



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Medizinische Fakultät OWL

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät OWL



© Universität Bielefeld

"An der Medizinischen Fakultät OWL wird das Ziel verfolgt, langfristig einen Beitrag zur Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur in der Universitätsmedizin zu leisten."

Inhalt

1. Präambel	2
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	3
3. Stärken-Schwächen Analyse: Rückblick	7
3.1 Professuren	7
3.2 Wissenschaftliches Personal	7
3.3 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	7
3.4 Hilfskräfte	7
3.5 Studierende	7
3.6 Abschlüsse/ Qualifikationen	8
4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen	8
4.1 Studentinnen	8
4.2 Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	8
4.3 Gewinnung von Professorinnen	10
4.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	11
5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	12
5.1 Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit	12
5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen	12
5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	13
5.4 Digitalisierung	13
5.5 Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)	14
5.6 Berücksichtigung des akademischen Alters von Wissenschaftler*innen	14
5.7 Vereinbarkeit von Familie & Care-Arbeit, Studium und Beruf	14
5.8 Gender in der Forschung	16
5.9 Gender in der Lehre	17
5.10 Intersektionale Gleichstellungsarbeit/ Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt	18
6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation	19
6.1 Evaluation/ Gender- und Gleichstellungscontrolling	19
7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät	20
8. Anhang	21

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät OWL:

Geltungszeitraum 2025-2028

1. Präambel

An der Medizinischen Fakultät OWL werden die Ziele verfolgt, sowohl Gleichstellung als auch Gender in Forschung und Lehre querschnittlich zu implementieren und damit langfristig einen Beitrag zur Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur in der Universitätsmedizin zu leisten. Damit wird auch ein Signal gesetzt, 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.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2025-2028 sind alle Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät OWL, wobei Leitungspersonen – insbesondere den Professor*innen und der Fakultätsleitung – bei dieser Aufgabe eine besondere Rolle und Verantwortung zukommt.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Medizinische Fakultät OWL. Die personelle Bestandsaufnahme erfolgt für alle Personen mit Dienstvertrag an der Medizinischen Fakultät OWL, sowie alle Personen, die an der Medizinischen Fakultät OWL berufen/ ernannt wurden. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans richten sich an die Beschäftigten und Studierenden der Medizinischen Fakultät OWL und (bis auf wenige Ausnahmen) an die in Forschung und Lehre aktiven Personen der universitären Fachkliniken des Universitätsklinikums OWL. Dieses bildet gemeinsam mit der Medizinischen Fakultät OWL die Universitätsmedizin OWL am Standort Bielefeld.

Es wird angestrebt, dass die gleichstellungs- und genderstrategischen Zielsetzungen dieses Gleichstellungsplans fortlaufend in allen relevanten Entwicklungsprozessen des Fakultätsaufbaus Anwendung finden und dynamisch an Herausforderungen und Erfordernisse angepasst werden.

Kommunikation und Sichtbarkeit

Die Kommunikation an der Medizinischen Fakultät OWL erfolgt nach innen und außen in [gendersensibler Sprache](#). Auf der [Webseite der Medizinischen Fakultät OWL](#) finden sich auf der Startseite unter der Überschrift „Gleichstellung, Diversität und Familie“ die jeweiligen Webseiten zu diesen Themen, einschließlich der Verlinkungen zu den zentralen Unterstützungsangeboten der Universität Bielefeld ([Familienservice](#), [Diversity-Portal](#), [Gleichstellungs- und Genderportal](#) der Universität Bielefeld).

Ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der Medizinischen Fakultät OWL werden im [Bielefelder Instrumentenkasten Gleichstellung BINKA](#) veröffentlicht.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Wissenschaftlicher Bereich (Anzahl)

Professuren (Anzahl)					
	Bestand			Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	w in %		
			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)		
Campus-Professuren (theoretische/ klinisch-theoretische Professuren)¹					
Aufgrund des Aufbauprozesses kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Anzahl der zu besetzenden Professuren im Zeitraum 2025-2028 benannt werden.					
W3			50 %	X	Min. 50 %
W2 unbefristet			100 %	X	Min. 50 %
W2 befristet ohne TT			X	X	Min. 50 %
W2 befristet mit TT			100 %	X	Min. 50 %
W1 ohne TT			50 %	X	Min. 50 %
W1 mit TT			X	X	Min. 50 %
Klinische Professuren					
Klinische Professuren sind an den drei Träger-Krankenhäusern des UK OWL (Klinikum Lippe, Klinikum Bielefeld, Evangelisches Klinikum Bethel) angesiedelt. Kooperierende Professuren des HDZ werden am Universitätsstandort Bochum besetzt, weshalb sie nicht im Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät OWL gelistet werden. Aufgrund des Aufbauprozesses kann zum jetzigen Zeitpunkt keine Anzahl der zu besetzenden Professuren im klinischen Kontext im Zeitraum 2025-2028 benannt werden.					
W3			15,8 %	X	26 %
W2 unbefristet			0 %	X	Es wird zum jetzigen Zeitpunkt keine weitere Differenzierung in den W-Besoldungen vorgenommen
W2 befristet ohne TT			X	X	
W2 befristet mit TT W3			0 %	X	
W2 befristet mit TT W2			0 %	X	
W1 ohne TT			X	X	
W1 mit TT			X	X	

¹ Zu den Campus-Professuren der Medizinischen Fakultät OWL werden die „Brücken-Professuren“ gezählt, die durch die Medizinische Fakultät OWL finanziert werden und eine Ansiedlung in einer weiteren Fakultät haben (aktuell: 1 Professur in der Fakultät für Rechtswissenschaften, 2 Professuren in der Fakultät Geschichte-Theologie-Philosophie, 1 Professur in der Fakultät für Chemie).

Professuren Gesamt (Campus + Klinik)					
W3			29 %	Die Professuren-Planung unterliegt strategischen sowie finanziellen Entscheidungen und wird kontinuierlich überprüft und ggf. angepasst. Aufgrund der Vielzahl an Berufungsverfahren unterliegen diese Planungen zusätzlich einer hohen zeitlichen Dynamik. Im Rahmen eines Berufungscontrollings werden bei Freigabe jeder Professur die Frauenanteile und das Erreichen bzw. Nicht-Erreichen der Zielvorgabe an das Rektorat berichtet und evaluiert, sowie entsprechende Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen umgesetzt. Auch ist ein jährliches Berufungscontrolling Bestandteil des Gleichstellungsberichts an das Dekanat.	
W2/ C3 unbefristet			50 %		
W2 befristet ohne TT			X		
W2 befristet mit TT W3			50 %		
W2 befristet mit TT W2			30 %		
W1 ohne TT			50 %		
W1 mit TT			X		
GESAMT	28	16	36,4 %		
Akademischer Mittelbau (Anzahl)					
E15			100 %	Der akademische Mittelbau wächst im Kontext der Berufungen bzw. entsprechender Berufungszusagen kontinuierlich auf. Aufgrund der hohen Dynamik lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt keine verlässliche Anzahl zu besetzender Stellen ableiten.	Min. 50 %
E14			57 %		Min. 50 %
E14 befristet			100 %		Min. 50 %
E13			64 %		Min. 50 %
E13 befristet			72 %		Min. 50 %
E12			X		Min. 50 %
Hilfskräfte und Studierendenzahlen (Anzahl)					
WHK			67 %	Die Anzahl der zu besetzenden Hilfskraft-Stellen lässt sich nicht beziffern. Der Frauenanteil bei der Vergabe von Hilfskraft-Stellen sollte der Geschlechterverteilung im Studium entsprechen.	Min. 50 %
WHF			65 %		Min. 50 % bis 67 %
SHK			53 %		Min. 50 % bis 67 %
Eingeschriebene Student*innen (BA und MA, Staatsexamen)			67 %	Die Studienplatzvergabe verläuft bundesweit über ein zentrales Vergabeverfahren (Hochschulstart.de).	Min. 50 %
Absolvent*innen (BA, MA, Staatsexamen)			X	Entfällt, da zum Zeitpunkt der Datenerhebung keine Student*innen an der Medizinischen Fakultät OWL ihr Studium abgeschlossen haben.	

