

# GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

2022-2024

<b>Präambel</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Bestandsaufnahme</b> .....	<b>2</b>
1.1 Studierende und Absolvent*innen der Gesundheitswissenschaften .....	2
1.2 Beschäftigte der Fakultät für Gesundheitswissenschaften .....	4
<b>2. Bestandsanalyse und Bilanz</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien und Maßnahmen</b> .....	<b>8</b>
3.1. Professuren .....	8
3.2. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Qualifikationsphase .....	9
3.3. Studierende .....	10
3.4. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	11
<b>4. Zielgruppenübergreifende Ziele, Strategien und Maßnahmen</b> .....	<b>12</b>
4.1. Etablierung eines Austauschformats zu gleichstellungsbezogenen Themen .....	12
4.2. "Eine Inklusivere Arbeits-, Lehr- und Lernkultur" – Post-Pandemie .....	13
4.3. Nachfolgeerhebung zu Diskriminierungserfahrungen .....	14
4.4. Transparente und niedrigschwellige Zugänge zu uni- und fakultätsinternen Richtlinien und Unterstützungsstrukturen .....	14
4.5. Partizipation in Gremien .....	15
4.6. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung und als Leitungsaufgabe .....	15
<b>5. Flankierende Dimensionen</b> .....	<b>16</b>
5.1. Themen der Gleichstellung und Diversity in Studium und Lehre .....	16
5.2. Sexualisierte Gewalt .....	17
5.3. Sprache .....	17
<b>6. Zusammenfassung der Zukünftigen Weiterentwicklung</b> .....	<b>18</b>
<b>7. Arbeiten der Gleichstellungskommission und Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>18</b>
<b>8. Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans in die Fakultät</b> .....	<b>19</b>
<b>9. Anhang</b> .....	<b>20</b>

Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Inklusion sind grundlegende Werte der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. In Anpassung an das Gleichstellungskonzept der Universität konzentriert sich die Gleichstellungspolitik der Fakultät in den nächsten Jahren auf die Förderung einer gelebten geschlechtergerechten und inklusiven Kultur - Stichwort: Kulturwandel. Dieser angestrebte Kulturwandel meint, dass sowohl auf Universitäts- als auch auf Fakultätsebene vielfältige Instrumente und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit entwickelt wurden. Nun gilt es gleichstellungspolitische Haltungen als selbstverständliche Querschnittsaufgaben anzunehmen und nachhaltig in Prozesse und Strukturen zu implementieren.

Als entscheidend für diesen Prozess sehen wir zwei Ansätze, die die Eckpfeiler der Gleichstellungsarbeit für die kommenden Jahre bilden: Intersektionalität und Partizipation. Die Anwendung eines intersektionalen Ansatzes der Gleichstellungsarbeit bedeutet folgendes: die Aufgabe der Gleichstellung in diesem Rahmen ist die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) unter gezieltem Einbezug der wissenschaftlichen Erkenntnis, dass eine Gleichstellung der Geschlechter nur dann erfolgen kann, wenn die Wechselwirkungen zwischen geschlechtsbezogener Benachteiligung und anderen Dimensionen von Diskriminierung (z.B., Geschlechtsidentität, Alter, Migration Behinderung, chronische Krankheit, wirtschaftliche Lage, usw.) angemessene Berücksichtigung finden. Geschlecht wird also als ein integraler Bestandteil aller miteinander verzahnten Diversitätsaspekten verstanden. Die Fakultät wird dementsprechend Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit stets in Wechselwirkung mit weiteren Diversitätsaspekten verstehen, konzeptualisieren, umsetzen und evaluieren. Die geschlechtsbezogene Gleichstellung in diesem Sinne diversitätssensibel und offen gegenüber Änderungen der rechtlichen Vorgaben zu geschlechtlicher Gleichbehandlung umzusetzen, liegt in der Verantwortung der Fakultätsleitung.

Als zweiter Eckpfeiler erleichtert der partizipative Ansatz die Diskussion, Anpassung und Bewertung der bestehenden und geplanten Maßnahmen aus Perspektive der entsprechenden Anwendungs- und/oder Zielgruppen. Ein Schwerpunkt wird dementsprechend sein, den offenen Dialog und die integrative Kultur der Fakultät zu fördern. Dies ermöglicht es außerdem die Sichtbarkeit sowie die Mitwirkung an Gleichstellungsinstrumenten und -vorgaben zu erhöhen, um allen Angehörigen der Fakultät die gleichen Chancen zu bieten, ihr Potenzial zu entfalten. Um ihre beratende Funktion bestmöglich zu erfüllen, wird die Gleichstellungskommission die Zusammenarbeit mit den relevanten Akteur\*innen der Fakultät intensivieren.

Um langfristig einen geschlechtergerechten Kulturwandel auf breiter Ebene zu erreichen, werden die bestehenden strukturellen, personellen und auch kategorienübergreifenden Maßnahmen unter einer intersektionalen Perspektive erweitert, angepasst und konsolidiert. Mit diesem Gleichstellungsplan wird dieses Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt und als schrittweise Annäherung daran

verstanden, geschlechtsbezogene Gleichstellung auch unter Bezug auf unterschiedliche Diversitätsmerkmale von Menschen zu erzielen. Aufgabe aller Angehörigen der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, insbesondere der Fakultätsleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ist der Abbau von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen und die Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten, stets unter Einbezug von weiteren Diversitätsmerkmalen und deren Wechselwirkungen mit Geschlecht.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften berücksichtigt und vertieft den „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld“ und die "Leitlinie Diversität" der Universität.

## 1. BESTANDSAUFNAHME

### 1.1 STUDIERENDE UND ABSOLVENT\*INNEN DER GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Bachelor of Health Communication, Master of Public Health und Promotionsstudiengang Public Health deutlich höher als der Anteil der männlichen Studierenden. Auf Grundlage der Zahlen des Statistischen Jahrbuch der Universität Bielefeld für den Zeitraum 2013-2018 wird deutlich, dass der Anteil an weiblichen Studierenden an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften über alle Studiengänge hinweg seit dem WS13/14 immer um die 80% liegt (Tab. 1). Im Jahr 2021 liegt der Durchschnitt bei 80%.

**Tabelle 1: Studierende an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften, insgesamt**

	WS 13/14	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19
<b>m</b>	129	108	147	156	131	160
<b>w</b>	556	558	587	591	598	654
<b>%-Anteil w</b>	81%	84%	80%	79%	82%	80%

Quelle: Universität Bielefeld, Statistisches Jahrbuch 2019

Differenziert nach den Studiengängen fällt auf, dass sowohl im Bachelor-Studiengang als auch im Master-Studiengang der Fakultät für Gesundheitswissenschaften der Frauenanteil von 2013-2018 immer stabil über 82% liegt. Im Promotionsstudiengang der Fakultät ist der Schwankungsgrad stärker ausgeprägt, da auch die Gesamtzahl der Studierenden deutlich kleiner ist (von 50% (n=3) im Jahr 2014 bis 86% (n=12) im Jahr 2016). Aber auch hier fällt die Quote nicht unter 50%. Der Durchschnitt der einbezogenen sechs Jahre liegt bei 72% (n=64)). Es ist somit ein leichter Rückgang des Frauenanteils bei Übergang vom Masterstudium zum Promotionsstudium in Höhe von ca. 14,5 Prozentpunkten zu verzeichnen (Tab. 2).

