Zielkategorie: erfüllt/nicht erfüllt - ggf. mit Erläuterung
- Eine tabellarische Übersicht über die im letzten (zu dem Zeitpunkt noch aktuellen) Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen mit Statusangabe je Maßnahme: umgesetzt/teilweise umgesetzt/nicht umgesetzt - ggf. mit Erläuterung
- Sollten sich Maßnahmen zur Zielerfüllung nicht bewährt haben und wird ihre Umsetzung deshalb zukünftig eingestellt, wird eine kurze Begründung beigefügt.



## Kontakt

Gleichstellungsbüro  
[gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de)

Jutta Grau : 4203  
Marie Fischer: 4169