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Anzahl)

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	w in %			
Laufbahngruppen						
Höherer Dienst (A13-A16)			0 %	0	0	
Gehobener Dienst (A9 – A13)			0 %	0	0	
Mittlerer Dienst (A6-A9)			X	0	0	
E15			50 %	0	0	
E14			50 %	0	0	
E13			67 %	0	0	
E12			100 %	0	0	
E11			50 %	1	1	60 %
E10			100 %	0	0	
E9 B			100 %	0	0	
E9 A			77 %	2	1	75 %
E8			80 %	0	0	
E7			83 %	0	0	
E6			100 %	0	0	
Befristungen						
E13-E15			69 %	X	X	
E9b-E12			100 %	X	X	
E6-E9a			77 %	X	X	

Abschlüsse (Summe der Kalenderjahre/ Studienjahre 2021-2023)

	Summierte Anzahl nach Geschlecht			Zielvorgabe
	nicht weiblich	weiblich	Frauenanteil in Prozent	
Abschluss Studium			X	Entsprechend der Studienanfängerinnen-Zahlen eines jeden Studienjahrgangs
Abschluss Promotion			X	Für Dr. rer. nat. und Dr. rer. medic.: Min. 50 % Für Dr. med: Entsprechend der Absolvent*innen-Zahlen des jeweiligen Medizin-Studiengangs (nach PJ)
Abschluss Habilitation			0 %	30 % (gilt jeweils für Campus und Klinik)
Abschluss Umhabilitation			0 %	30 % (gilt jeweils für Campus und Klinik)

Besondere Stellen und Funktionen (zum Stichtag 30.06.2024)

Stellentyp	Anzahl nach Geschlecht			
	nicht weiblich	weiblich	Frauenanteil in Prozent	Zielvorgabe
Vertretungsprofessuren (befristet)			0 %	30 %
APL-Professuren (Ernennung an der MedFak OWL)			0 %	Min. 50 %
Academic Lecturer (befristet/ in Tenurephase)	Zum Stichtag 30.06.2024 sind keine AT-Stellen an der Medizinischen Fakultät OWL besetzt.		Min. 50 %	
Academic Lecturer (unbefristet)			Min. 50 %	
Academic Researcher (befristet/ in Tenurephase)			Min. 50 %	
Academic Researcher (unbefristet)			Min. 50 %	

Karriererephasen (zum Stichtag 30.06.2024)

Karrierephase	Anzahl nach Geschlecht		Frauenanteil in Prozent	Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich		
Early Career Researcher (Promovend*innen)			71 %	Min. 50 %
Advanced Career Researcher (Postdoc)			59 %	Min. 50 %

3. Stärken-Schwächen Analyse: Rückblick

In allen Personalkategorien unterhalb der Professur wurden im Gleichstellungsplan 2021-2025 keine Zielvorgaben festgeschrieben. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass insbesondere der Personalaufwuchs im Bereich der Campus-Professuren, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und des Personals in Technik und Verwaltung hinsichtlich einer ausgewogenen Geschlechterverteilung positiv zu bewerten ist.

3.1 Professuren

Das angestrebte Ziel eines Frauenanteils von 40 % im Bereich der Campus-Professuren (theoretische/ klinisch-theoretische Professuren) wurde übertroffen. Der Frauenanteil beträgt am 30.06.2024 50 % bei W3-Professuren (N=6) und W1-Professuren (N=1) sowie 100 % bei W2-Professuren (N=4) (mit und ohne Tenure Track). Im Bereich der Campus-Professuren ist die Entwicklung damit sehr positiv zu bewerten.