**Tabelle 2: Studienanfänger\*innen nach Studiengängen**

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bachelor</b>	m	17	23	29	18	17	4
	w	152	106	132	109	117	107
<b>%-Anteil w</b>		90%	82%	82%	86%	87%	88%
<b>Master</b>	m	10	10	10	13	10	11
	w	54	60	60	68	70	68
<b>%-Anteil w</b>		84%	86%	86%	84%	88%	86%
<b>Dr PH</b>	m	6	3	4	2	3	4
	w	17	3	11	12	6	15
<b>%-Anteil w</b>		74%	50%	73%	86%	67%	79%

Quelle: Universität Bielefeld, Statistisches Jahrbuch 2019

Werden nun die Abschlussquoten über die Studiengänge hinweg betrachtet, zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Die Abschlussquoten der weiblichen Studierenden in den Studiengängen Health Communication und Public Health liegen wie auch die Anteile der Studienanfängerinnen über 80% (im Bachelor im Durchschnitt bei 87% und im Master bei 83%). Im Promotionsstudiengang liegt die Abschlussquote im Durchschnitt bei 57% (Tab. 3). Hier zeigt sich, dass nicht nur der Frauenanteil an Promotionsstudierenden im Vergleich zu den anderen Studiengängen der Fakultät geringer ist, sondern dass auch die Abschlussquote deutlich geringer ausfällt. Hier lässt sich somit ein Handlungsbedarf auf Promotionsebene identifizieren. Auf Ebene der Habilitationen zeigt sich ein ausgewogenes Bild zwischen Männern und Frauen (welches aufgrund der kleinen Fallzahl jedoch starken Schwankungen unterliegt). Die Abschlussquoten liegen zuletzt bei genau 50% (n=1) und damit unter den Abschlusszahlen der anderen Qualifikationen.

**Tabelle 3: Abschlüsse an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften in den Jahren 2013-2018**

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Bachelor</b>	m	8	11	13	9	15	19
	w	59	57	94	116	81	116
<b>%-Anteil w</b>		88%	84%	88%	93%	84%	86%
<b>Master</b>	m	12	6	17	7	13	18
	w	25	46	64	49	68	73
<b>%-Anteil w</b>		68%	88%	79%	88%	84%	90%
<b>Promotionsstudiengang Dr PH</b>	m	2	4	5	4	10	2
	w	3	3	7	6	11	5
<b>%-Anteil w</b>		60%	43%	58%	60%	52%	71%
<b>Freie Promotion</b>	m	-	0	2	1	-	0
	w	-	1	3	1	-	2
<b>%-Anteil w</b>			100%	60%	50%		100%
<b>Habilitation</b>	m	-	0	1	-	1	-
	w	-	1	0	-	1	-
<b>%-Anteil w</b>			100%	0%		50%	

Quelle: Universität Bielefeld, Statistisches Jahrbuch 2019

## 1.2 BESCHÄFTIGTE DER FAKULTÄT FÜR GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Im Vergleich zu anderen Fakultäten ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten insgesamt als gut zu beurteilen. Der Professorinnenanteil in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften beträgt 46% und konnte damit zum letzten Gleichstellungsplan leicht gesteigert werden. Die letzten zwei durchgeführten Berufungsverfahren (Gesundheitskommunikation, Demografie und Gesundheit) wurden ebenfalls mit Professorinnen besetzt. Bei der Übersicht fällt auf, dass auf der Ebene der W3-Professuren die paritätische Verteilung zwischen Professoren und Professorinnen noch nicht erreicht werden konnte. Auf der Ebene der W2-Professuren konnte der Frauenanteil stark (von 33% auf 75%) erhöht werden.

Die Fakultät muss sich weiter bemühen, die aktuell freien und im Planungszeitraum freiwerdenden Professuren auf W3-Niveau mit Frauen zu besetzen.

Im Mittelbau sind derzeit 23 Männer und 65 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil beträgt hier 74%. Der Frauenanteil ist weiter angestiegen (2015: 61%, 2017: 68%). Der Anteil der Frauen unter den WHK und SHK ist gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan unverändert hoch, sodass das aufgrund des hohen weiblichen Anteils in den Studiengängen der Fakultät angestrebte Ziel von mind. 50% mit 70-75% weiblichen WHK/SHK erreicht und auf WHK-Ebene weit übertroffen wurde.

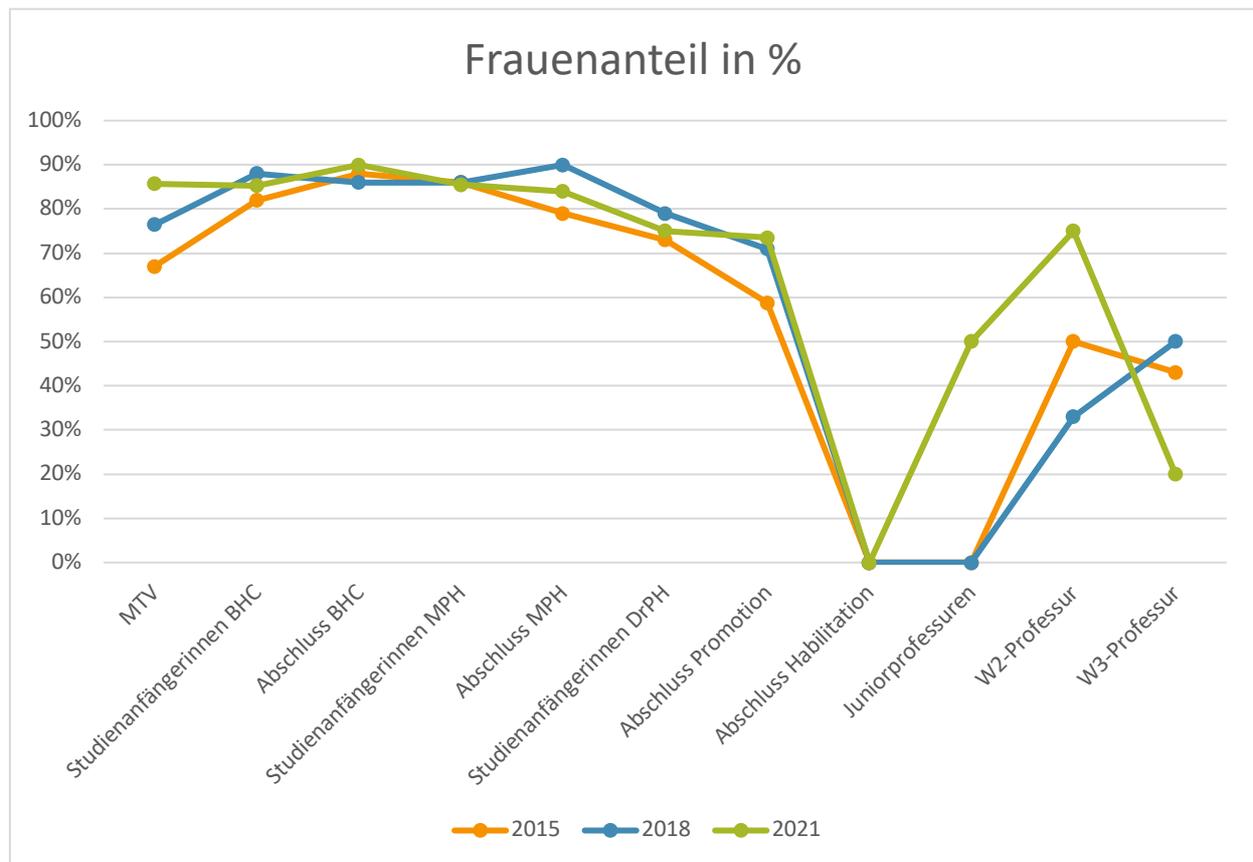
**Tabelle 4: Frauenanteil der Beschäftigten nach Qualifikationsstufen**

