

**Gleichstellungsplan
der Fakultät für Gesundheitswissenschaften
2016-2018**

Inhaltsverzeichnis

0 Präambel	3
1 Aufbau und Vorgabe des Gleichstellungsplans	3
2. Bestandsanalyse und Analyse der Studierenden-, Absolvent(inn)en- und Beschäftigtenzahlen	3
2.1. Studierende der Gesundheitswissenschaften	3
2.2. Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei der Stellenbesetzung	6
3 Evaluation des Gleichstellungsplanes 2012-2015	8
4 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2016-2018	9
4.1 Erhöhung der Frauenquoten bei der Besetzung von Professuren und hoch dotierten Mitarbeiter(innen)stellen im Mittelbau	9
4.2 Erhöhung des Frauenanteils im Promotionsstudiengang	10
4.3 Gezielte Karriereförderung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät	10
4.4 Fakultät-Tandems für gemeinsame Gleichstellungsarbeit	11
4.5 Maßnahmen zur Gewinnung von männlichen Studierenden für die BA-Studiengänge	11
4.6 Projekt „Studienabbrüche von Studierenden in Folge von Diskriminierung und Mehrfachbelastung durch heterogene Lebenslagen“	11
4.7 Studie zur Willkommenskultur der Fakultät bei Schwangerschaft/Elternschaft	12
4.8 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	12
4.9 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	12
5 Arbeitsweise der Gleichstellungskommission	12
5.1 Evaluation des Gleichstellungsplans	12
5.2. Informationstransfer	12

0 Präambel

Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes NRW sowie den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld umzusetzen. Dabei versteht die Fakultät Gleichstellung grundsätzlich nicht nur bezogen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern erzielt die Gleichstellung von Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen. Der Abbau von Benachteiligungen und die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Menschen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen ist die Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Die Umsetzung dieses Verständnisses von Gleichstellung wird als Prozess verstanden, der schrittweise erfolgt. Mit diesem Gleichstellungsplan wird dieses Verständnis von Gleichstellung umgesetzt, soweit es derzeit möglich ist und als schrittweise Annäherung daran verstanden, Gleichstellung in allen Aspekten bezogen auf unterschiedliche Diversitätsmerkmale von Menschen zu erzielen. Die Fakultät sieht sich in ihrer bisherigen Strategie durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG bestätigt.

1 Aufbau und Vorgabe des Gleichstellungsplanes

Der vorliegende Gleichstellungsplan beinhaltet eine Analyse sowohl der aktuellen Stellenbesetzungssituation und der Studierendenzahlen an der Fakultät als auch der Entwicklung dieser Kennzahlen im zeitlichen Verlauf sowie eine Beschreibung der sich daraus ergebenden fakultätsspezifischen Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Er ergänzt den universitären Rahmenplan, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften gilt.

Die Fakultät ruft alle Mitglieder und Angehörigen aller Statusgruppen auf, bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungskommission in den jeweiligen Bereichen zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt die Fakultätskonferenz der Fakultät für Gesundheitswissenschaften diesen Gleichstellungsplan.

2 Bestandsanalyse und Analyse der Studierenden-, Absolvent(inn)en- und Beschäftigtenzahlen

2.1 Studierende der Gesundheitswissenschaften

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Bachelor of Health Communication, Master of Public Health und Promotionsstudiengang Public Health höher als der Anteil der männlichen Studierenden in den Jahren 2003 bis 2015 kontinuierlich

gestiegen und hat sich seither auf ein Niveau von etwa 86% eingependelt. Ursache für den hohen Frauenanteil ist vermutlich, dass Themen wie „Gesundheit“ und „Kommunikation“ nach wie vor eher Frauen als Männer ansprechen (s. Tabelle 1).

