



**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**

Medizinische Fakultät OWL

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät OWL

Gültigkeit 2022 - 2024

Beschlossen von der Fakultätskonferenz der Medizinischen Fakultät OWL am 07.10.2021

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel - Zielsetzungen im Aufbauprozess der Fakultät	2
2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	3
3 Bestandsanalyse und Bilanz	6
4 Zielgruppenspezifische Ziele Strategien Maßnahmen	6
4.1 Studentinnen	6
4.2 Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen.....	7
4.3 Gewinnung von Professorinnen	8
4.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	11
5 Zielgruppenübergreifende Ziele Strategien Maßnahmen.....	12
6 Flankierende Dimensionen	14
6.1 Vereinbarkeit von Familie & Care-Arbeit, Studium und Beruf	14
7 Gender in Forschung und Lehre	15
7.1 Gender in der Forschung	15
7. 2 Gender in der Lehre	16
8 Diversität an der Fakultät	17
9 Qualitätsmanagement und Evaluation	18
9.1 Gender- und Gleichstellungscontrolling.....	18
9.2 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	18
10 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät.....	19
11 Zusammenfassung der Ziele Strategien Maßnahmen	20

1 Präambel - Zielsetzungen im Aufbauprozess der Fakultät

An der Medizinischen Fakultät werden die Ziele verfolgt, sowohl Gleichstellung als auch Gender in Forschung und Lehre querschnittlich in einem bundesweit sichtbaren Umfang zu implementieren und damit langfristig einen Beitrag zur Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Universitäts- und Wissenschaftskultur in der Medizin zu leisten. Damit soll auch ein Signal gesetzt werden, dass der Gesundheitsversorgung unter dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit eine hohe Bedeutung zukommt. Um Gleichstellung umfassend zu realisieren, ist es nicht ausreichend, allein die Ebene der nominellen Frauenanteile in den Blick zu nehmen. Vielmehr ist auch die Repräsentation der Kategorie Geschlecht/Gender in den Forschungsgegenständen und Lehrinhalten wichtig, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sichtbar zu machen. Die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre ist an der Universität Bielefeld grundsätzlich strukturell verankert und wird von der Medizinischen Fakultät umfänglich unterstützt.

Die Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät ist die Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin (verabschiedet vom Rektorat im August 2018) und das Kapitel „Medizinische Fakultät“ des [Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld](#).

Bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans ist die nachhaltige strukturelle Verankerung der Themen Gleichstellung und Gender in der Organisationsstruktur der Medizinischen Fakultät eine zentrale Aufgabe. Zudem stützen sich die strategischen Zielsetzungen auf die bisherige Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans sind alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät, wobei Leitungspersonen - insbesondere den neu berufenen Professor*innen und der Fakultätsleitung - bei dieser Aufgabe eine besondere Rolle und Verantwortung zukommt.

Dezentrale Gleichstellungsarbeit im bisherigen Aufbauprozess der Fakultät | Da im Aufbauprozess der Medizinischen Fakultät OWL von 2017 - 06/2021 keine Gremien und Strukturen vorhanden waren, die nach den Statuten der Universität Bielefeld erforderlich sind, um eine Gleichstellungskommission zu wählen, wurde für die bisherige Übergangsphase bis zur Etablierung einer Fakultätskonferenz und einer Gleichstellungskommission die Referentin für Gender und Diversity der Medizinischen Fakultät als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte benannt und freigestellt. Sie begleitet den Aufbauprozess seit Beginn (2017) an allen strukturell und konzeptionell relevanten Punkten und betreibt bundesweite Netzwerkarbeit. Zudem unterstützt seit Mai 2020 eine Referentin für Gleichstellung und Gender (Landesprogramm FF-Med des MKW NRW) die Umsetzung der Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin sowie die Inhalte des vorliegenden Gleichstellungsplans. Sie wurde zur stellvertretenden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten benannt.

Mit der Verabschiedung dieses Gleichstellungsplans wird eine Gleichstellungskommission gewählt. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission ist zugleich die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Alle Mitglieder der Gleichstellungskommission können stellvertretend ihre Rechte wahrnehmen.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät wird gemäß der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17 LGG) in alle organisationalen, sozialen und personellen Prozesse der Medizinischen Fakultät einbezogen und steht u.a. in enger sowie regelmäßiger Rückkopplung mit der Fakultätsleitung und den Referaten des

Dekanats. Auch ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in alle im Aufbauprozess tätigen beratenden Gremien und Steuerkreise/Arbeitsgruppen sowie den fakultätsinternen Gremien und Kommissionen eingebunden.

Um der besonderen Bedeutung der Gleichstellungsarbeit Rechnung zu tragen, finden in den Jahren des Aufbauprozesses der Medizinischen Fakultät regelmäßige Treffen mit Vertreter*innen der Medizinischen Fakultät, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Prorektorin für Gleichstellung und Personalentwicklung zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen statt.

Kommunikation | Die Kommunikation an der Medizinischen Fakultät erfolgt nach innen und außen in [gendersensibler Sprache](#). Um die Sichtbarkeit der ambitionierten Ziele zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät OWL zu erhöhen werden gleichstellungsbezogene Erfolge dokumentiert.

Auf der Webseite der Medizinischen Fakultät finden sich auf der Startseite unter dem Punkt „Gleichstellung, Familie, Diversität“ Verlinkungen zu diesen Themen, einschließlich der zentralen Unterstützungsangebote der Universität Bielefeld zum [Familienservice](#) sowie dem [Diversity-Portal](#) sowie des universitätsweiten [Gleichstellungs- und Genderportals](#) der Universität Bielefeld. Darüber hinaus sollen perspektivisch Verlinkungen zu den Gleichstellungsangeboten der drei kooperierenden Kliniken aufgeführt werden.

Gleichstellungsbezogene Besonderheiten im Fakultätsaufbau | Es ist vorgesehen, dass die gleichstellungs- und genderstrategischen Zielsetzungen dieses Gleichstellungsplans fortlaufend in allen relevanten Entwicklungsprozessen Anwendung finden und dynamisch an Herausforderungen und Erfordernisse angepasst werden.

Die Medizinische Fakultät OWL kooperiert mit drei Krankenhausträgern der Region, die gemeinsam das Universitätsklinikum OWL der Universität Bielefeld bilden.

Die Gleichstellungskonzepte der drei Kliniken und der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät sollen langfristig harmonisiert und zu einem gemeinsamen Gleichstellungskonzept des Universitätsklinikums OWL synchronisiert werden. Die universitäre und klinische Gleichstellungsarbeit soll damit langfristig in einem gemeinsam erarbeiteten Prozess sinnvoll miteinander verzahnt werden und gemeinsam getragene Zielsetzungen und Maßnahmen entwickelt werden. Eine Konkretisierung erfolgt mit der Fortschreibung dieses Gleichstellungsplans 2025.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Eine erste personelle Bestandsaufnahme erfolgte zum 30.06.2021 (Stichtag für alle Fakultäten der Universität Bielefeld). Die Medizinische Fakultät OWL befindet sich in einem personellen Aufbauprozess. Bei der Einstellung von Personal wird eine Geschlechterparität angestrebt - ausgenommen hiervon ist die professorale Ebene. Zum jetzigen Zeitpunkt sind realistische Zielzahlen (noch) nicht für alle Statusgruppen zu ermitteln. Eine Personalstatistik unterhalb der Professur erfolgt ab 2022 jährlich zum 30.06. eines Jahres differenziert nach Stellenkategorien.