Frauen		
Qualifikationsstufe	n	%
W3	2	29%
W2	3	75%
W1	1	50%
übriges wiss. Personal	65	74%
WHKs	41	85%
SHKs	12	71%

Quelle: Beschäftigte nach Personalkategorien zum Stichtag 30.06.2021 in der Kopfzählung; Dez. P/O

Die Grafik 1 veranschaulicht die Entwicklung des Frauenanteils in Bezug auf die verschiedenen Beschäftigungsformen an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Es wird deutlich, dass lediglich auf Ebene der W3-Professuren der Frauenanteil im Jahr 2021 rückläufig zu den Zahlen aus dem Jahr 2018 ist. Für die beiden Stichtage in 2018 und 2021 gab es keine Habilitationen.

**Graphik 1: Frauenanteil der Beschäftigten nach Qualifikationsstufen an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften (Stichtag 2015, 2018 und 2021)**



Quelle: eigene Auswertung

## 2. BESTANDSANALYSE UND BILANZ

Vor diesem Hintergrund lässt sich zusammenfassen, dass nahezu alle Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan 2019-2021 – außer der Frauen-Anteil an W3-Professuren - erfüllt werden konnten. Das Nicht-Erreichen der Zielvorgaben bei W3-Professuren lässt sich durch die kleine Fallzahl erklären, welche anfällig für zufällige Schwankungen ist. Bei den W2 und W3- Professuren gab es aktive Bemühungen und Verbesserungen der Quote weiblicher Professorinnen. Um einer möglichen Stagnation oder Rückläufigkeit dieser Entwicklung entgegenzuwirken, haben sich verschiedene Leitungskräfte der Fakultät bei (auch ungeplant) freiwerdenden Stellen durch aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen, Erstellen von Scouting-Listen, vermehrte Einladung von Frauen und systematische Rekrutierung mit Hilfe von Netzwerken und Datenbanken aktiv um eine weibliche Vertretung bzw. weibliche Neubesetzung freiwerdender Stellen bemüht. Diese Maßnahmen wurden auch bei der Ausschreibung von Stellen für Juniorprofessuren ergriffen. Insgesamt bemüht sich die Fakultät weiterhin Gleichstellungsaspekte in alle Querschnittsbereiche sowie in Lehre und Forschung zu integrieren und die Gleichstellung um eine Diversityperspektive bzw. Blick auf heterogene Lebenslagen zu ergänzen.

Eine Gesamtübersicht über die Geschlechterverteilung an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften liefert Tabelle 5. Dieser können auch die Zielvorgaben für die nächsten 3 Jahre entnommen werden.

**Tabelle 5: Zielvorgaben für die Jahre 2022 bis 2024**

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 <sup>a</sup>	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021	m	w		w %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	4	1	29,0%			
W2 / C3	1	3	75%	1	0	Mind. 50%
A14 a. Z.						
A13 a. Z.						
W1 (Juniorprof.)	1	1	50%	1	1	Mind. 50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)						
E 13/14 unbefr. Vollzeit	1	2	67%			Mind. 50%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	1	3	89%			
E 13/14 befr. Vollzeit		4	100%	3	2	Mind. 50%
E 13/14 befr. Teilzeit	10	22	69%	32	16	Mind. 50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit						

Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit		1	100 %			
E 13/14 Drittmittel <sup>b</sup> Vollzeit	2	10	83%	12	6	Mind. 50%
E 13/14 Drittmittel* Teilzeit	10	31	76%	30	15	Mind. 50%
Professurvertretungen	1	1	50%	2	1	Mind. 50%
WHK	7	41	85%	48	24	Mind. 50%
SHK	5	12	71%	17	9	Mind. 50%
Abschluss Studium	33	166	83%			Mind. 50%
Abschluss Promotion	2	9	82%			Mind. 50%
Abschluss Habilitation	0	0	0%			Mind. 50%

<sup>a</sup>altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation

<sup>b</sup> einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

### 3. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE, STRATEGIEN UND MAßNAHMEN

#### 3.1. PROFESSUREN

Um den Frauenanteil, insbesondere an W3-Professuren zu erhöhen, wird in den anstehenden Berufungsverfahren die Besetzung mit weiteren Frauen angestrebt. Hierfür setzt die Fakultät verstärkt die Empfehlungen und Verbindlichkeiten der Universität Bielefeld um (Broschüre: „Wie Professorinnen gewinnen?“), welche eine detaillierte Integration von Genderkompetenz in jeder Phase der Berufung aufzeigt:

- **Phase I: Perspektivplanung unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten.** Gleichstellungsstrategische und gendersensible Überlegungen fließen in die Entwicklung der Denomination ein, beispielsweise in Form einer Markt-Analyse und/oder Erstellung einer Scoutingliste (wird von der jeweiligen Berufungskommission entschieden und festgehalten). Die Fakultätsleitung entwickelt eine Gleichstellungsstrategie für das Verfahren, sodass explizit die geschlechtergerechte Gestaltung festgelegt und verbindlich umgesetzt wird. Die Gleichstellungskommission wird bereits ab Beginn des Willensbildungsprozess beteiligt.
- **Phase II: Erstellung von Freigabeantrag und Ausschreibung.** Bei der Ausschreibung muss auf eine gendersensible Sprache und eine geschlechtergerechte Erstellung des Anforderungsprofils geachtet werden. Eine systematische Anforderung von Bewerbungsunterlagen (z.B. Nennung von Familienzeiten im CV) erleichtert die Vergleichbarkeit von Bewerber\*innen. Die Ausschreibung erfolgt parallel in mehreren Stellenkategorien und wird in einschlägigen Netzwerken (z.B. Netzwerk Frauenforschung NRW, Forum Mentoring e.V.) verbreitet, um ein breites Bewerberinnen\*-Feld anzusprechen.
- **Phase III: Durchführung des Auswahlverfahrens.** Nach der Freigabe der Professur übernimmt der\*die Kommissionsvorsitzende die Verantwortung für die verbindliche Umsetzung der Gleichstellungsstrategie, die Dokumentation dieser und die Kommission entsprechend zu informieren. Bereits in der konstituierenden Sitzung wird von der Fakultätsleitung auf die Gleichstellungsziele und -strategien hingewiesen. Die Vertreter\*innen der dezentralen als auch zentralen Gleichstellungskommission müssen wie Mitglieder an den Sitzungen der Berufungskommission beteiligt werden. Bewerber\*innen werden möglichst paritätisch eingeladen, wobei eine vermehrte Einladung von Wissenschaftlerinnen\* besonders erfolgsversprechend ist für die Erhöhung des Bewerberinnen-Pools. Wenn der Frauenanteil von mindestens 50% nicht erreicht ist, werden nachträglich aussichtsreiche Kandidatinnen\* direkt angesprochen und eine kurze schriftliche Reflektion im Protokoll zu möglichen Gründen aufgenommen.

- **Phase IV: Abschluss des Berufungsverfahrens.** Mit Erstellung des Listenvorschlags reflektiert und dokumentiert die Berufungskommission sämtliche Aktivitäten und Bemühungen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen\*.

### 3.2. WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITENDE UND QUALIFIKATIONSPHASE

Die langfristige Gewinnung und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen\* ist weiterhin ein zentrales Ziel der Fakultät und der Gleichstellungsarbeit. Daher wird der Schwerpunkt in den nächsten drei Jahren auf der Anpassung und Stärkung von Initiativen liegen, die Frauen (insbesondere in benachteiligten Gruppen) die gleichen Chancen bieten, ihr Studium erfolgreich abzuschließen und ihre berufliche Entwicklung und Aufwärtsmobilität in Richtung Senior- und Führungspositionen innerhalb der Fakultät zu fördern. Dafür setzt sich die Fakultätsleitung die folgenden Ziele: i) Verminderung des *drop-out* von Frauen und anderen von Ausgrenzung betroffenen Gruppen und ii) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

Schlüsselstrategien zur Erreichung dieser Ziele sind die Nutzung der verfügbaren rechtlichen Mechanismen für die Anpassung der Befristungsdauer von Verträgen an das jeweilige Qualifikationsziel, um verlässliche Vertragslaufzeiten in den Qualifikationsphasen zu schaffen.

Um die Abbruchquote bei Doktorandinnen zu senken, sind folgende Maßnahmen geplant:

Sensibilisierung des Promotionsausschusses

- Der Promotionsausschuss der Fakultät sollte aktiv werden, um Gründe für das Abbrechen von Promotionen aufzudecken und Gegenmaßnahmen zu diskutieren. Die Etablierung und Durchführung einer geschlechtersensiblen Evaluation des Promotionsstudiums gibt wertvolle Hinweise auf Gründe, die eine Promotion von Frauen begünstigen oder verhindern können

Role Model Program- Karriereberatung und gezielte Coaching

- Bereitstellung von Workshops für Doktorandinnen zur Unterstützung beim Verfassen von Dissertationen in verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses (entweder im Rahmen der Promotionsblöcke des Studiengangs oder eigenständig, in Zusammenarbeit mit der Zentralen Gleichstellungskommission und dem "movement"-Mentoring-Programm).
- Wiedereinführung der regelmäßigen Darstellung weiblicher Karrierewege von Public-Health-Promovendinnen bei Fachtagungen (z. B. Kongress "Armut und Gesundheit" und andere regionale/nationale Veranstaltungen - eine Initiative, die auch in früheren Gleichstellungsplänen der Fakultät umgesetzt und geplant wurde)

Darüber hinaus sind familienfreundliche Arbeits- und Vertragsregelungen, insbesondere im Kontext der Covid-19-Pandemie (vgl. dazu auch Punkt 4.2), von entscheidender Bedeutung, um Beschäftigte und Doktorandinnen\* dabei zu unterstützen, ihren beruflichen, familiären und pflegerischen Verpflichtungen in einer Weise nachzukommen, die ihre berufliche Entwicklung und ihre Perspektiven nicht gefährdet. Zu den Maßnahmen zählen die Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und Doktorandinnen\* bei der Ansetzung von analogen und digitalen Terminen, die Ermöglichung freier, regelmäßiger Tage bei Teilzeitkräften und die Besetzung von Stellen in Teilzeit, wenn dies der Vereinbarkeit zuträglich ist. Darüber hinaus unterstützt die Fakultätsleitung die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen und/oder das Arbeitsverhältnis nach dem WissZeitVG um die Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz und die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit verlängern zu lassen.

Die Fakultät wird Doktorandinnen\* über wissenschaftliche Karrierewege und Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung an der Universität informieren und beraten. Diese Informationsveranstaltungen werden in die Sitzungen des Promotionsstudiengangs integriert, zu denen Vertreter\*innen der Förderorganisationen eingeladen werden, um bestehende Mentoring-, Coaching-, Karriere-, Mobilitäts- und Weiterbildungsangebote an der Universität zu präsentieren.

Diese von der Fakultät ausgerichteten Seminare und strategischen Vernetzungsmöglichkeiten erleichtern den Weg zur Promotion und unterstützen Wissenschaftlerinnen\* bei der weiteren Entwicklung ihrer Karriere und bereiten sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vor, die im Kontext der aktuellen Formen der Rollendefinitionen mit einer Professur verbunden sind.

Bei Promotionen und Habilitationen ist der Anteil an informellem Support (Bereitschaft, Frauen an Forschungsvorhaben partizipieren zu lassen, Unterstützung von Forschungsvorhaben von Frauen, Bereitschaft zur Betreuung der Qualifikationsarbeiten) nicht zu unterschätzen. Das vorgeschlagene Runder Tisch-Format (siehe 4.1) wird den Austausch sowohl über solche Hindernisse bei der Weiterqualifizierung von Frauen als auch über geeignete Unterstützungs- und Betreuungsmaßnahmen erleichtern. In Zusammenarbeit mit Vertreterinnen\* der verschiedenen Statusgruppen (z.B. Fachschaft und Mittelbau) werden die von den Wissenschaftlerinnen\* wahrgenommenen Lücken in den bestehenden Angeboten identifiziert und Prozesse zu deren Ergänzung auf Fakultätsebene (in Kooperation mit universitätsweiten Akteur\*innen und Ressourcen) etabliert. Diese Aspekte werden mindestens einmal pro Jahr als regelmäßiger Tagesordnungspunkt in den entsprechenden Kommissionen der Fakultät diskutiert.