Tabelle 1: Studierende an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, insgesamt; Quelle: Universität Bielefeld, Statistische Jahrbücher 2004-2011

	WS 03/04	WS 04/05	WS 05/06	WS 06/07	WS 07/08	WS 08/09	WS 09/10	WS 10/11	WS 11/12	WS 12/13	WS 13/14	WS 14/15
m	170	145	135	134	122	123	120	134	136	150	*	*
w	368	381	361	327	348	354	358	340	369	446	*	*
%- Anteil w	68	72	73	71	71	74	75	73	73	75		

* Statistische Auswertung der Studierendendaten von 2013/14-2014/15 ist noch nicht abgeschlossen

Die Zahlen zu den Studienanfänger(inne)n als auch zu den Absolvent(inn)en der verschiedenen Studiengänge zeigen, dass überwiegend Frauen im Bachelor- und Masterstudiengang studieren (s. Tabelle 2). Sie stellen durchschnittlich 86% der Studierenden in diesen Studiengängen dar¹. Im zeitlichen Durchschnitt ist außerdem erkennbar, dass der Anteil der weiblichen Studierenden von 72% im Jahr 2004 auf 73% im Jahr 2011 nahezu gleich geblieben ist. Ein vergleichbares Bild zeigt sich im Promotionsstudiengang, hier beträgt der Frauenanteil bei den Promovend(inn)en, die zwischen 2013 und 2015 das Promotionsstudium aufgenommen haben, insgesamt 70% und liegt damit über dem Durchschnitt weiblicher Promovend(inn)en der Jahre zuvor, der bei 61% lag. Hier ist eine deutliche Verbesserung der Frauenquote zu verzeichnen, der Unterschied zur Frauenquote unter den Studierenden ist damit wesentlich geringer als in den Jahren zuvor. Dies könnte teilweise darauf zurückzuführen sein, dass im Jahr 2013 das Graduiertenkolleg „Nutzerorientierte Versorgung bei chronischer Krankheit und Pflegebedürftigkeit“ zehn Stellen mit Frauen besetzt hat, unter denen auch Absolventinnen der Fachhochschule Bielefeld vertreten waren. Auch künftig gilt es zu analysieren, warum Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer mit der Promotion den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere wagen, und hieraus die erforderlichen Maßnahmen abzuleiten und zu konkretisieren.

¹ Der Berechnung liegen die Zahlen der StudienanfängerInnen der Jahre 2013 bis 2015 zugrunde

Tabelle 2: Studienanfänger/innen 2003-2011 nach Studiengängen, Quelle: Universität Bielefeld, Statistische Jahrbücher 2004-2011

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bachelor	m	17	19	16	15	15	15	12	16	17	15	15
	w	59	62	60	57	65	61	98	101	152	115	118
%-Anteil w		78	77	79	79	81	80	89	86	90	88	89
Master	m	14	8	9	11	5	10	8	15	10	13	13
	w	26	35	37	40	34	27	51	45	54	57	57
%-Anteil w		65	81	80	78	87	73	86	75	84	81	81
Dr PH	m	5	7	8	6	9	8	11	6	5	4	4
	w	16	12	13	6	11	9	11	18	15	5	11
%-Anteil w		76	63	62	50	55	53	50	75	75	56	73

Auch bei den Abschlüssen ist der Anteil der Frauen gegenüber dem der Männer deutlich erhöht, was den hohen Studienanfängerinnenzahlen entspricht (s. Tabelle 3). Im Bachelorstudiengang sind seit 2005 ca. vier von fünf Absolvent(inn)en Frauen. Ähnlich stellt sich das Geschlechterverhältnis im Masterstudiengang seit 2009 dar. Im Promotionsstudiengang stellt sich die Repräsentanz von Frauen von Jahr zu Jahr unterschiedlich dar und schwankt zwischen 76% im Jahr 2005, 50% im Jahr 2008 und 73% im Jahr 2015. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch das Geschlechterverhältnis bei dem Abschluss der Promotionen. Weniger als die Hälfte aller Promotionen werden von Frauen erfolgreich abgeschlossen. Im Vergleich zur höheren Repräsentanz von Promovendinnen im Promotionsstudiengang wirft das die Frage auf, wie Abschlüsse des Promotionsstudiums mit erfolgreicher Promotion bei Promovendinnen gefördert werden könnte.