Auf der studentischen Ebene (studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte) soll die Zielquote min. dem Frauenanteil der Studierenden entsprechen. In der aktuellen Aufbausituation spiegelt die dargestellte Personalstatistik nicht den zukünftigen Vollbetrieb der Medizinischen Fakultät wider. Auch gibt es zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Gleichstellungsplans noch

keine Studierendenzahlen oder Abschlüsse (Studium, Promotion, Habilitation). Deshalb werden als Ausgangsbasis für die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen bundesweit identifizierte Best-Practice Maßnahmen an medizinischen Hochschulstandorten adaptiert und an die Voraussetzungen/Prozesse der Aufbausituation und der Besonderheiten des Bielefelder Standorts mit drei klinischen Kooperationskrankenhäusern angepasst.

Mitarbeiter*innen: Bestandsaufnahme |

	Bestand Personal in der Kopfzählung 30.06.2021		
	m	w	w %
Wissenschaftliches Personal	18	27	60%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	14	93%
Studentische Hilfskräfte	2	2	50%

Professuren: Bestandsaufnahme & Zielvorgaben für die Jahre 2022 bis 2024 |

Die Professuren-Planung unterliegt strategischen sowie finanziellen Entscheidungen und wird im Verlauf der kommenden drei Jahre kontinuierlich überprüft und ggf. angepasst. Aufgrund der Vielzahl an Berufungsverfahren unterliegen diese Planungen zusätzlich einer hohen zeitlichen Dynamik.

Zielsetzung theoretische/ klinisch-theoretische Professuren | Es wird die **Zielsetzung von 40 % Frauen** im Bereich der theoretischen/ klinisch-theoretischen Professuren angestrebt.

Zielsetzung klinische Professuren | Die Zielsetzung für klinische Professuren soll sich am Bundesdurchschnitt des Frauenanteils auf klinischen Professuren orientieren. Dieser Bundesdurchschnitt liegt aktuell bei ca. **17,5%**¹ (ohne Differenzierung zwischen W2- und W3-Professuren). Ziel ist es zu analysieren, welche Professuren sich besonders eignen, die **Zielquote von 20% über die drei Träger-Krankenhäuser hinweg** zu erreichen. Pro Träger-Krankenhaus wird die Liste der Ausschreibungen der kommenden drei Jahre hinsichtlich dieser Zielquote wiederholend betrachtet.

¹ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de> (zuletzt abgerufen 22.06.2021)

Tabelle 1: Gesamtübersicht Professuren

	Bestand				Zielvorgaben		
	gesamt	m	w	w in %	Zu besetzende Professuren bis zum 31.12.2024 ²	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben
W3 gesamt	17	13	4	23,52%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		
W3 theoretisch/ klinisch-theoretisch	10	6	4	40%	6	2 (3) ³	37,5% (43,7%)
W3 klinisch	7	7	0	0%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		20% (Gesamt-Zielquote)
W2 gesamt	2	0	2	100%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		
W2 theoretisch/ klinisch-theoretisch	2	0	2	100%	4	1 (2)	50% (66,6%)
W2 klinisch	0	0	0	0%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		20% (Gesamt-Zielquote)
W1 (Juniorprof.) gesamt	0	0	0	0%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		
W1 (Juniorprof.) theoretisch/ klinisch-theoretisch	0	0	0	0%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		
W1 (Juniorprof.) klinisch	0	0	0	0%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		20% (Gesamt-Zielquote)
Professuren gesamt	19	13	6	31,58%	Aufgrund des Aufbauprozesses im Kontext Professuren nicht näher zu beziffern		

Die Tabelle 1 - Gesamtübersicht Professuren zeigt den Bestand der beschäftigten Professor*innen zum 01.09.2021 differenziert nach W1, W2 und W3 sowie in den theoretisch/klinisch-theoretischen Bereich und den klinischen Bereich.

² Hier werden alle Professuren aufgeführt, die sich in Planung, Ausschreibung oder bereits in einem laufenden Berufungsverfahren befinden.

³ Die Zahlen und Prozentzahlen in den Klammern der Tabelle zeigen an, wie sich die Besetzung einer weiteren Professur mit einer Frau auf den Frauenanteil auswirken.

Der Frauenanteil liegt zum 01.09.2021 bei W3 insgesamt bei 23,52% und bei W2 bei 100%. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei 19 Professuren bei 31,58%. Im theoretisch/klinische theoretischen Bereich wurde der angestrebte Frauenanteil von 40% zu diesem Zeitpunkt erreicht.

Für den theoretisch/klinisch-theoretischen Bereich sind alle Professuren numerisch aufgeführt, die sich in Planung, Ausschreibung oder bereits einem laufenden Berufungsverfahren befinden. Die rechte Spalte zeigt den Frauenanteil in der Fakultät, wenn die für diesen Bereich festgelegte Zielquote 40% erneut erreicht wird. Die Zahlen und Prozentzahlen in den Klammern der Tabelle zeigen jeweils an, wie sich die Besetzung einer weiteren Professur mit einer Frau auf den Frauenanteil (Zeitpunkt 31.12.2024) auswirken.

Für den klinischen Bereich wurde aufgrund der hohen Dynamik auf eine numerische Auflistung der sich in Planung, Ausschreibung oder bereits in einem laufenden Berufungsverfahren befindlichen Professuren verzichtet. Die Zielquote von 20% steht daher als „zu erwartender Frauenanteil zum 31.12.2024“ in der entsprechenden Spalte.

3 Bestandsanalyse und Bilanz

Die Beantwortung dieses Kapitels entfällt.

4 Zielgruppenspezifische Ziele | Strategien | Maßnahmen

Es wurde eine Bedarfsanalyse in den verschiedenen Zielgruppen und unter Berücksichtigung der für die Frauenförderung zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel durchgeführt. Zukünftig wird die Fakultätskonferenz regelmäßig über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen informiert. Eine Zeitplanung zur Umsetzung der Maßnahmen findet sich im Kapitel 11.

4.1 Studentinnen

Die nachfolgenden Gleichstellungsmaßnahmen zur frühzeitigen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden im Zeitraum der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplans entlang des dynamischen Bedarfes zukünftig weiter ausdifferenziert und konkretisierend konzeptioniert. Übergeordnete Zielsetzungen sind die frühzeitige Etablierung von Austauschformaten und das Aufzeigen erfolgreicher Karriereverläufe.

Veranstaltungsreihe zur Vernetzung von Studentinnen und Etablierung weiblicher Vorbilder | Es ist geplant, dass zukünftig einmal pro Semester vom Referat für Studium und Lehre eine Veranstaltung zum Thema „Netzwerken“ und/oder „weibliche Vorbilder“ veranstaltet wird (ab Sommersemester 2022).

Zusammenfassung der Ziele - Strategien - Maßnahmen für Studentinnen

- Veranstaltungsreihe zur Vernetzung von Studentinnen und Etablierung von weiblichen Vorbildern

4.2 Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Gendersensible Gestaltung des Clinician Scientist Programms & Entwicklung von

Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Rahmen des CSP | Zur gezielten Förderung

insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Care-Arbeit wird eine gendersensible Programmgestaltung des Clinician Scientist Programms angestrebt. Es wird eine gendersensible Ansprache- und Kommunikationsstrategie entwickelt, um insbesondere Frauen für eine Teilnahme am Programm zu motivieren. Darüber hinaus ist geplant, die Programmgestaltung anhand der (bekannten) Bedarfe von Frauen (wiederholend) zu überprüfen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Zudem wird langfristig ein dem Kaskadenmodell entsprechender Anteil an weiblichen Clinician Scientists auf den verschiedenen Förderstufen angestrebt.

Damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie/ Care-Arbeit, ärztlicher und wissenschaftlicher Tätigkeit im Rahmen der Programmlinien des Clinician Scientist Programms gewährleistet werden kann, ist es geplant, gemeinsam mit den drei Kooperationskrankenhäusern entsprechende innovative Arbeitszeit-Modelle o.ä. zu entwickeln, die ggf. auch über das Clinician Scientist Programm Anwendung finden. Auch werden u.a. die vereinbarten Unterstützungsmaßnahmen und die vereinbarten Freistellungszeiten zur Vereinbarkeit von ärztlicher und wissenschaftlicher sowie Familien/ Care-Arbeit in einer individuellen Zielvereinbarung festgehalten.

Mentoring in der Medizin - Erweiterung der Programmlinien | Es ist geplant, dass im

Rahmen des universitätsweiten Mentoring-Programms movement in den kommenden zwei Jahren ein Mentoring-Programm nach den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. für die Zielgruppe der Ärztinnen und Medizinerinnen sowie (Natur-)Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät konzipiert wird. Ein Programmstart wird nach jetzigen Planungen ab dem Jahr 2022 angestrebt. Dieses soll sinnvoll mit den bereits existierenden Programmlinien des zentralen Mentoring-Programms movement verzahnt werden. Zentrale Zielsetzungen sind die Erhöhung des Frauenanteils auf wissenschaftlichen und klinischen Führungspositionen unter Berücksichtigung der Mehrfachbelastung durch Forschung, Lehre und Versorgung. In die Entwicklung und Ausrichtung der Zielgruppen werden Best-Practice Erfahrungen anderer medizinischer Hochschulstandorte einbezogen, sowie die Besonderheiten der Medizinischen Fakultät OWL, die mit dem dynamischen personellen Aufwuchs verbunden sind, berücksichtigt.

Wissenschaftliche Personalentwicklung - Nutzung zentraler Angebote | Zur Unterstützung

der (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen der Fakultät werden die zentralen Angebote der Personalentwicklung Wissenschaft, Gesundheitsmanagement und Familienservice (P/O.6) [insbesondere PEP-Netzwerkes und des Service Center für wissenschaftlichen Nachwuchs] gezielt in der Medizinischen Fakultät beworben (wie z.B. Workshops zu Vortrags- und Präsentationstechniken).

Sichtbarkeit von Frauen | Bei (fakultäts-)öffentlichen Vortragsreihen (bspw. zur Vorstellung von Forschungsergebnissen, Podiumsdiskussionen o.ä.) wird eine gleichmäßige Geschlechterverteilung der Vortragenden beachtet.

Habilitandinnen-Förderung im Aufbauprozess der Medizinischen Fakultät | Im Rahmen des

Habilitandinnen-Programms der Medizinischen Fakultät „Female Clinician Scientist“ (Pilotprojekt ab 2022), einer Frauenförderlinie des Clinician Scientist Programms oder der Habilitandinnen-Förderung FF-Med durch das MKW NRW können klinisch tätigen Wissenschaftlerinnen Freistellungszeiten ermöglicht werden, damit sie diese Zeit für ihre

Forschung und wissenschaftliche Weiterqualifikation nutzen können. Zusätzlich können Sachmittel beantragt werden, die genutzt werden können, um die Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community zu erhöhen (z.B. Kongressteilnahmen) und das geplante Forschungsvorhaben unterstützen.

Informationen zu Stipendien für Frauen | Es wird in regelmäßigen Abständen über externe Stipendien und Förderungsmöglichkeiten für Frauen informiert (Webseite der Medizinischen Fakultät/ Veranstaltungen) um die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere zu unterstützen. Zusätzlich ist es geplant, im Aufbauprozess Gespräche aufzunehmen um ggf. Stipendienprogramme als Pilotprojekt zu konzipieren, die sich am zentralen Bielefelder Nachwuchsfonds orientieren und insbesondere den Übergang von Karrierephasen (Karrierebrücken) fokussieren (vorbehaltlich der Mittelfinanzierung).

Zusammenfassung der Ziele - Strategien - Maßnahmen für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen

- Gendersensible Programmgestaltung des Clinician Scientist Programms & Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Rahmen des CSP
- Mentoring in der Medizin - Erweiterung der Programmlinien
- Wissenschaftlicher Nachwuchs - Nutzung zentraler Angebote
- Sichtbarkeit von Frauen
- Habilitandinnen-Förderung im Aufbauprozess der Medizinischen Fakultät
- Informationen zu Stipendien für Frauen

4.3 Gewinnung von Professorinnen

Damit die angestrebte Zielsetzung (insbesondere Professorinnen-Anteil von 40 % auf den theoretischen Professuren) erreicht werden kann, wurde die etablierte [Gleichstellungsstrategie der Universität Bielefeld für Berufungsverfahren](#) an die Besonderheiten der medizinischen Fachkultur angepasst.

Im Projektteam „Aufbau Professuren“ und dem „Team Berufungsmanagement“ werden die folgenden benannten Gleichstellungsmaßnahmen angewendet und in Abstimmung mit den jeweiligen Berufungskommissionen, der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den drei Krankenhaus-Trägern (für die klinische Professuren) auf die Erfordernisse und Prozesse (inhaltlich und zeitlich) der Medizinischen Fakultät OWL abgestimmt und fortlaufend weiterentwickelt.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission werden in allen Schritten im Rahmen des Berufungsprozesses gemäß LGG NRW beteiligt.

Strategische Denominationsentwicklung | Es wird im Zuge der strategischen Denominationsentwicklung der jeweilig auszuschreibenden Professur geprüft, ob diese in einem Bereich angesiedelt ist, der insbesondere von Frauen bearbeitet wird. Dies setzt eine Kenntnis des potenziellen Bewerber*innenfeldes und eine Marktanalyse voraus (siehe Absatz: Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen). Die strukturellen Erwägungen der Ausgestaltung der Professur hinsichtlich der Gewinnung von Frauen werden im Freigabe-Formular (an das Rektorat) dokumentiert.

In der Denominationsentwicklung einer auszuschreibenden Professur wird geprüft, ob es für das jeweilige Fachgebiet sinnvoll erscheint, bei Ausschreibung für einen thematischen Schwerpunkt in Forschung und Lehre (Teil-) Denominationen „Gendermedizin“/ „Fachgebiet XY unter besonderer Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte“ aufzunehmen und/ oder bei inhaltlicher Passung gender- und diversitätsmedizinische Bezüge ausdrücklich in der Aufgabenbeschreibung der Professur zu benennen (siehe Kapitel 7: Gender in Forschung und Lehre).

Gendersensible Ausschreibungsstrategie | Die Ausschreibung von theoretischen Professuren erfolgt angelehnt an die Berufsstrategie der Universität Bielefeld. Diese sieht grundsätzlich im die Parallel-Ausschreibungen von W1-Professuren mit Tenure-Track W2, W2 mit Tenure Track W3 und W3 vor, um insbesondere hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen („High Potentials“) zu einem frühen Karrierezeitpunkt langfristige Perspektiven zu bieten und für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen bzw. zu halten und ein möglichst großes Bewerber*innenfeld anzusprechen.

Ausschreibungen werden in gendersensibler Sprache verfasst, in Fachzeitschriften, geeigneten Wissenschaftlerinnen- und Multiplikator*innen-Netzwerken veröffentlicht und an Fachgesellschaften weitergeleitet.

Hinweise im Ausschreibungstext - Gleichstellung ist wichtig! | In dem für alle Ausschreibungen gleichlautenden Rahmentext wird darauf verwiesen, dass es ein Ziel der Universität Bielefeld die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Universitätskultur ist. Dieser Anspruch richtet sich an die zukünftigen Professor*innen der Medizinischen Fakultät.

In allen Ausschreibungen für eine Professur werden die Bewerber*innen aufgefordert, aktuelle und/ oder zukünftige gender- und diversitätsspezifische Inhalte, die für die ausgeschriebene Professur relevant sind, in die einzureichenden Konzeptpapiere für Lehre und Forschung zu integrieren. Die eingereichten Konzepte finden im Rahmen der Berufungsverfahren Berücksichtigung.