Die Zielsetzung von min. 20 % Frauenanteil bei klinischen Professuren wurde zum Stichtag noch nicht erreicht. Der Frauenanteil auf klinischen Professuren liegt zum Stichtag 30.06.2024 bei 15,8 % bei W3-Professuren (N=3) und 0 % bei W2-Professuren (N=0). Im Bereich der klinischen Professuren besteht daher weiterhin Handlungsbedarf.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals sind durchgängig in allen Personalkategorien mehr als 50 % der Stellen mit Frauen besetzt. Es handelt sich hierbei um eine Momentaufnahme im Zuge des Aufbauprozesses der Fakultät.

3.3 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

In der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind in allen Personalkategorien, mit Ausnahme der Beamt*innenstellen, mindestens 50 % der Stellen mit Frauen besetzt. Frauen sind insbesondere in den Entgeltgruppen TV-L E6-E9 überproportional vertreten.

3.4 Hilfskräfte

Auf der studentischen Ebene (studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutor*innen-Stellen) wurde die Zielsetzung für den Geltungszeitraum 2021-2025 formuliert, dass der Frauenanteil auf diesen Positionen den Frauenanteil im Studium widerspiegelt. Demnach sind Frauen, aufgrund eines Anteils von 67 % Studentinnen im Medizin-Studium, auf SHK-Stellen (53 % Frauenanteil) leicht unterrepräsentiert. Jedoch werden nicht alle Hilfskraftstellen mit Studierenden der Medizinischen Fakultät OWL besetzt.

3.5 Studierende

Eine Stärken-Schwächen-Analyse entfällt, da zum Zeitpunkt der Datenerhebung (30.06.2024) keine Student*innen an der Medizinischen Fakultät OWL ihr Studium abgeschlossen haben.

3.6 Abschlüsse/ Qualifikationen

Eine Stärken-Schwächen-Analyse entfällt, da zum Zeitpunkt der Datenerhebung (30.06.2024) nur eine sehr geringe Anzahl von Personen ein akademisches Verfahren (Promotion, Um-/Habilitation, APL-Verfahren) abgeschlossen haben.

4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

4.1 Studentinnen

4.1.1 Veranstaltungsreihe: Inspiring Women: Ärztinnen erzählen – ein Austausch für Medizinstudentinnen

Im Rahmen des KoMed-Programms des humanmedizinischen Studiengangs findet zweimal pro Semester eine Role-Model Veranstaltung für Studentinnen statt. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist als Studienleistung anrechenbar. Das Veranstaltungsformat „Inspiring Women“ lädt dazu ein, mit klinisch und wissenschaftlich tätigen Ärztinnen verschiedener Fachdisziplinen in einen informellen und vertraulichen Austausch zu treten. Im Rahmen dieser Veranstaltungsreihe können Kontakte mit Ärztinnen geknüpft werden und die Teilnehmerinnen erhalten frühzeitig Impulse für die eigene Karrieregestaltung und -entwicklung.

4.2 Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

4.2.1 Gendersensible Gestaltung des Clinician Scientist Programms (CSP)

Zur gezielten Förderung klinisch-wissenschaftlicher Karrieren, sowie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Care-Arbeit sind alle Förderlinien des Clinician Scientist Programms der Medizinischen Fakultät OWL gendersensibel gestaltet. Die Programmgestaltung wird zudem regelmäßig überprüft und angepasst.

Mit einer Förderung im Rahmen des CSP werden wissenschaftlich tätigen Kliniker*innen Freistellungszeiten für Forschung, Lehre und akademische Weiterqualifizierung ermöglicht. Zusätzlich können Sachmittel beantragt werden, die eingesetzt werden können, um die Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community zu erhöhen (z.B. Kongressteilnahmen) und das geplante Forschungsvorhaben zu unterstützen. Der Anteil an Frauen unter den Geförderten soll unter Berücksichtigung einer kriteriengeleiteten Auswahl bei mindestens 50 % liegen.