### 3.3. STUDIERENDE

Studentinnen\* und weibliche wissenschaftliche bzw. studentische Hilfskräfte sollen vor dem Hintergrund des abnehmenden Anteils von Studentinnen\* im Promotionsstudiengang bzw. mit einer Promotion als Abschluss gezielt auf die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere im Rahmen dieses Programms

hingewiesen werden. Arbeitsgruppenleitungen und leitende Mitarbeitende gehen aktiv auf Studentinnen\* zu und informieren in Gesprächen über Karrierechancen und -risiken in der Wissenschaft. Darüber hinaus wird bei der Identifikation von wissenschaftlichen Interessensfeldern sowie dem Bewerbungsprozess für den DrPH Studiengang angepasst Unterstützung angeboten. Für den auf persönlicher Ansprache basierenden Teil dieser Maßnahmen ist im Verlauf des Masterstudiums der Zeitpunkt der Themenauswahl für die Abschlussarbeit anzustreben, um Karriereoptionen realistisch zu ermöglichen (d.h. spätestens zu den Masterkolloquien). Zusätzlich weist die Fakultät auch Studentinnen\* auf eigene und fördernde Strukturen der Universität hin (Mentoringprogramm Movement, Stipendien, u.v.m. vgl. 3.2. WMA und Qualifikationsphase und 4.4. Transparente und niedrigschwellige Zugänge).

Die Fakultät nimmt detailliertere Analysen der Studienabbrüche bzw. der Studienzzeit vor, um mögliche Belastungen bestimmter Personengruppen, z.B. Personen mit Sorgeverpflichtungen im Studium, zu untersuchen. Anlass ist die im Vergleich zu den Masterstudierenden geringere (teils volatile) Abschlussquote bei den Studentinnen\* im Promotionsstudiengang. Entsprechend der erhobenen Daten entwickelt die Fakultät geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der o.g. Personen und setzt diese um.

### 3.4. MITARBEITENDE IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Der MTV-Bereich ist ebenfalls Ziel umfassender Gleichstellungsaktivitäten. Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Forschung. Der zunehmende Zeitdruck und die Arbeitsverdichtung stellen einen Teil der Beschäftigten (insbesondere Sekretär\*innen) vor große Herausforderungen. Die Fakultät begrüßt deshalb die Aktivitäten des Netzwerks FairNetz Bielefeld und unterstützt MTV aktiv am Austausch teilzunehmen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät ausdrücklich Maßnahmen zur Fortbildung und Personalentwicklung. Die unten genannte Maßnahme des Runden Tisches (s. 4.2.) richtet sich explizit auch an die MTV und trägt zur weiteren Vernetzung und Identifikation von Anliegen der Statusgruppe bei. Zudem lädt die Fakultät die MTV (wie auch alle anderen Statusgruppen) dazu ein, die Ergebnisse der Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen (s. 4.3) gemeinsam zu diskutieren und entsprechende Handlungsempfehlungen abzuleiten. Wir verweisen zudem auf den universitären Gleichstellungsplan für Mitarbeitende in Verwaltung und Technik. Die Fakultät legt dabei einen Fokus auf die Unterstützung und Ermunterung von Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und trägt Sorge für die Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten. Das gilt ausdrücklich auch für Mitarbeiterinnen in Teilzeit.

## 4. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE ZIELE, STRATEGIEN UND MAßNAHMEN

### 4.1. ETABLIERUNG EINES AUSTAUSCHFORMATS ZU GLEICHSTELLUNGSBEZOGENEN THEMEN

Als Zeichen des Engagements für eine inklusive Kultur, welche Geschlechtergerechtigkeit diversitätssensibel versteht und angeht, möchte die Fakultät den offenen Austausch zu gleichstellungsbezogenen Themen intensivieren.

Auf Fakultätsebene wird vor diesem Hintergrund in den nächsten drei Jahren eine partizipative Gesprächsrunde im Format „Runder Tisch“ zum Thema „intersektionale Geschlechterpolitik“ starten. Mindestens einmal pro Semester soll damit die Möglichkeit für einen themenübergreifenden Austausch zwischen allen Akteur\*innen geschaffen werden. Diese Gespräche sollen anlassbezogen statusgruppenübergreifend oder -spezifisch stattfinden. Wichtig ist, dass diese Gespräche als geschützter Raum verstanden werden, in dem Kritik, Lob, Fragen oder Frustration geäußert werden kann und dann von der Gleichstellungskommission an die Fakultätsleitung und/oder entsprechende Gremien weitergeleitet wird. Die Fakultätsleitung wird innerhalb von zwei Monaten eine Stellungnahme mit Lösungsvorschlag formulieren und den beteiligten Parteien über die Gleichstellungskommission zukommen lassen. Einmal im Jahr werden die Ergebnisse und Entwicklungen aus dem Format Runder Tisch in der Fakultätskonferenz reflektiert und überprüft.

Bei Konfliktsituationen, die in diesen Gesprächsrunden identifiziert werden, begleitet die Gleichstellungskommission den Prozess, bis eine Lösung für die Konfliktparteien gefunden wurde – möglichst auch in enger Absprache mit dem Vertrauenssteam. Dadurch können die Runder-Tisch-Gespräche auch als kritischer Monitoring- und Evaluierungsmechanismus für die Maßnahmen der Fakultät zur Chancengleichheit dienen, um deren inklusive und nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten. Dieser Austausch kann Bedürfnisse, Möglichkeiten und Synergien mit anderen Initiativen der Fakultät (z. B. Internationalisierungsstrategien) ermitteln und erleichtern.

Das Grundprinzip der Initiative "Runder Tisch" besteht darin, eine "Bottom-up" Implementierung des intersektionalen Ansatzes zu gewährleisten. Wir stellen so sicher, dass die bestehenden Unterstützungs- und Beratungsdienste Geschlecht in Wechselwirkung mit den verschiedenen Dimensionen der Vielfalt berücksichtigen und eventuell mögliche Lücken identifizieren, um sozialer Ungerechtigkeit entgegenzuwirken.

Auf universitätsweiter Ebene, streben wir einen intensivierten Austausch mit Akteur\*innen der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an, d.h. Vertreter\*innen aus dem Gleichstellungsbüro, dem Gleichstellungsreferat des AStA, dem Internationalen Autonomen Frauen-, Lesben- und Transgender-Referat (Fem\*Ref), dem Anaconda, YXK Jin, der Zentralen Gleichstellungskommission und dem Referat für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung). Ziel dieses Austausches ist die intersektionale Perspektive der Gleichstellungsbestrebungen der Fakultät zu schärfen und durch eine

verstärkte Vernetzung auf eine nachhaltige Implementierung von gleichstellungspolitischen Prozessen und Kulturen hinzuwirken.