Bei klinischen Professuren wird im Ausschreibungstext zudem auf die Gleichstellungsbestrebungen und die familienfreundlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Kooperationskrankenhauses aufmerksam gemacht. Dazu werden je individuelle Textbausteine der drei Kooperationskrankenhäuser eingefügt.

Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen | Es wird angestrebt ein gezieltes Scouting von Frauen im Rahmen der strategischen Denominationsentwicklung vor Ausschreibung der jeweiligen Professur durchzuführen und eine nach Möglichkeit geschlechterparitätische Scouting-Liste zum Zeitpunkt der Ausschreibung zu erstellen. Die Direkt-Ansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgt insbesondere im Zeitraum der Bewerbungsfrist, und ist darüber hinaus im Laufe des gesamten Berufungsverfahrens durch die Dekanin bzw. den Berufungskommissionsvorsitz möglich und wird in allen Verfahren aktiv genutzt und entsprechend dokumentiert. Basierend auf der Berufsordnung der Universität Bielefeld ist die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens möglich. Dies kann genutzt werden, sofern sich nicht genügend qualifizierte Frauen (weniger als 50% der Bewerber*innen) beworben haben. Im Team „Berufungsmanagement“ wird zukünftig eine Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen erarbeitet und regelmäßig evaluiert.

Professionalisierung von Akteur*innen im Berufungskontext | Für das Team „Berufungsmanagement“ der Medizinischen Fakultät wurde bereits in 2020 eine Weiterbildung zur gendersensiblen Gestaltung von Berufungsverfahren und der Gewinnung von geeigneten Kandidatinnen (Scouting-Strategien) sowie rechtlicher Rahmenbedingungen und dazugehöriger Prozesse durchgeführt. Es ist geplant für Mitglieder von Berufungskommissionen zukünftig digitale Fortbildungsformate (bspw. kurze Online-Tutorials) zur gendersensiblen Durchführung von Berufungsverfahren anzubieten. In allen Berufungskommissionen wird zudem die Broschüre der Universität Bielefeld [„Wie Professorinnen gewinnen?“](#) zur Verfügung gestellt und auf die dort formulierten Verbindlichkeiten und Empfehlungen im jeweiligen Verfahrensschritt im Rahmen der Kommissionssitzungen aufmerksam gemacht.

Geschlechtergerechte Gestaltung des Berufungsportals | Bewerbungen auf Professuren werden über ein Berufungsportal eingereicht. Bei der standortspezifischen Konzeptionierung des Portals für die Medizinische Fakultät OWL wurde darauf geachtet das Abfragen, die möglicherweise zu einem unconscious (gender) bias führen, vermieden wurden. Dort werden zudem Zeiten außergewöhnlicher Belastung (Familienpflegezeiten, Elternzeiten und Beschäftigungsverbote, kontinuierliche Betreuungs- und Pflegeaufgaben und sonstige Zeiten) detailliert erfasst, um das akademische Alter der Kandidat*innen zu ermitteln. Diese Angaben der Bewerber*innen können von den Berufungskommissionen ausschließlich positiv in die Bewertung (der Bewerber*innen) aufgenommen werden. Zusätzlich wurde darauf geachtet, dass das Portal in gendersensibler Sprache gestaltet ist. Die Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ wird für jede Berufungskommission im Berufungsportal hinterlegt.

Geschlechterparität der Akteur*innen in Berufungsverfahren | Es ist angestrebt, dass die Einladung von Bewerber*innen geschlechterparitätisch erfolgt, soweit dies über die Scouting-Liste und angesichts der vorliegenden Bewerbungen unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Eignung möglich ist. Die Zusammensetzung von Berufungskommissionsmitgliedern sowie von Gutachter*innen folgt ebenfalls dem Prinzip der Geschlechterparität, wobei der Anteil der Frauen in der Kommission mindestens dem Frauenanteil in der Statusgruppe entsprechen muss. Die Gutachter*innen werden von der*dem Berufungskommissionsvorsitzenden angesprochen, die gleichstellungsbezogenen Konzepte der Bewerbungen in die Begutachtung miteinzubeziehen und für die Berücksichtigung etwaiger Zeiten, die Einfluss auf das akademische Alter nehmen, sensibilisiert.

Modellprojekt Tandem-Professuren | Es soll in einer neuen Arbeitsgruppe überprüft werden, in wie weit die Einrichtung von Tandem-Professuren im Rahmen eines Modellprojektes an der Medizinischen Fakultät möglich ist. Dabei sollen die Erfahrungen aus bundesweit bekannten und internationalen Modellprojekten zu Tandem-Professuren in die Handlungsempfehlungen der Arbeitsgruppe einbezogen werden.

Zusammenfassung Ziele - Strategien - Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

- Strategische Denominationsentwicklung
- Gendersensible Ausschreibungsstrategie
- Hinweise im Ausschreibungstext - Gleichstellung ist wichtig!
- Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen
- Professionalisierung von Akteur*innen im Berufungskontext
- Geschlechtergerechte Gestaltung des Berufungsportals
- Geschlechterparität der Akteur*innen in Berufungsverfahren
- Modell-Projekt Tandem-Professuren

4.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Der Gleichstellungsplan für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung findet an der Medizinischen Fakultät Anwendung und die zielgruppenspezifischen Maßnahmen werden um die Erfordernisse und Strukturen der Medizinischen Fakultät erweitert.

Inanspruchnahme von Fortbildungen und beruflichen Entwicklungsmaßnahmen | Gemäß des universitätsweiten Gleichstellungsplans für den Bereich Technik und Verwaltung haben alle Mitarbeiter*innen, unabhängig von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung sowie befristeter oder unbefristeter Beschäftigung die gleichen Möglichkeiten, Fortbildungen und beruflichen Entwicklungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät werden über zentrale Fortbildungs- und Entwicklungsangebote informiert und durch ihre jeweiligen Vorgesetzten motiviert, an diesen teilzunehmen. Der zusätzliche Bedarf an medizinspezifischen Fortbildungen wird abgeklärt.

Fakultätsinterner Leitfaden Gender- und Diversitykompetenz in der Personalauswahl | Bei allen Stellenbesetzungsverfahren an der Medizinischen Fakultät (insbesondere bei Leitungsfunktionen) sind Gender- und Diversitykompetenz und die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte Auswahlkriterien und werden entsprechend über den Ausschreibungstext sowie im Auswahlgespräch kommuniziert. Um allen Akteur*innen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren eine Unterstützung in der Berücksichtigung dieser Aufgabe zu bieten, wird ein Leitfaden „zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kompetenzen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren“ erarbeitet, der zukünftig im Rahmen der Personalgewinnung Anwendung findet. Damit wird das deutliche Signal gesetzt, dass alle Mitarbeiter*innen für das Thema Gleichstellung und Vielfalt in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen verantwortlich sind und aufgefordert sind an einer geschlechtergerechten und diversitätsbewussten Fakultätskultur mitzuwirken.

FairNetz_Bielefeld! - Das Netzwerk der Hochschulsekretariate | Die Tätigkeiten in Hochschulsekretariaten, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind, entwickeln sich stetig weiter zu einem komplexen Wissenschaftsmanagement mit erhöhtem Zeitdruck und Arbeitsverdichtung. FairNetz_Bielefeld ist ein Netzwerk der Hochschulsekretariate, das unterschiedliche Ziele (z.B. Qualifikation, Austausch, Vernetzung) verfolgt, um die Sekretär*innen in ihren Tätigkeiten zu unterstützen. Alle Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät in Hochschulsekretariaten sollen von ihren Vorgesetzten aufgefordert und unterstützt werden, bei Interesse dem [Netzwerk](#) an der Universität Bielefeld beizutreten und sich für die Zielsetzungen des Netzwerks zu engagieren.