Neben der fachoffenen Förderlinie, einer Förderlinie für Digital Clinician Scientists (in 2021) und den Clinician Scientist Qualification Fellowships für alle Geschlechter, gibt es eine Female Clinician Scientist Förderlinie, die sich ausschließlich an forschende Ärztinnen richtet.

Diese Förderlinie wird seit 2022 regelmäßig im Rahmen einer befristeten Pilotphase ausgeschrieben und ist konzeptionell an die fachoffene Förderlinie angepasst. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Fakultät und Mitteln der Habilitandinnen-Förderung „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte

Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen (FF-Med)“ des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen.

4.2.2 Mentoring-Programm *movement.med*

An der Medizinischen Fakultät OWL wurde mit ***movement.med*** ein Mentoring-Programm für die Zielgruppe der Ärztinnen/ Medizinerinnen sowie (Natur-)Wissenschaftlerinnen in der Medizin und medizinnahen Bereichen konzipiert und im Jahr 2022 erfolgreich implementiert.

Das Programm besteht in der Pilotphase (bis 2028) aus zwei Programmlinien, die sich an Frauen unterschiedlicher Karrierestufen richten (early career und advanced career). Die Teilnahme an den Veranstaltungen des Programms wird im Rahmen der Arbeitszeit ermöglicht.

Ziele des Mentoring-Programms sind die langfristige Erhöhung des Frauenanteils auf wissenschaftlichen und klinischen Führungspositionen unter Berücksichtigung der Mehrfachbelastung durch Forschung, Lehre und Versorgung. Das Mentoring-Programm ***movement.med*** bietet den Teilnehmerinnen einen Rahmen, in dem sie im Austausch mit Mentor*innen ihrer Wahl sowie mit den anderen Teilnehmerinnen individuell passende Handlungsstrategien in Bezug auf die Herausforderungen in der Universitätsmedizin entwickeln, sich gegenseitig in Entscheidungsprozessen begleiten sowie stimmige Karriere- und Zukunftsperspektiven entwickeln können.

4.2.3 Sichtbarkeit von Frauen

Bei (fakultäts-)öffentlichen Veranstaltungen und Vortragsreihen wird von den Veranstalter*innen eine gleichmäßige Geschlechterverteilung der Vortragenden beachtet.

4.2.4 Informationen zu Stipendien für Frauen

Es wird in regelmäßigen Abständen über externe Stipendien und Förderungsmöglichkeiten insbesondere für Frauen informiert (Webseite der Medizinischen Fakultät OWL/ Newsletter und Informationsveranstaltungen des Referats Forschung und Karriereentwicklung).

4.2.5 Gleichstellungsstrategie AMF – Anschubfonds Medizinische Forschung

Bei der Ausschreibung und Vergabe von Projektmitteln des AMF 2.0 gibt es eine interne Förderlinie (der Medizinischen Fakultät OWL) für Pilotprojekte, in dieser werden innovative Pilotprojekte zur Vorbereitung von Drittmittelanträgen gefördert. Die Förderlinie richtet sich an Forschende in frühen Karrierestufen (bis zu 10 Jahre nach der Promotion) und unterstützt deren wissenschaftliche Eigenständigkeit und Profilbildung. Der Anteil an Frauen unter den Geförderten soll unter Berücksichtigung der kriteriengeleiteten Auswahl bei mindestens 50 % liegen.

Grundsätzlich gilt für alle Förderlinien des AMF 2.0, dass eine angemessene Zusammensetzung der Antragsteams hinsichtlich der Gleichstellungs- und Diversitätsanforderungen von Drittmittelgebern erwartet wird.