#### 4.2. "EINE INKLUSIVE ARBEITS-, LEHR- UND LERNKULTUR" – POST-PANDEMIE

Das Arbeiten im Homeoffice sowie die Kommunikation mit Kolleg\*innen bzw. Kommiliton\*innen und Lehrenden auf Distanz zur Zeit der Corona-Pandemie stellt für einen Großteil der Beschäftigten und Studierenden mit Sorgeverpflichtungen der Fakultät besondere Herausforderungen dar. Darüber hinaus waren diese Personen von den teils massiven Einschränkungen z.B. der Kinderbetreuung während der Pandemie betroffen. Auch wenn das Problem von der Universität erkannt wurde, konnte diese mehrfache Belastung mit den familienlastenden Maßnahmen bisher nicht aufgefangen werden und stellen insbesondere für Frauen eine überproportionale Belastung dar. Der o.g. runde Tisch (vgl. 4. Etablierung eines Austauschformats) soll deshalb auch weiterhin für die Sammlung von Themen aus diesem Bereich genutzt werden und daraus entwickelte Verbesserungsvorschläge an die Universität bzw. Fakultät weitergegeben werden.

In dieser Zeit konnten jedoch auch familienfreundliche Arbeitsweisen, wie die Arbeit im Homeoffice oder mobiles Arbeiten genutzt werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Es zeigt sich, dass die Arbeit in Wissenschaft und Lehre an vielen Stellen durch Web-Konferenzen und Distance Teaching Formate in den virtuellen Raum verlegt werden können. Für die Zeit nach der Pandemie soll deshalb nicht zum *status ante* zurückgekehrt werden. Die Fakultät soll prüfen, wie auch zukünftig Arbeiten im Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten möglich bleibt. Dafür ist eine Diskussion mit unterschiedlichen Interessenvertreter\*innen notwendig. Deshalb soll eine Arbeitsgruppe mit Vertreter\*innen der folgenden Gruppen Möglichkeiten für die Verstetigung der aktuellen flexiblen Möglichkeiten diskutieren: Dekanat, Technik/Verwaltung, Studierende, Mittelbau, Arbeitsschutz. Mögliche Aktivitäten der Universität in dieser Hinsicht sollten ebenfalls berücksichtigt werden. „Flexible Arbeit“ und „Arbeiten/Studieren auf Distanz“ sollten dabei nicht als Maßstab guter Praxis für alle Beschäftigten oder Studierenden gelten. Darüber hinaus sind die Möglichkeiten im Universitätsgebäude und im direkten Kontakt für viele Personengruppen mit Vorteilen während der Arbeit oder des Studiums verbunden. Deshalb sollen ebenfalls Interessenvertreter\*innen von z.B. Menschen mit Behinderung an diesen Gesprächen beteiligt werden. Die Fakultätsleitung formuliert dieses Anliegen schriftlich, leitet das Papier an die verantwortlichen Stellen weiter und wirbt für die Berücksichtigung der darin enthaltenen Maßnahmen und Vorgehensweisen in der Fakultät und auf Universitätsebene.

#### 4.3. NACHFOLGEERHEBUNG ZU DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN

Die in der Fakultät durchgeführte Studie zu Diskriminierungserfahrungen der Studierenden<sup>1</sup> (Stern et al., 2018) hat gezeigt, dass diese Gruppe in großer Zahl diskriminierenden Praktiken (u.a. bezüglich des Geschlechts) ausgesetzt ist. Ebenfalls zeigte sich, dass die Studierenden entweder gar nicht oder nur sehr wenig über die Angebote der Universität/Fakultät wissen. In Folge ist das unabhängige Vertrauensteam entstanden. Diese erfolgreiche Maßnahme soll nun weitergeführt werden. In Zusammenarbeit mit den Autor\*innen der Studie, soll im Stil eines Follow-Ups die Erhebung wiederholt werden. Hierbei soll die Zielgruppe erweitert werden, sodass alle Angehörigen der Fakultät teilnehmen können. Dabei wird das Instrument der ersten Erhebung verwendet und um ergänzende Inhalte mit Fokus auf Geschlecht aus intersektionaler Perspektive (s. Präambel) und psychosoziale Auswirkungen wie z.B. Mobbing Erfahrungen ergänzt. Zudem wird die Verstetigung der Befragung angestrebt, um die Arbeit der Gleichstellungskommission, des Vertrauens Teams und weiteren Einrichtungen der Fakultät mit Informationen zu fundieren. Um Synergieeffekte zu nutzen, ist eine Kooperation mit zwei weiteren Gleichstellungskommissionen der Fakultäten für Psychologie und Erziehungswissenschaften geplant.

#### 4.4. TRANSPARENTE UND NIEDRIGSCHWELIGE ZUGÄNGE ZU UNI- UND FAKULTÄTSINTERNEN RICHTLINIEN UND UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUREN

Ein wesentlicher Bestandteil des Engagements der Fakultät für die Förderung einer geschlechtergerechte und inklusiven Universitäts- und Wissenschaftskultur ist die Verbesserung der Sichtbarkeit und Transparenz ihrer Initiativen. Eine erhöhte Sichtbarkeit und Zugänglichkeit aller Gleichstellungsmechanismen, -initiativen und -akteur\*innen wird alle Angehörigen der Fakultät befähigen, diese optimal zu nutzen, und die Fakultät zur Einhaltung ihrer Verpflichtungen anhalten. Die Fakultät strebt daher an, alle gleichstellungsrelevanten Werkzeuge und Instrumente für alle Statusgruppen niedrigschwellig verfügbar zu machen. Mögliche Schritte, um dies zu erreichen, sind: i) die Bereitstellung einer aktuellen und leicht zugänglichen Toolbox auf der Website der Universität in deutscher und englischer Sprache, ii) die Einbindung und Präsentation dieser Ressourcen in wichtigen Gremien und Veranstaltungen der Fakultät (z.B. Willkommens-Kurse/Veranstaltungen zu Beginn des Semesters/Jahres), und iii) die Beratung und Vernetzung aller Statusgruppen mit universitätsweiten Akteur\*innen und Initiativen.

---

<sup>1</sup> Stern, A., Lindemeyer, M. & Tezcan-Güntekin, H. (2018). "Rassistische Witze" - Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Interculture Journal 17(30). Online verfügbar <http://www.interculture-journal.com/index.php/ici/article/view/330> (zuletzt geprüft am 18.10.2021)

#### 4.5. PARTIZIPATION IN GREMIEN

Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften strebt nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG §12) in allen Instanzen, Gremien und Kommissionen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter an. Dabei gilt es auch Frauen als Vorsitzende von Berufungskommissionen zu berücksichtigen. Zur Berücksichtigung des daraus entstehenden zusätzlichen Arbeitsumfangs für die weiblichen Angehörigen der Fakultät sollen die betroffenen Personen durch eine gezielte, jährliche persönliche oder schriftliche Ansprache durch die Fakultätsleitung und ihre Vertreter\*in über Entlastungsmöglichkeiten informiert werden.

Zusätzlich sollen diese in die Sammlung der unter Punkt 4.4. Transparente & niedrigschwellige Zugänge genannten Informationen aufgenommen werden.