Zusammenfassung der Ziele - Strategien - Maßnahmen für Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung

- Inanspruchnahme von Fortbildungen und beruflichen Entwicklungsmaßnahmen
- Gender- und Diversitykompetenz in der Personalauswahl: Einsatz eines Leitfadens zur Unterstützung der Arbeit in den Auswahlkommissionen
- FairNetz_Bielefeld! - Unterstützung des Bielefelder Netzwerks für Hochschulsekretariate

5 Zielgruppenübergreifende Ziele | Strategien | Maßnahmen

Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit | Es wird angestrebt, Frauen gemäß der Gleichstellungsstrategie der Universität Bielefeld bei [überproportionaler Gremienarbeit](#) zu entlasten. Umfang und Art der Entlastung müssen individuell festgelegt werden.

In Planung: Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen | Den Qualitätsstandards für Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld entsprechend, wird im Zuge des weiteren Aufbauprozesses an der Medizinischen Fakultät OWL und am Universitätsklinikum OWL bei der Ausdifferenzierung der Finanzstrukturen angestrebt, dass die bisherigen gleichstellungsbezogenen Steuerungsmodelle („Gleichstellungsindikatoren“) des universitätsweiten Strategieetats in der Medizinischen Fakultät ebenfalls Anwendung finden. Dies betrifft die universitär etablierten Gleichstellungsindikatoren der Unterstützung/ Entlastung von Frauen bei überproportionaler Gremienarbeit, die Möglichkeit der Beantragung von Geldern für strukturbildende Gleichstellungsmaßnahmen und ein festes Budget für die Arbeit der Gleichstellungskommission (gemäß den universitätsweiten Regelungen 5.000 Euro jährlich). Darüber hinaus wird überprüft, inwieweit weitere finanzbezogene Gleichstellungsindikatoren implementiert werden können, die die Gleichstellungsziele an der Fakultät und in den Kliniken unterstützen.

Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung in der Medizin | Bei der Etablierung von Digitalisierungsstrukturen an der Medizinischen Fakultät wird darauf geachtet, dass diese gendersensibel (z.B. über gendersensible Sprache und entsprechende Farbdarstellungen) und barrierearm (z.B. Anpassbarkeit von Schriften, Schriftengrößen, Farbkonzepten) gestaltet werden. Die Etablierung von neuen, fakultätsspezifischen Digitalisierungsstrukturen an der Medizinischen Fakultät wird von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aktiv begleitet.

Arbeitsgruppe zu Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung | Es ist geplant, eine Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung in der Medizin“ einzurichten, die sich mit Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit in digitalen Transformation/ Transformationsprozessen in der Medizin befasst und entsprechende Handlungsempfehlungen und ggf. zukünftig zu etablierende Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die an der Medizinischen Fakultät Anwendung finden. Es ist geplant diese Maßnahmen zielgruppenübergreifend zu konzipieren und thematischen Handlungsfeldern zuzuordnen.

Innerhalb der Handlungsfelder sind u.a. die Planung von Workshop-Angeboten, thematisch passende Vorträge o.ä. sowie eine Vernetzung mit relevanten Akteur*innen (insbesondere Frauen, die zum Thema Digitalisierung in der Medizin forschen und arbeiten) und einschlägigen Netzwerken (wie z.B. [#SheHealth](#)) angedacht.

Innovationspreis für Gendermedizin | Ein strategisches Ziel der Medizinischen Fakultät ist es, gendermedizinische Inhalte in Lehre und Forschung zu stärken und querschnittlich zu verankern. In 2022 ist die Ausarbeitung eines Konzepts für den Innovationspreis vorgesehen, der den Einbezug von Gender- und Diversitätsinhalten in Forschung und Lehre honoriert. Es ist geplant, den Innovationspreis jährlich abwechselnd entweder in der Kategorie Lehre oder in der Kategorie Forschung zu vergeben. Nachwuchswissenschaftler*innen in Forschung und Lehre und Studierende mit Abschlussarbeiten, die gendermedizinische Themen besonders innovativ in ihrem jeweiligen Betätigungsfeld bearbeiten, können mit einem Betrag von 500-1000 Euro (Vorschlag: je nach Kategorie - für Forschungs- und Abschlussarbeiten max. 500

Euro auf 1-2 Personen verteilt, für Lehre max. 1000 Euro) zur Fortführung ihrer Arbeiten/ Lehre unterstützt werden.

Gender- und diversitätssensibles Faculty Development | Bei fakultätsinternen Fortbildungen im Rahmen des Faculty Development sollen Trainer*innen dafür sensibilisiert werden, inhaltliche Bezüge zu Gender- und Diversitätsaspekten (Lehrinhalte, Entwicklung von Lernzielen) zu thematisieren.

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) | Besonders Personen mit Leitungsaufgaben sind angehalten, Hinweisen zu Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Mobbing konsequent nachzugehen und solchen Verhaltensweisen entschieden entgegen zu treten. Beschwerden wird, dem Beschwerdemanagement der Universität Bielefeld entsprechend, umgehend nachgegangen um die Vorfälle aufzuklären und entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen. Alle Maßnahmen erfolgen in Abstimmung mit den Betroffenen, denen keine Nachteile entstehen dürfen.

Zentrale Unterstützungsangebote (insbesondere das Beratungsangebot des Frauennotruf Bielefeld e.V. in den Räumen der Universität Bielefeld) und die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ werden auf der Webseite und im WIKI der Medizinischen Fakultät verlinkt.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe | Gleichstellung an der Universität Bielefeld umzusetzen ist in besonderer Weise Aufgabe der Leitungskräfte in Forschung, Lehre und Verwaltung. Von leitenden Beschäftigten werden Gender- und Diversitätskompetenz und eine proaktive Rolle in der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte erwartet. Alle Personen mit Leitungsaufgaben der Medizinischen Fakultät sollen sich an der Broschüre für alle Mitarbeitenden Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld orientieren, die Gleichstellungsaspekte enthält.

In allen Vorstellungsgesprächen (insbesondere für Leitungsfunktionen) in Wissenschaft und Verwaltung wird die Gender- & Diversitykompetenz der Bewerber*innen erfragt und Gleichstellung als eine zukünftige Aufgabe der Stelleninhaber*innen thematisiert. Dies kann sich sowohl auf den alltäglichen Umgang mit Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen beziehen, als auch auf gleichstellungsbezogene Aspekte, die sich im inhaltlichen Aufgabenprofil der Personen wiederfinden. Zu Stellenbeginn werden entsprechende Fort- und Weiterbildungen von der Dienststelle angeboten.

Zusammenfassung der zielgruppenübergreifenden Ziele - Strategien - Maßnahmen

- Kompensationsmaßnahmen bei überproportionaler Gremienarbeit
- In Planung: Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, Fakultätssteuerung und Anreizsystemen
- Geschlechtergerechtigkeit & Digitalisierung in der Medizin
- Innovationspreis für Gendermedizin
- Gender- und diversitätssensibles Faculty Development
- Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- Gleichstellung als Leitungsaufgabe - Gender- und Diversitykompetenz- Weiterbildungen

6 Flankierende Dimensionen

6.1 Vereinbarkeit von Familie & Care-Arbeit, Studium und Beruf

Der Aufbauprozess als Chance - Selbstverpflichtung Familienfreundlichkeit | Im Aufbauprozess der Medizinische Fakultät OWL sollen Leitlinien zur Vereinbarung guter wissenschaftlicher Praxis und Familie/ Care-Arbeit/ Privatleben unter Berücksichtigung medizinbezogener Besonderheiten entwickelt werden. Ziel ist es, die Herausforderung zwischen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie & Care-Arbeit und Work Life Balance an der Medizinischen Fakultät OWL anzuerkennen und Lösungsstrategien und Empfehlungen zu erarbeiten.