4.2.6 Workshops und Coachings für Frauen

Es werden Mittel zur Finanzierung von Workshops für Frauen zu den Themen Forschungsförderung und Karriereentwicklung (fortgeschrittene Promovierende und

Postdocs) zur Verfügung gestellt. Schwerpunkt eines Workshops, der für 2026 geplant ist, wird die Einwerbung kompetitiver Drittmittel sein. Des Weiteren werden Mittel für individuelle, anlassbezogene Karriere-Coachings für Frauen in der Qualifikationsphase zur Verfügung gestellt (Konzeption folgt).

4.3 Gewinnung von Professorinnen

4.3.1 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 4.3.4: Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen). Die strukturellen Erwägungen der Ausgestaltung der Professur hinsichtlich der Gewinnung von Frauen werden dokumentiert.

Bei 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/ geschlechtersensible Medizin/ 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 5.8: Gender in der Forschung).

4.3.2 Gendersensible Ausschreibungsstrategie

Die Ausschreibung von Campus-Professuren (und nach Absprache mit dem jeweiligen Träger bei klinischen Professuren) erfolgt angelehnt an die Ausschreibungsstrategie der Universität Bielefeld. Diese sieht in der Regel die Parallel-Ausschreibungen von W1-Professuren mit Tenure-Track W2, W2 mit Tenure Track W3 und W3 vor, um insbesondere hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen („High Potentials“) in einer frühen Karrierezeitphase 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.

4.3.3 Hinweise im Ausschreibungstext – Gleichstellung ist wichtig!

In dem für alle Ausschreibungen gleichlautenden Rahmentext wird darauf verwiesen, dass die Medizinische Fakultät OWL die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe betrachtet, an deren Umsetzung der*die zukünftige Stelleninhaber*in mitwirkt.

In allen Ausschreibungen für eine Professur werden die Bewerber*innen aufgefordert gender- und diversitätsspezifische Inhalte, die für die ausgeschriebene Professur relevant sind, in die einzureichenden Konzeptpapiere für Lehre und Forschung zu integrieren. Des Weiteren werden die Bewerber*innen um die Einreichung eines Gleichstellungskonzepts, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Vereinbarkeit von

Beruf und Familie, gebeten. Die eingereichten Konzepte finden im Rahmen der Berufungsverfahren Berücksichtigung.

Bei allen Professuren wird darauf hingewiesen, dass die Universität Bielefeld Dual-Career-Konstellationen bei der Gestaltung eines gemeinsamen Arbeits- und Lebensmittelpunktes unterstützt.

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

4.3.4 Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen

Im Rahmen der strategischen Denominationsentwicklung wird ein gezieltes Scouting vor Ausschreibung der jeweiligen Professur durchgeführt und eine geschlechterparitätische Scouting-Liste zum Zeitpunkt der Ausschreibung erstellt. Dafür wurde ein neues Scouting-Template für die Medizinische Fakultät OWL entwickelt. Der Scouting-Liste wird eine Dokumentation der Recherche-Wege vorangestellt. Basierend auf der Berufsordnung der Universität Bielefeld ist die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens möglich. Die Direktansprache geeigneter Kandidatinnen erfolgt insbesondere im Zeitraum der Bewerbungsfrist und ist darüber hinaus im Laufe des gesamten Berufungsverfahrens durch die*den Dekan*in bzw. den Berufungskommissionsvorsitz möglich. Dies wird in allen Verfahren aktiv genutzt, insbesondere bei Verfahren, in denen sich weniger als 50 % Frauen beworben haben. Im Abschlussbericht des jeweiligen Berufungsverfahrens werden die Scouting- und Direktansprache-Aktivitäten dokumentiert.

4.3.5 Monitoring der Geschlechterparität in Berufungsverfahren

Die Zusammensetzung von Berufungskommissionen sowie die Auswahl von Gutachter*innen folgt in der Regel dem Prinzip der Geschlechterparität, wobei der Anteil der Frauen in der Kommission mindestens dem Frauenanteil in der jeweiligen Statusgruppe entspricht.