#### 4.6. GLEICHSTELLUNG IN DER FAKULTÄTSENTWICKLUNG UND ALS LEITUNGSAUFGABE

Gleichstellung wird in der Fakultät als Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt, zu deren Gelingen alle Fakultätsangehörigen beitragen. Die betont partizipative Ausrichtung des Gleichstellungsplans soll dieses Verständnis nachhaltig stärken und den universitätsweit angestrebten geschlechtergerechten Kulturwandel in der Fakultät verankern.

Alle Fakultätsangehörigen, insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich. In allen Bereichen der Fakultät besteht die Anforderung, Gleichstellung aufgabenbezogen zu berücksichtigen und insbesondere in sämtliche strukturverändernde Maßnahmen einfließen zu lassen. Hierbei wird die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in gleichstellungsrelevante Entscheidungsprozesse und Verfahren als selbstverständlich betrachtet.

## 5. FLANKIERENDE DIMENSIONEN

### 5.1. THEMEN DER GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY IN STUDIUM UND LEHRE

Studierende und Lehrende an unserer Fakultät bringen unterschiedliche Lebensrealitäten und Erfahrungen mit. Diese unterschiedlichen Perspektiven, welche gewohnte Ansichten in Frage stellen und kritische wissenschaftliche Diskussionen anstoßen, müssen anerkannt und gewürdigt werden.

Um eine geschlechtergerechte und inklusive Kultur und Qualität der Lehre nachhaltig zu sichern, ist es notwendig, die unterschiedlichen Studienbedingungen und Lernbedürfnisse der Studierenden anzuerkennen: Erwerbsarbeit, längere Erkrankungen, Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung lassen sich mit dem Studium vereinbaren, wenn für Anwesenheit oder Prüfungen flexiblere Lösungen gefunden werden. Die Fakultät setzt sich dafür ein, mutterschutzrechtliche Nachteilsausgleiche anzuerkennen. In Folge werden Maßnahmen zur Verlängerung von Abgabefristen und Anpassungen der Prüfungsformen im Prüfungsausschuss diskutiert. Zur Unterstützung der Lehrenden, um entsprechend auf die Bedürfnisse der Studierenden zu reagieren, werden die Informationen zentral gesammelt zur Verfügung gestellt (vgl. Punkt 4.4. Transparente und niedrigschwellige Zugänge). Vergleichbare Ausgleiche für andere Gruppen von Studierenden mit Herausforderungen dieser Art sind ebenfalls zu unterstützen.

Eine gender- und diversitätsbewusste Haltung von Lehrenden trägt zum Abbau von Stereotypen und Diskriminierungen in der Lehre bei. Studieninhalte, Lehrmethoden und Kommunikation sollen reflektiert und weiterentwickelt werden. Das Gleichstellungsbüro der Universität hat eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet, die zu Fragen der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit in der Lehre berät. Die AG Gender in der Lehre (GiL) hat eine Materialsammlung erstellt, die Lehrende bei diesem Vorhaben unterstützt.

Die Gleichstellungskommission der Fakultät wird die Lehrenden dabei unterstützen, einige dieser Best-Practice-Vorschläge aufzunehmen und umzusetzen, indem sie das Bewusstsein dafür schärft und zu den entsprechenden Unterstützungsdiensten innerhalb der Fakultät (z. B. Richtig Einsteigen) und der Universität Verbindung aufbaut.

Außerdem strebt die Fakultät an, das Thema Gender weiterhin in Studium und Lehre unter anderem durch die Verwendung geschlechtergerechter Sprache (vgl. Punkt 4.8. Sprache) zu beachten. Zusätzlich sollen weitere Diversitätsmerkmale der beteiligten Personen berücksichtigt und in ihren intersektionalen Verknüpfungen mit der Kategorie Geschlecht bewertet werden. Um diese sensible Lehre und Evaluation zu erreichen, werden sowohl Lehrende als auch Studierende dazu befähigt und bei der Einbindung in den Lehr- bzw. Studienalltag unterstützt. Als zentrales Handlungsfeld im Universitätsalltag ist der Fakultät das Bestehen der in der Präambel beschriebenen inklusiven und kooperativen Kultur in der Lehre besonders wichtig.

## 5.2. SEXUALISIERTE 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. Dabei ist die Priorität von der Universität, Angebote und Informationen um die Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) so zu gestalten, dass sie niederschwellig in Anspruch genommen werden und Frauen aller Statusgruppen sie wahrnehmen können. Die Fakultät wirkt zusätzlich darauf hin, dass Führungskräfte systematisch Fortbildungen zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (angeboten von Dezernat P/O) wahrnehmen.

Die Fakultät schließt sich der Priorität der Universität an, die Transparenz und Zugänglichkeit dieser Maßnahmen zu erhöhen. Daher wird sie ihre Bemühungen zur Bewusstseinsbildung verstärken, indem sie diese Angebote sichtbarer macht und Unterstützung bei der SDG-Prävention anbietet (z. B. Bereitstellung von Materialien zu den SDG für Studierende und Lehrende in der Online-Lehre, sensible Behandlung des Themas in der Lehre usw.).

## 5.3. SPRACHE

Die Fakultät verstetigt ihre Bemühungen eine sensible Sprache in allen Arbeitsbereichen zu etablieren, die heterogene Lebensperspektiven und -erfahrungen einschließt. Dies beinhaltet die Verwendung von geschlechts- neutralen/-differenzierenden Formulierungen in Schriftstücken, Vordrucken für Prüfungen, Formularen, die Vermeidung von stereotypen Darstellungen auf Fotos und in Abbildungen so wie einen gender- und diversitätssensiblen Umgang mit Inhalten, Sprache und Bild im Allgemeinen. Ebenso legt die Fakultät großen Wert auf die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten. Hierfür wurde bereits ein ausführliches Merkblatt entwickelt, das Mitarbeitenden und Studierenden online zur Verfügung steht.

## 6. ZUSAMMENFASSUNG DER ZUKÜNFTIGEN WEITERENTWICKLUNG

Entsprechend der Präambel verfolgt die Fakultät eine an den Bedürfnissen weiterer Gruppen, die im Alltag an einer Universität Diskriminierung ausgesetzt sind, orientierte geschlechtsbezogene Gleichstellungsarbeit und das Verständnis einer gelebten Gleichstellungskultur. In diesem Sinne wird ein Hauptaugenmerk auf die Weiterentwicklung der Themen Gleichstellung und Diversity in Studium und Lehre gelegt. Zudem soll die Erfahrungswelt der Betroffenen sichtbar werden. Dafür wird gemeinsam mit weiteren Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten eine bereits durchgeführte Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen ausgeweitet und wiederholt.

Zum Ende der Pandemie bzw. im Nachgang dieser wollen wir die Eindrücke aus dieser Zeit auch für die Gleichstellungsarbeit nutzen. Dazu zählt eine Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Risiken des Arbeitsalltags in Studium und Beruf in den Jahren 2020-2022. Zudem verfolgt die Fakultät einen neuen zugehenden Ansatz, indem mit verschiedenen Formaten (Round-Table-Gespräche, Zusammenfassung der wichtigsten Dokumente) die Bedürfnisse der Beschäftigten und Studierenden unmittelbar erfahren werden sollen bzw. ihren Bedarfen nach Informationen an einem zentralen Ort entgegengekommen wird.