Audit Familiengerechte Hochschule | Die Universität Bielefeld ist als Familiengerechte Hochschule zertifiziert. Dies umfasst universitätsweit u.a. umfangreiche Angebote zur Betreuung von Kindern, Wickel-, Still- und Eltern-Kind-Räume, Telearbeitsmöglichkeiten und Modelle für ein Teilzeitstudium. Im Rahmen des Auditierungsverfahrens im Jahr 2018 wurden fakultätsspezifischen Bedarfe und Anforderungen der Medizinischen Fakultät identifiziert. Diese finden im Aufbau der Fakultät Berücksichtigung und legen vor allem einen Fokus auf ein familienfreundliches Studium.

Studierenden, Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und Wissenschaftler*innen aller Statusgruppen der Medizinischen Fakultät steht der zentrale [Familienservice](#) der Universität Bielefeld für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Care-Arbeit zur Verfügung.

Betreuungsmöglichkeiten für Kinder | Aufgrund des allgemeinen personellen Aufwuchses der Universität Bielefeld und insbesondere durch die Gründung der Medizinischen Fakultät OWL ist zukünftig mit einem erhöhten Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu rechnen. Vertreter*innen der Medizinischen Fakultät OWL überprüfen gemeinsam mit dem Dezernat Personal und Organisation (Abteilung Wissenschaftliche Personalentwicklung P/O.6), ob eine Ausweitung der Betreuungsplätze im Rahmen eines Neubaus einer Kindertagesstätte möglich ist. In den Planungen ist angedacht eine „flexible Kurzzeitbetreuung“ zu etablieren, die die Möglichkeit bietet, Kinder in entsprechend ausgestatteten Räumen des geplanten Kita-Neubaus bspw. bei Abendveranstaltungen, Konferenzen, außerhalb regulärer Betreuungszeiten, zu betreuen.

Bis zur Fertigstellung des Kita-Neubaus engagieren sich Vertreter*innen der Medizinischen Fakultät OWL gemeinsam mit dem Dezernat Personal und Organisation (Abteilung Wissenschaftliche Personalentwicklung P/O.6) für eine mögliche Ausweitung der Belegplätze im Rahmen bereits existierender Kita-Kooperationen.

Familienfreundlichkeit - Kinder am Arbeitsplatz (Uni Campus) | In nicht infektionsgefährdeten Bereichen der Medizinischen Fakultät auf dem Campus der Uni Bielefeld (R-Gebäude) wird den Mitarbeiter*innen eine ausleihbare Kids-Box (mobiles Eltern-Kind-Büro) zur Verfügung gestellt (eine Box pro Gebäude). Die Kids-Box beinhaltet u.a. eine Schlafmöglichkeit, Spielsachen und Hygieneartikel und eignet sich für Kinder bis zum Grundschulalter. Im Rahmen der baulichen und räumlichen Gegebenheiten werden Möglichkeiten geprüft, in nicht infektionsgefährdeten Bereichen Eltern-Kind-Räume/ Arbeitsplätze für kurzfristige Betreuungsbedarfe zur Verfügung zu stellen. Es wird bei den Bau- und Raumplanungen zusätzlich darauf geachtet, dass unter Einhaltung der vorgeschriebenen hygienischen Standards Still- und Wickelgelegenheiten in räumlicher Nähe

zu „Tee/ Kaffee-Küchen“, in denen Nahrung zubereitet/ aufgewärmt werden kann, eingerichtet werden.

Familienfreundlichkeit und Schwangerschaft im Studium | Es ist angestrebt, die Maßnahmen, die im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule 2018 zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Medizinstudium und Familie/ Care-Arbeit identifiziert wurden, in die Curriculum-Entwicklung einfließen zu lassen und über die Webseite der Medizinischen Fakultät transparent darzustellen.

Diese Maßnahmen beziehen sich auf Etablierung einer möglichst flexiblen Studienplanung („bevorzugte“ Lehrveranstaltungsvergabe für Studierende mit Care-Aufgaben, Bevorzugte Vergabe und Einteilung von Blockpraktikumsplätzen, Pflichtveranstaltungen innerhalb von Betreuungszeiten), flexible Prüfungsmodalitäten (Onlineprüfungen und/ oder Angebot von Studienleistungen ohne Präsenzpflcht, prioritäre Vergabe von Prüfungsterminen an Studierende mit Care-Aufgaben) und einer Berücksichtigung/ Priorisierung von Student*innen mit Care-Aufgaben bei der Platzvergabe im Praktischen Jahr (PJ).

Die Medizinische Fakultät OWL unterstützt schwangere Studentinnen mit einem Beratungsangebot und individuellen Kompensationsleistungen (bei Bedarf), um mögliche Teilnahmeverbote (z.B. in Laborpraktika) gemäß Mutterschutzgesetz auszugleichen. Über die Webseite der Fakultät und den zentralen Familienservice werden den Student*innen Informationen zu Schwangerschaft und Elternschaft im Studium zur Verfügung gestellt.

Zusammenfassung der zielgruppenübergreifenden Ziele - Strategien - Maßnahmen

- Der Aufbauprozess als Chance - Selbstverpflichtung familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- Audit familiengerechte Hochschule
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder
- Familienfreundlichkeit - Kinder am Arbeitsplatz
- Familienfreundlichkeit und Schwangerschaft im Studium

7 Gender in Forschung und Lehre

7.1 Gender in der Forschung

Die vorgesehenen Maßnahmen zur Etablierung des Themas Gender in die Forschung sind der Gleichstellungs- und Genderstrategie (2018) zu entnehmen. Folgende Schritte werden bzw. wurden bereits umgesetzt:

Professur für geschlechtersensible Medizin | Es wurde eine Professur mit einer Volldenomination für geschlechtersensible Medizin besetzt. Aufgabe dieser Professur ist eine inhaltliche Anknüpfung an ausgewiesene oder sich entwickelnde Forschungsschwerpunkte der Medizinischen Fakultät mit dem Ziel einer Stärkung und Vernetzung mit für die geschlechtersensible Medizin relevanten weiteren Forschungsgebieten.

Professuren mit (Teil-)Denominationen zu Gender und Diversität | Bei der Ausschreibung einer Professur wird überprüft, ob Forschungsschwerpunkte unter besonderer Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in Teildenominationen bearbeitet werden sollen. An die Professor*innen wird die Erwartung gestellt, geschlechtersensible medizinische Inhalte in ihre Forschung und Lehre einbringen.

Querschnittliche Verankerung von Gender & Diversität im Forschungsprofil | Zukünftige Professor*innen sollen Gender- und Diversitätsaspekte querschnittlich in Forschung und Lehre berücksichtigen. Bei allen (fakultätsinternen) Ausschreibungen von Forschungsvorhaben (bspw. Im Rahmen des AMF und der Förderung von Forschungsvorhaben im Rahmen der Clinician Scientist-Programmlinien sollen die DFG-Richtlinien zur [Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung in den Lebenswissenschaften](#) berücksichtigt werden und die adäquate Darstellung der Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in die Bewertung der Forschungsvorhaben einfließen.

Gleichstellungsstrategie AMF - Anschubfonds Medizinische Forschung | Bei der Ausschreibung und Vergabe von Projektmitteln des AMF steht ein Budget für mindestens drei Projekte bereit, welches gezielt an (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen vergeben werden kann. Bei der Auswahl der zu fördernden Projektanträge wird ein Punktesystem zur Bewertung etabliert und das akademische Alter der Antragsteller*innen angemessen berücksichtigt.