Tabelle 3: Abschlüsse an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften in den Jahren 2005-2014, Quelle: Universität Bielefeld, Statistische Jahrbücher 2004-2011

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bachelor	m	22	18	17	13	16	7	10	2	*	*
	w	78	85	49	54	46	50	69	24	*	*
%-Anteil w		78	83	74	81	74	88	87	92		
Master	m	9	6	10	18	6	10	10	13	*	*
	w	22	24	28	26	33	53	38	48	*	*
%-Anteil w		71	80	74	59	85	84	79	79		
Dr PH	m		4 ²	7	7	4	5	6	3	5	4
	w		8	6	9	4	7	5	8	15	5
%-Anteil w			67	46	56	50	58	45	72	75	56
Promotionen	m	6	3	4	4						
	w	7	2	5	2						
%-Anteil w		54	40	55	33						

* Statistische Auswertung der Studierendendaten von 2013/14 und 2014/15 ist noch nicht abgeschlossen

² Ab 2006 Promotionen inklusive Absolventinnen und Absolventen des Promotionsstudiengangs

2.2 Entwicklung des Geschlechterverhältnisses bei der Stellenbesetzung

Im Vergleich zu anderen Fakultäten ist die Frauenquote unter den Beschäftigten insgesamt als gut zu beurteilen. Besonders positiv zu bewerten ist der im Vergleich zu fast allen anderen Fakultäten der Universität hohe Professorinnenanteil, der mit 44% auch über der Landesquote von 2013 liegt (37,5). Dieser ist auf die kontinuierlichen Bemühungen der Fakultät in den letzten Jahren, freiwerdende Professuren mit Frauen zu besetzen, zurückzuführen.

Im Mittelbau sind derzeit insgesamt 27 Frauen und 17 Männer beschäftigt, was einem Verhältnis 61:39 entspricht.

Im Vergleich zum Berichtszeitraum des letzten Gleichstellungsplans (Stand der Beschäftigten 30.06.2012) hat sich das Geschlechterverhältnis geringfügig zugunsten der Frauen verändert; das Verhältnis lag in 2012 bei 60:40. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass Frauen vor allem bei den befristeten Drittmittelstellen überrepräsentiert sind. Die einzige unbefristete Vollzeitstelle ist mit einem Mann besetzt, so auch die vorhandenen zwei befristeten Vollzeitstellen. 44 Prozent der befristeten Teilzeitstellen sind mit Frauen besetzt. Der weitgehende Wegfall der unbefristeten, höher dotierten Haushaltsstellen verschlechtert grundsätzlich für beide Geschlechter die Aussicht auf gehobene und unbefristete Positionen und damit eine sichere Karriereplanung.

Die Stellenbesetzung im Mittelbau der Fakultät hat sich zwar zugunsten der Frauen verändert, die Chancen auf die Besetzung von gehobenen Positionen haben sich jedoch grundsätzlich verschlechtert. Frauen sind bezüglich ihrer Entgeltsituation und der Besetzung von „Karrieresprungbrettern“ allgemein eher im Nachteil. Daher gilt es, sich auch weiterhin um die Frauen zu bemühen – und zwar insbesondere bei der Besetzung der (wenigen) höher bezahlten Positionen und von haushaltsgebundenen Stellen im Mittelbau. Von Fakultätsseite lässt sich die geschlechtergerechte Vergabe von leitenden und gut bezahlten Mittelbau-Positionen jedoch nur bedingt über eine verstärkte Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, steuern. Das Problem ist vielmehr, dass höher dotierte und unbefristete Haushaltsstellen unterhalb der Professuren vollständig eingestrichen wurden.

Bei der Formulierung der Zielvorgaben für Professuren gibt es neue Regelungen. Das Hochschulgesetz des Landes NRW enthält seit 2014 die Regelung einer fächerbezogenen Gleichstellungsquote für Berufungsverfahren (§ 37a). Die Quote ist am Kaskadenmodell orientiert: Der Frauenanteil auf der nächstunteren Qualifizierungsstufe bildet die Zielquote für die Besetzung von Professuren.

Ausgehend von diesen Werten wird die Zielvorgabe anhand eines Berechnungstools des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW berechnet. Demnach wird die Vorgabe von 54,5% (vgl. Berechnung in der Anlage) erreicht, wenn in den Jahren 2016-2018 zwei von drei frei werdenden W2/W3-Professuren mit Frauen besetzt werden.