Darüber hinaus knüpft die Fakultät an diverse Aktivitäten der Uni Bielefeld (FairNetz, Mentoringprogramm Movement) an und schließt an den zentralen Gleichstellungsplan an.

## 7. ARBEITEN DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungskommission ist paritätisch besetzt. Die Gleichstellungskommission überprüft die Umsetzung des vorgelegten Gleichstellungsplans durch die Fakultät.

Zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit der Fakultät steht ein jährlicher Gleichstellungsetat von 5.000€ zur Verfügung. Dieser soll in den kommenden Jahren wieder zielorientiert verwendet werden. Zum einen wurde im Oktober 2021 eine Hilfskraftstelle geschaffen, die die Gleichstellungskommission organisatorisch und inhaltsbezogen unterstützt. Zum anderen können damit Fortbildungsmaßnahmen und Workshops zur Begleitung von Berufungs- und Besetzungsverfahren, sowie Kommunikationsstrategien zur Thematisierung gleichstellungspolitischer Anliegen in Anspruch genommen werden. Auch zukünftig strebt die Fakultät an, diese Professionalisierungsmaßnahmen fortzuführen und zu prüfen, inwiefern darüber hinaus die dezentrale Gleichstellungsarbeit weiter unterstützt werden kann.

## 8. BESCHLUSS UND EINBINDUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS IN DIE FAKULTÄT

Der Gleichstellungsplan ist allen Statusgruppen der Fakultät zugegangen, in den jeweiligen Gremien diskutiert und in der Fakultätskonferenz am 28.10.2021 beschlossen worden. Er ist öffentlich zugänglich auf der Homepage der Fakultät und wird Anfang 2022 allen Fakultätsangehörigen vom Dekanat per Mail zugesandt.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren von 2022 bis Ende 2024.

Im Geltungszeitraum dokumentiert und evaluiert die Fakultätsleitung im Dialog mit der Gleichstellungskommission und allen Statusgruppen den Stand der Umsetzung. Hierzu wird im jährlichen Rhythmus in der Fakultätskonferenz über Maßnahmen berichtet, gemeinsam reflektiert und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Nach Ablauf der drei Jahre kann die Fakultätsleitung so auf eine ausführliche Dokumentation über die durchgeführten Maßnahmen und die Einschätzung ihrer Wirksamkeit zurückgreifen. Sie dient der Fakultätsleitung als Grundlage für die Fortschreibung des nächsten Gleichstellungsplans.

Bielefeld, 11.03.2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Oliver", written over a horizontal line.

Unterschrift Dekan

Tabelle 6: Übersicht über Gleichstellungsziele nach Statusangabe für die Jahre 2019 – 2021

	Bestand 2018			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021	Zielvorgaben bis 2021		Bestand 2021			Zielvorgabe	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen		Beschäftigte zum 30.06.2021				Erfüllt/nicht erfüllt
	m	w	w %		w	w%	m	w	w %		
W3 / C4	3	3	50,0%	1	1	57,0%	4	1	29,0%	Nicht erfüllt	
W2 / C3	2	1	33,0%	1	1	50,0%	1	3	75,0%	Erfüllt	
A14 a. Z.											
A13 a. Z.											
W1 (Juniorprof.)							1	1	50,0%		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)											
E 13/14 unbefr. Vollzeit	1	0	0,0%				1	2	67,0%	Erfüllt	
E 13/14 unbefr. Teilzeit							1	3	89,0%		
E 13/14 befr. Vollzeit	6	6	50,0%	12	6		0	4	100,0 %	Erfüllt	
E 13/14 befr. Teilzeit	3	2	40,0%	5	3		10	22	69,0%	Erfüllt	
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit											
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	0	1	100,0 %	1	0			1	100,0 %	Erfüllt	
E 13/14 Drittmittel <sup>b</sup> Vollzeit	10	24	70,6%				2	10	83,0%	Erfüllt	
E 13/14 Drittmittel* Teilzeit	10	31	75,6%				10	31	76,0%	Erfüllt	
Professurvertretungen							1	1	50,0%		
WHK	9	37	80,0%				7	41	85,0%	Erfüllt	
SHK	8	28	78,0%				5	12	71,0%	Erfüllt	
Abschluss Studium	27	148	84,0%				33	166	83,0%	Erfüllt	

Abschluss Promotion	6	11	65,0%				2	9	82,0%	Erfüllt
Abschluss Habilitation							0	0	0,0%	

**Kommentar:** In der Gruppe der W3-Professuren ist eine weitere Position bis 2021 freigeworden, die bisher nicht nachbesetzt werden konnte. Die entsprechenden Besetzungsverfahren laufen noch, zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist die Zielvorgabe jedoch nicht erreicht.

**Tabelle 7: Übersicht über Gleichstellungsziele und Maßnahmen für die Jahre 2019 – 2021 nach Umsetzungsstatus**

Gleichstellungsziele und -maßnahmen	Umsetzungsstatus
Erhöhung der Frauenquote bei der Besetzung von Professuren und hochdotierten Mitarbeiter:innenstellen im Mittelbau	Teilweise umgesetzt <sup>a</sup>
Erhöhung des Frauenanteils im Promotionsstudiengang	Umgesetzt
Gezielte Karriereförderung der Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät	Umgesetzt
Studie zur Willkommenskultur der Fakultät bei Schwangerschaft/Elternschaft bzw. Behinderung	Nicht umgesetzt <sup>b</sup>
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	Umgesetzt <sup>c</sup>
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Umgesetzt <sup>c</sup>
Fakultätsöffentliche Benennung von Ansprechpartner:innen für Betroffene von Geschlechterbezogene Benachteiligung	Umgesetzt
Anteil von Frauen in Gremien	Umgesetzt
Verstetigung der Befragung zu Studienabbrüchen in Folge von Diskriminierungserfahrungen	Nicht umgesetzt <sup>b</sup>
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	Umgesetzt
Gender in Forschung und Lehre	Umgesetzt

**Kommentar:**

<sup>a</sup> Der Anteil der W3/C4-Professuren ging von 50 auf 29 % im Jahr 2021 zurück (von 3 auf 2 von Frauen besetzte Stellen; der Anteil der von Männern besetzten Stellen stieg von 3 auf 5). Bei den W2/C3-Professuren wurden 75 % der Stellen mit Frauen besetzt.

<sup>b</sup> Aufgrund fehlender Ressourcen, der Pandemie und des Wechsels des Gleichstellungsteams/der Gleichstellungsbeauftragten Anfang 2021 nicht umgesetzt.

<sup>c</sup> Die Maßnahmen, beziehen sich auf zentral gesteuerte Gleichstellungs- bzw. Rahmenpläne.