7. 2 Gender in der Lehre

Gender- und diversitätssensibles Curriculum | Auf Basis der Gleichstellungs- und Genderstrategie der Medizinischen Fakultät sollen neben Gender als wichtige Diversitätsdimension weitere Einflussfaktoren, wie beispielsweise Alter, sexuelle Identität, kultureller Hintergrund, ethnische Herkunft, Migration, Fluchterfahrungen, Bildungshintergrund sowie Behinderungen und Beeinträchtigungen (laut UN-Behindertenrechtskonvention), sozialer Hintergrund (belastende Lebenserfahrungen; Bildung, Arbeitsbedingungen, Einkommen etc.) im medizinischen Curriculum systematisch berücksichtigt werden. Das Curriculum des Bielefelder Studiengangs wurde deshalb gender- und diversitätssensibel im Sinne eines übergreifenden Konzeptes zur inhaltlichen und strukturellen Verankerung der Diversitätsdimensionen konzipiert. In den Modulen aller Themenblöcke sind Gender und Diversität explizit in den Lehrinhalten und zu erwerbenden Kompetenzen in den jeweiligen Modulbeschreibungen verankert. Die geschlechter-, gender und diversitätsmedizinischen Inhalte und Lernziele orientieren sich u.a. am NKLM⁴ und dem Gender-Curriculum für die Medizin⁵ und sind sowohl longitudinal als auch monothematisch in das Curriculum implementiert.

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung & Gewalt in Lehreinheiten trainieren | Im Rahmen verschiedener Formate (v.a. problemorientiertes sowie interprofessionelles Lernen) werden Studierende für die Thematik der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt im Rahmen in der ärztlichen Tätigkeit sensibilisiert. Sie erarbeiten entsprechende Handlungsansätze und Strategien, um einen angemessenen Umgang mit verschiedenen Ausprägungen der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt und dem adäquaten Umgang mit Betroffenen zu erlernen.

Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen | Bei der Konzipierung der Lehrevaluationen soll ein möglicher unconscious Bias möglichst gering gehalten werden. Auch wird in den Lehrevaluationen thematisiert, ob die Lehrinhalte gender- und diversitätssensibel vermittelt wurden (z.B. durch die Verwendung gendersensibler Sprache, Vermeidung stereotypischer Beispiele, Vermeidung möglicherweise diskriminierender Beispiele).

⁴ Nationaler kompetenzorientierter Lernzielkatalog Medizin (NKLM)

⁵ <http://www.gender-curricula.com/curriculum/medizin> (zuletzt abgerufen am: 20.09.2021)

Gender-Gastprofessur an der Medizinischen Fakultät | Es wird angestrebt für das Wintersemester 2023/24 und das Sommersemester 2024 die Gender-Gastprofessur der Universität Bielefeld in die Medizinische Fakultät einzuladen. Es ist geplant die Gender-Gastprofessur an der Medizinischen Fakultät OWL so auszurichten, dass sich die Vorträge und Lehrveranstaltungen der Gendergastprofessur sowohl an Studierende als auch an Lehrende im Rahmen des Faculty Development-Formats „Teach the teacher“ richten.

Gender- und diversitätssensible digitale Lehre | Digitale Lernplattformen sollen möglichst [barrierefrei](#)/ barrierearm gestaltet werden. Zusätzlich werden Möglichkeiten geprüft, dass Lernplattformen von Personen, die sich nicht mit der bei Geburt zugewiesenen Geschlechtsidentität identifizieren, unter einem gewählten Namen nutzen können.

Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Untersuchungssettings | Im Rahmen von Untersuchungskursen (z.B. im Skills Lab), in denen Studierende sich zu Übungszwecken gegenseitig untersuchen, wird darauf geachtet, dass ein sicheres und gender- und diversitätssensibles Setting geschaffen wird. Zu diesem Zwecke werden alle in der Lehre beteiligten Personen (z.B. Tutor*innen, externe Kursleitungen etc.) entsprechend geschult, ein Beratungsangebot geschaffen sowie Studierende entsprechend vorbereitet. U.a. wird den Studierenden rechtzeitig vor einer Untersuchungseinheit mitgeteilt, welche Untersuchungen an welchen Körperteilen geübt werden sollen und welche Kleidung dafür angemessen ist. Für die Kurse gilt ein Verhaltenskodex, an dem sich Studierenden und Lehrende orientieren, um gemeinsam für eine respektvolle Untersuchungsatmosphäre Sorge zu tragen.

Zusammenfassung Gender in Forschung und Lehre

- Professur für geschlechtersensible Medizin
- Professuren mit (Teil-)Denominationen zu Gender und Diversität
- Querschnittliche Verankerung von Gender & Diversität im Forschungsprofil
- Gleichstellungsstrategie AMF - Anschubfonds Medizinische Forschung
- Gender- und diversitätssensibles Curriculum
- Umgang mit sexualisierter Diskriminierung/ Gewalt in der Lehre
- Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen
- Gender-Gastprofessur an der Medizinischen Fakultät
- Gender- und diversitätssensible digitale Lehre
- Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Untersuchungssettings

8 Diversität an der Fakultät

Universitätsweite Diversität/ Diversity Policy integrieren | Die Medizinische Fakultät schließt sich der [universitätsweiten Diversity Policy](#) ausdrücklich an. Sie verfolgt das Ziel, die Vielfalt der Menschen, die hier arbeiten, studieren, lehren und forschen, zu würdigen und ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen zu fördern. Die aus Vielfalt und Heterogenität erwachsenden Potenziale werden als Chance verstanden, innovative und kreative Prozesse in Forschung, Lehre, Arbeit und Studium freizusetzen. Die Medizinische Fakultät möchte hierfür ein Umfeld schaffen, das frei von diskriminierenden Strukturen, Handlungen und Vorurteilen ist und in dem alle Mitglieder und Angehörige der Universität in Studium, Wissenschaft und Verwaltung Wertschätzung und Anerkennung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder soziokultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder (chronischer) Erkrankung, Alter und sexueller Orientierung.

Vornamenwahl | Personen die sich nicht mit dem Geschlecht identifizieren, welches Ihnen bei Geburt zugewiesen wurde, und die deshalb einen anderen Vornamen tragen, werden dabei unterstützt, nur unter ihrem selbstgewählten Vornamen an der Medizinischen Fakultät angesprochen zu werden. Für einen gendersensiblen Umgang mit TIN-Studierenden (trans, inter, nicht-binär) in der Online-Lehre wird die folgende Handreichung für eine [TIN-Diskriminierungssensible Online-Lehre](#) empfohlen.

Inklusive und diversitätssensible Veranstaltungsplanung | Veranstaltungen werden so [barrierearm](#) wie möglich geplant und durchgeführt, um den unterschiedlichen Bedarfen aller Beteiligten Rechnung zu getragen. Die Beschäftigten und Studierenden der Medizinischen Fakultät werden auf die Informationen und Empfehlungen die [Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei \(ZAB\)](#) der Universität Bielefeld aufmerksam gemacht.

All-Gender Toiletten | Gemäß der universitätsweiten Regelung wird in jedem Neubau der Medizinischen Fakultät mindestens eine All-Gender Toilette eingerichtet. Sämtliche barrierefreien Toiletten sind ebenfalls All-Gender Toiletten. Es wird bei der Bauplanung darauf geachtet, dass die All-Gender Toiletten an einem zentralen Ort im jeweiligen Gebäude gelegen sind, so dass sie von Beschäftigten und bei entsprechender Nutzung des Gebäudes von Student*innen genutzt werden können.