Tabelle 4: Zielvorgaben für die Jahre 2016 – 2018

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 ³	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.2015				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	4	3	43	2 (1w;1m)	Beide freiwerdenden Professuren sollten bei gleicher fachlicher Eignung möglichst mit Frauen besetzt werden	66,6%, Vorgabe laut Kaskadenmodell: 54,5%
W2 / C3	1	1	50			
A14 a. Z. / C2	0	0	0	Diese Stellen existieren ab 2016 nicht mehr in der bisherigen Form und werden somit nicht neu besetzt		
A13 a. Z. / C1	0	0	0			
W1 (Juniorprof.)	1	0	0			
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	1	0	0			
E13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	0	0			
E13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0			
E13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	2	0	0			
E13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	9	7	44			
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben aus Studienbeiträgen - Vollzeit	0	0	0			
Lehrkräfte f. bes. Aufgaben aus Studienbeiträgen - Teilzeit	0	0	0			
E13/14 / IIb-I Drittmittel	14	21	67			Mind. 50%
Professurvertretungen	0	0	0			
WHK	7	30	81			
SHK	9	30	77			
Abschluss Studium	22	10	82			
Abschluss Promotion	4,3	6,7	60			
Abschluss Habilitation	-	1	100			

Eine Stiftungsprofessur (Rehabilitation) auf Zeit wird im Berichtszeitraum neu geschaffen; eine Besetzung der Stelle durch eine Frau wird angestrebt.

Die Anteile der Frauen unter den WHK und SHK ist stark angestiegen, so dass die im letzten Plan formulierten Ziele von 70-75% weibliche WHK/SHK erreicht werden konnten. Auch die Zahl der weiblichen Absolventinnen ist sowohl bei den Studierenden als auch den Promovendinnen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gestiegen und die Fakultät hat den Abschluss einer Habilitation durch eine Frau vorzuweisen.

³ Altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation

3 Evaluation des Gleichstellungsplanes 2012-2015

Im Zentrum des Gleichstellungsplanes 2012-2015 standen die folgenden Schwerpunkte, Ziele und Maßnahmen:

1. Erhöhung der Frauenquoten bei der Besetzung von Professuren und hoch dotierten Mitarbeiter(innen)stellen im Mittelbau
2. Erhöhung des Frauenanteils im Promotionsstudiengang
3. Gezielte Karriereförderung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät
4. Genderaspekte in Forschung und Lehre durch
 - a. Verstetigung der Veranstaltungen mit Schwerpunkt „Geschlecht“
 - b. Vergabe von Anforschungsmitteln
 - c. Forschungsprojekte mit Genderschwerpunkt
 - d. Kooperation mit den Aktivitäten des IFF und Vernetzung mit dem Studiengang „MA Gender Studies“
 - e. Leitung des Kompetenzzentrums Frauen und Gesundheit NRW am Gesundheitscampus Bochum
 - f. Genderschwerpunkt in der HBSC-Studie
 - g. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Hinsichtlich des Themas „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ setzte die Fakultät einen eigenen Schwerpunkt im Forschungskontext der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen und unterstützte den entsprechenden Rahmenplan der Universität Bielefeld.

Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt ein entsprechender universitärer Gleichstellungsplan vor, so dass keine fakultätsspezifische Schwerpunktsetzung erfolgte.

Der Gleichstellungsplan wurde fortlaufend evaluiert, indem die Ziele und geplanten Maßnahmen dokumentiert und hinsichtlich ihres Erfolgs bewertet wurden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewertete die Evaluation dahingehend, dass nahezu alle Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2012-2015 erfüllt wurden. Bei den W3- und W2-Professuren gab es keine Handlungsspielräume zur Verbesserung der Quote weiblicher Professorinnen. Es wurde empfohlen, bei ungeplant freiwerdenden Stellen durch Denomination der Stellen mit Genderthemen oder der vermehrten Einladung von Frauen und systematischer Rekrutierung mit Hilfe von Netzwerken und Datenbanken aktiv auf eine weibliche Vertretung oder Neubesetzung evtl. freiwerdender Stellen abzielen. Auch falls

Stellen für Juniorprofessuren ausgeschrieben werden, sollten diese Maßnahmen ergriffen werden und ggf. eine Tenure-Track-Option zugesagt werden. Der schwankenden Zahl der Promovendinnen könnte ggf. durch eine offensive Motivation der Studentinnen für das universitäre Programm „Movement“ begegnet werden. Insgesamt empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität der Fakultät „weiterhin Gleichstellungsaspekte in vorbildlicher Weise in alle Querschnittsbereiche sowie in Lehre und Forschung“ zu „integrieren und ggf. um eine Diversityperspektive bzw. Blick auf heterogene Lebenslagen“ zu ergänzen (s. Bemerkungen der zentralen Gleichstellungskommission zur Evaluation des Gleichstellungsplans 2012-2015 vom 22.12.2014).

4 Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes 2016-2018

4.1 Erhöhung der Frauenquoten bei der Besetzung von Professuren und hoch dotierten Mitarbeiter(innen)stellen im Mittelbau

Die Umsetzung der Ziele bei der Besetzung von Stellen wird durch folgende Maßnahmen festgelegt:

- Die Neubesetzung von Professuren durch weitere Frauen wird angestrebt:
 - 1.) durch Reflexion bei Stellendenominationen – unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät – ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt.
 - 2.) Weiterhin findet eine systematische, gezielte und intensive Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache statt und
 - 3.) werden gezielt Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.
- Im Bedarfsfall einer Lehrstuhlvertretung wird ebenfalls angestrebt, Frauen im Sinne eine Personalentwicklungsmaßnahme zu gewinnen.
- Schaffung neuer Stellen für Frauen durch die Einwerbung von Drittmitteln in den einzelnen Arbeitsgruppen, aber auch arbeitsgruppenübergreifend im Rahmen des Strategieetats des Rektorats. Nach Möglichkeit sollen dadurch auch Leitungspositionen im Mittelbau geschaffen werden, die Frauen als Karriere-sprungbretter und zur Weiterqualifizierung (Habilitation) dienen.

- Auf die verstärkte Beteiligung von Mitarbeiterinnen ist insbesondere in solchen Arbeitsgruppen der Fakultät Wert zu legen, die durch klassische Männerdomänen geprägt sind (z.B. „Gesundheitsökonomie“ oder „Gesundheitssystemgestaltung“).
- Die gezielte Information, Ansprache und Anwerbung von Frauen im Falle freier bzw. neu ausgeschriebener Stellen an der Fakultät ist die erfolgreichste Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen; dieses Engagement soll darum einhergehend mit einer engen Zusammenarbeit zwischen Dekanat, Arbeitsgruppenleiter(inne)n und der Gleichstellungskommission aufrecht erhalten werden.
- Nach Möglichkeit sollen Vertragslaufzeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n unabhängig von kurzfristigen Projekten sein, um die Stellen gerade für Frauen attraktiver zu gestalten und eine berufliche Perspektive aufzuzeigen.

4.2 Erhöhung des Frauenanteils im Promotionsstudiengang

Der Frauenanteil im Promotionsstudiengang entspricht nicht dem Anteil der weiblichen Studierenden im Bachelor- und Masterstudiengang. Um Frauen gezielt für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen, sollen zentral ausgeschriebene (Übergangs-)Stipendien und Informationsveranstaltungen des Mentoringprogramms „Movement“ in der Studierendenschaft publik gemacht werden. Das Mentoringprogramm soll bei jedem zweiten Promotionsblock eingeladen werden, um auf die Möglichkeiten einer Begleitung der Promovendinnen durch Mentorinnen hinzuweisen mit dem Ziel, den erfolgreichen Abschluss des Promotionsstudiums (und der Promotion) insbesondere bei Promovendinnen zu fördern. Auch sollen Masterstudierende auf das Programm aufmerksam gemacht werden. Die Zeiten dafür sind mit dem Beginn des Mentorings abzugleichen. Die Vorstellung des Programms soll möglichst zu Beginn des Mastercolloquiums erfolgen.