Zusammenfassung Diversität an der Fakultät

- Universitätsweite Diversity Policy integrieren
- Vornamenwahl
- Inklusive und diversitätssensible Veranstaltungsplanung
- All-Gender Toiletten

9 Qualitätsmanagement und Evaluation

9.1 Gender- und Gleichstellungscontrolling

Es ist geplant, an der Medizinischen Fakultät ein Gender- und Gleichstellungscontrolling zu implementieren, um den Effekt der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen und durchgeführten Maßnahmen zu erfassen. Die erforderlichen Prozesse sollen in den jeweilig zuständigen Bereichen/ Referaten des Dekanats der Medizinischen Fakultät implementiert werden.

Das Monitoring der Personaldaten und der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt kontinuierlich jährlich, also über den üblichen Turnus der Gleichstellungspläne hinaus. Gleichzeitig soll auch eine Evaluierung der durchgeführten Berufungsverfahren und des (vorangehenden) Scoutings von Kandidatinnen erfolgen, um die Prozesse bei Bedarf anzupassen.

9.2 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Es ist geplant, dass sich die Mitglieder der Gleichstellungskommission an den universitätsweit und regelmäßig stattfindenden Fortbildungsangeboten für Gleichstellungskommissionsmitgliedern beteiligen. Auch werden die Stellvertreter*innen-Treffen und Sitzungen der zentralen Gleichstellungskommission als Austauschformat genutzt.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vernetzt sich bundesweit im Rahmen von Lakof NRW, Bukof und der Bukof-Klinika⁶.

Auch ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit den drei klinischen Gleichstellungsbeauftragten der Kooperationskrankenhäuser vernetzt, damit langfristig an den bestehenden Schnittstellen Synergien erzeugt werden können (siehe Präambel).

10 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Die Inhalte dieses Gleichstellungsplans wurden unter Berücksichtigung der Zielsetzungen der Gleichstellung- und Genderstrategie Medizin (verabschiedet im Rektorat 2018), des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld (Kapitel Medizin, 2020) und den Qualitätsstandards für Gleichstellungspläne (Einbindung des Rahmenplans der Universität Bielefeld & Einbindung des MTV-Gleichstellungsplans) erstellt.

Die entwickelten **Ziele | Strategien | Maßnahmen** wurden in enger Zusammenarbeit mit dem Dekanat (Geschäftsführer, Dekanin, Referatsleitung Finanzen & Personal) und in Abstimmung mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den jeweilig zuständigen Referaten des Dekanats der Medizinischen Fakultät im Rahmen von thematischen Arbeitsgruppen (2020) abgestimmt, um ein breites Commitment zu den Zielsetzungen in den Schwerpunktthemen (Kapitel 4-7) zu erreichen. Auch wurden die neuberufenen Professor*innen und Mitarbeiter*innen (Wissenschaft & MTV) zu einem Austausch- und Diskussionstermin zum Entwurf des Gleichstellungsplans eingeladen (28.09.2021). Der Gleichstellungsplan wurde in der Fakultätskonferenz am 07.10.2021 einstimmig beschlossen.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Webseite der Medizinischen Fakultät veröffentlicht und allen Personen bei Einstellung zusammen mit dem [Gleichstellungskonzept](#) der Universität Bielefeld überreicht.

Zukünftig werden gleichstellungsbezogene Themen in der Gleichstellungskommission vorbereitend diskutiert und im Rahmen der Fakultätskonferenz thematisiert. Die Gleichstellungskommission begleitet gemeinsam mit der Fakultätsleitung, die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen dieses Gleichstellungsplans und berichtet regelmäßig über den Fortschritt der Umsetzung.

⁶ Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken in NRW (LaKof NRW), Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof), Kommission Kliniken der bukof - Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken (bukof-Kliniken)

11 Zusammenfassung der Ziele | Strategien | Maßnahmen

Bereich/ Zielgruppe	Ziele Strategien Maßnahmen	Zeitplanung
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation Gleichstellungserfolge 	fortlaufend
Klinische Gleichstellungsarbeit/ Kooperation mit den Kliniken	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung universitäre und klinische Gleichstellungsarbeit • Erarbeitung eines gemeinsamen Prozesses • Identifizierung von Zielsetzungen und Maßnahmen 	fortlaufend
Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzung 40% Frauen auf den theoretischen Professuren • Zielsetzung für den klinischen Bereich: 17,5% 	fortlaufend
Studentinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltungsreihe zur Vernetzung von Studentinnen und Etablierung von weiblichen Vorbildern 	Start 2022
(Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible Programmgestaltung Clinician Scientist Programm <ul style="list-style-type: none"> ◦ Berücksichtigung von vereinbarkeitsbezogenen Herausforderungen 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Medizinisches Mentoring-Programms für Frauen 	Start 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Personalentwicklung 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarkeit von Frauen stärken 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitandinnen-Programm FF-Med: „Female Clinician Scientist-Programm“ (Programmlinie des CSP) 	Start 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Information zu Stipendien für Frauen 	fortlaufend
Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> • (Teil-) Denominationen mit gendermedizinischem Schwerpunkt 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Strategische Denominationsentwicklung 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Gendersensible Ausschreibungsstrategie 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweise im Ausschreibungstext -Gleichstellung ist wichtig! 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Professionalisierung von Akteur*innen im Berufungskontext 	2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechte Gestaltung des Berufungsportals 	fortlaufend

	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterparität der Akteur*innen in Berufungsverfahren 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Modellprojekt Tandem-Professuren 	Ende 2022
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Inanspruchnahme von Fortbildungen und berufliche Entwicklungsmaßnahmen 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Fakultätsinterner Leitfaden Gender- und Diversity-Kompetenz in der Personalauswahl 	2021
	<ul style="list-style-type: none"> • FairNetz_Bielefeld! 	fortlaufend
Zielgruppen-übergreifend	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit 	Start 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen 	Start 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung in der Medizin 	Start 2022/2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Innovationspreis für Gendermedizin 	Start 2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Faculty Development (Lehre) 	Start 2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe 	fortlaufend
Flankierende Dimensionen	<ul style="list-style-type: none"> • Der Aufbauprozess als Chance: Selbstverpflichtung Familienfreundlichkeit 	2022/2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Audit Familiengerechte Hochschule 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Betriebskita-Plätze) 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Kita-Neubau unterstützen 	2022
	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundlichkeit - Kinder am Arbeitsplatz 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundlichkeit im Studium 	fortlaufend
Gender in Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Professur für geschlechtersensible Medizin 	x
	<ul style="list-style-type: none"> • Professuren mit (Teil-)Denominationen zu Gendermedizin und Diversität 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Querschnittliche Verankerung von Gender- und Diversität im Forschungsprofil 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsstrategie AMF 	Für die Dauer des Förderprogramms
Gender in der Lehre	<ul style="list-style-type: none"> • Gender- und diversitätssensibles Curriculum 	fortlaufend

	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit sexualisierter Diskriminierung & Gewalt in Lehreinheiten trainieren 	2022/2023
	<ul style="list-style-type: none"> • Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Gastprofessur an der Medizinischen Fakultät 	2023/24
	<ul style="list-style-type: none"> • Gender- und diversitätssensible digitale Lehre 	fortlaufend
	<ul style="list-style-type: none"> • Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Untersuchungssettings 	fortlaufend
Diversität an der Medizinischen Fakultät OWL	Diversität/Diversity policy integrieren <ul style="list-style-type: none"> • Vornamen • Inklusive und diversitätssensible Veranstaltungsplanung • All-Gender Toiletten 	fortlaufend
Qualitätsmanagement und Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliches Gender- und Gleichstellungscontrolling 	2022/2023/2024
Professionalisierung Gleiko	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung der Gleichstellungskommission der Medizinischen Fakultät OWL 	fortlaufend