Der Studierenden-Verteiler der Fakultät könnte ebenfalls dafür genutzt werden, um weibliche Studierende noch vor ihrem Studienabschluss zu erreichen und beim Übergang zu einer wissenschaftlichen Karriere zu begleiten und so ggf. die Zahl der weiblichen Promovendinnen zu erhöhen.

Regelmäßige Darstellung weiblicher Karrierewege von Public-Health-Promovendinnen bei Fachtagungen könnte dazu beitragen, Frauen für die Aufnahme eines Promotionsstudiums ermutigen. Dies wurde bei der Tagung „Armut und Gesundheit“ im Jahr 2015 bereits durchgeführt und sollte nach Möglichkeit jährlich wiederholt werden. Außerdem könnte die gendersensible Auswertung der Absolventenstudie weitere wertvolle Hinweise für Gründe liefern, die eine Promotion durch Frauen begünstigen oder verhindern.

4.3 Gezielte Karriereförderung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät

Im Rahmen von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen bekommen Studentinnen Einblick in universitäre Strukturen, den Wissenschaftsbetrieb und die universitäre Selbstverwaltung. Da insbesondere der Anteil an Frauen bei studentischen und

wissenschaftlichen Hilfskräften sehr hoch ist, sollte versucht werden, die bereits in Projekten tätigen Studentinnen durch direkte Ansprache durch die Arbeitsgruppenleiter(innen) für eine Tätigkeit in der Arbeitsgruppe über den Studienabschluss hinaus zu begeistern und durch gemeinsame Beantragung von Drittmitteln nach Möglichkeit Ressourcen für eine Weiterbeschäftigung zu schaffen. In der Zusammenarbeit mit erfahrenen Wissenschaftler(inne)n erhalten sie gezielte Unterstützung und Beratung zu ihrer Karriereplanung, aber auch Rollenmodelle von Frauen in der Wissenschaft – auch im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4.4 Fakultät-Tandems für gemeinsame Gleichstellungsarbeit

Vorgeschlagen wird die Entwicklung von Tandems zwischen gleichstellungsstarken und gleichstellungsschwachen Fakultäten, um durch gemeinsam zu entwickelnde Gleichstellungsprojekte zur Förderung der Gleichstellung an beiden Fakultäten beizutragen. Eine Möglichkeit der Finanzierung dieser Tandem-Projekte könnte die Beantragung von zentral für Gleichstellungsarbeit zu vergebenden Mitteln des Rektorats sein. Konkret wird die Fakultät für Gesundheitswissenschaften ein Tandem mit der Technischen Fakultät beispielsweise zum Thema Autonomie entwickeln.

4.5 Projekt „Studienabbrüche von Studierenden in Folge von Diskriminierung und Mehrfachbelastung durch heterogene Lebenslagen“

Es wird im Sommersemester 2016 ein Projekt zur Befragung von Studierenden der Gesundheitswissenschaften durchgeführt, in dem das Thema „Studienabbrüche bei Studierenden in Folge von Diskriminierung und Mehrfachbelastung durch heterogene Lebenslagen“ untersucht werden soll. Ziel dabei ist festzustellen, wie stark Studierende aus welchen Gründen diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen und welche Rolle das bei der Entscheidung, das Studium abzubrechen, spielt. Die Durchführung könnte im Rahmen eines Seminars durch Studierende der Gesundheitswissenschaften erfolgen, die dadurch Kompetenzen in der Konzipierung und Durchführung qualitativer/quantitativer Studien entwickeln können. Es wird angedacht, für die Durchführung des Projektes Q-Mittel zur Verbesserung der Qualität des Studiums und der Lehre zu beantragen. Die Beantragung wird bei der nächsten Beantragungsrunde durch die Gleichstellungsbeauftragte erfolgen.

4.6 Studie zur Willkommenskultur der Fakultät bei Schwangerschaft/Elternschaft, bzw. Behinderungen

Geplant ist die Durchführung eines Projektes zur Willkommenskultur der Fakultät bei Schwangerschaft/Elternschaft, das versucht zu analysieren, wie sich werdende Eltern in ihrer Situation hinsichtlich unterschiedlicher Faktoren wie Akzeptanz der Elternzeit durch Arbeitsgruppenleiter(innen), Sicherheit/Unsicherheit bei befristeten Stellen, Zugang zu Kinderbetreuungeinrichtungen u.ä. fühlen und welche Bedürfnisse sie haben. Ausgehend

von den UN-Konventionen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist im Berichtszeitraum eine weitere Studie zur Willkommenskultur der Fakultät hinsichtlich MitarbeiterInnen mit Behinderungen geplant. Es geht bei diesen Studien darum, sowohl gut funktionierende Maßnahmen und Umgangsweisen zu erkennen und auszubauen als auch Problemlagen, bzw. Bedarfe zu ermitteln um davon ausgehend strukturelle Änderungen (auf Fakultäts-, aber auch auf universitärer Ebene) zu initiieren, die mit einer Verbesserung der Willkommenskultur bei Elternschaft oder Behinderung an der Fakultät/Universität einhergehen könnten. Eine Finanzierung der Studien existiert noch nicht.

4.7 Koordination des Kompetenzzentrums Frauen und Gesundheit NRW

Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften koordinierte in den vergangenen vier Jahren das Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW und wurde vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) auserwählt, diese Koordinationstätigkeit auch für weitere vier, bzw. fünf Jahre auszuführen.

4.8 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Forschung. Der MTV-Bereich ist ebenfalls Ziel umfassender Gleichstellungsaktivitäten. Wir verweisen an dieser Stelle auf den universitären Gleichstellungsplan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik.

4.9 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

Maßnahmen zur Männerförderung sind im Anhang an den Gleichstellungsplan beigefügt, da diese laut eines Beschlusses der zentralen Gleichstellungskommission „nicht in einen Gleichstellungsplan mit den rechtlich festgelegten Erfordernissen gehören“.

4.10 Fakultätsöffentliche Benennung von AnsprechpartnerInnen für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung

An der Fakultät werden konkrete Ansprechpersonen für Betroffene sexualisierter Diskriminierung und Gewalt benannt und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.

5 Arbeitsweise der Gleichstellungskommission

5.1 Evaluation des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan wird im Geltungszeitraum fortlaufend dokumentiert und evaluiert, so dass jederzeit Transparenz über den Stand seiner Umsetzung besteht. Im Verlauf der drei

Jahre wird er regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt.

Nach Ablauf der drei Jahre steht eine ausführliche Übersicht über die durchgeführten Maßnahmen und die Einschätzung ihrer Wirksamkeit zur Verfügung. Sie dient der Gleichstellungskommission außerdem als Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

5.2 Informationstransfer

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät bekannt gemacht, in der Fakultätskonferenz diskutiert und beschlossen, und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.

Arbeiten von Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragter

Die Gleichstellungskommission ist paritätisch besetzt. Die Mitglieder werden von der jeweiligen Statusgruppe gewählt. Die Mittelbauvertreterin übernimmt gleichzeitig das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die Gleichstellungskommission befasst sich in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres Bereichs und gibt Empfehlungen gegenüber der Fakultät ab. Die Gleichstellungskommission überprüft die Umsetzung des vorgelegten Gleichstellungsplans durch die Fakultät.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann ihre Rechte bei der Beteiligung an Berufungsverfahren, an anderen Personalangelegenheiten und bei sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät widerruflich wahrnehmen lassen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Überarbeitung vom 02.05.2016, Hürrem Tezcan-Güntekin

Anhang

Eine Maßnahme zur Gewinnung von männlichen Studierenden für die BA-Studiengänge

Im Sinne einer Gleichstellungsarbeit, die sich unter anderem auf die Gleichstellung von Männern und Frauen konzentriert, hat die Fakultät auch besonderes Interesse daran, die Zahl der männlichen Studierenden in den BA-Studiengängen zu erhöhen. Im Rahmen der sich in der Planung befindenden Marketingstrategie der Fakultät sollen explizit auch männliche Schüler bei Informationsveranstaltungen an Schulen angesprochen werden. Hierfür sollte die informierende Person nach Möglichkeit männlich sein, um ein Rollenvorbild für die Schüler zu schaffen.