Die Gutachter*innen werden von der*dem Berufungskommissionsvorsitzenden oder der*dem Dekan*in der Medizinischen Fakultät OWL angesprochen, die gleichstellungsbezogenen Konzepte der Bewerbungen in die Begutachtung miteinzubeziehen und für die Berücksichtigung etwaiger Zeiten, die Einfluss auf das akademische Alter nehmen, sensibilisiert.

Die Umsetzung der Geschlechterparität in Berufungsverfahren wird fortlaufend im Rahmen eines Berufscontrollings evaluiert. Ebenso wird die Einladung von Bewerber*innen, sowie insbesondere der Verbleib von Bewerberinnen im Verfahren erfasst und analysiert, um neuralgische Punkte, an denen Frauen aus Berufungsverfahren ausscheiden, zu ermitteln und entsprechende (Gegen-)Maßnahmen zu entwickeln.

4.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

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

4.4.1 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 berufliche Entwicklungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät OWL werden über zentrale Fortbildungs- und Entwicklungsangebote informiert und durch ihre jeweiligen Vorgesetzten motiviert, an diesen teilzunehmen. Der Medizinischen Fakultät OWL ist es ein Anliegen, allen Mitarbeiter*innen ein breites Fortbildungsportfolio zu bieten.

4.4.2 FairNetzt_Bielefeld! – Das Netzwerk der Hochschulesekretariate

Die Tätigkeiten in Hochschulesekretariaten, die mehrheitlich von Frauen besetzt sind, entwickeln sich stetig weiter zu einem komplexen Wissenschaftsmanagement mit erhöhtem Zeitdruck und Arbeitsverdichtung. FairNetzt_Bielefeld ist ein Netzwerk der Hochschulesekretariate, das unterschiedliche Ziele (z.B. Qualifikation, Austausch, Vernetzung) verfolgt, um Sekretär*innen in ihren Tätigkeiten zu unterstützen. Alle Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät OWL in Hochschulesekretariaten können bei Interesse dem [Netzwerk](#) an der Universität Bielefeld beitreten und sich für die Zielsetzungen des Netzwerks engagieren. Im Rahmen des Einstellungsprozesses neuer Sekretär*innen informiert das Team Personal das Netzwerk FairNetzt_Bielefeld über den Start, sodass seitens des Netzwerks eine Kontaktaufnahme und ein Onboarding erfolgen kann.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

5.1 Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit

Frauen können auf Antrag an das Dekanat, gemäß der Gleichstellungsstrategie der Universität Bielefeld, bei [überproportionaler Gremienarbeit](#) entlastet werden. Umfang und Art der Entlastung müssen individuell festgelegt werden und richten sich nach dem Entlastungsmodell des Rektorats.

5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

Dem Leitfaden für Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld entsprechend, wird überprüft inwieweit zukünftig gleichstellungsbezogenen Steuerungsmodelle („Gleichstellungsindikatoren“) in der Medizinischen Fakultät Anwendung finden.

Dies betrifft die universitär etablierten Gleichstellungsindikatoren der Unterstützung/Entlastung von Frauen bei überproportionaler Gremienarbeit (siehe 5.1), die Möglichkeit der Beantragung von Geldern für strukturbildende Gleichstellungsmaßnahmen (siehe u.a. 5.2.1 Umgang mit Budgetresten) und ein Budget für die Arbeit der Gleichstellungskommission (5.000 Euro jährlich) sowie ein mit dem Dekanat abgestimmtes Finanzprogramm für die Umsetzung der benannten Maßnahmen.

5.2.1 Umgang mit Budgetresten

Nicht verausgabte Mittel der Arbeitsgruppen auf dem Campus (Budgetreste von Sachmitteln) werden gezielt zur Finanzierung zusätzlicher Bedarfe in Forschung und Lehre eingesetzt. Es können Projekte und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität gefördert werden.

5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät OWL umzusetzen, ist in besonderer Weise Aufgabe der Leitungskräfte in Forschung, Lehre und Verwaltung. Von leitenden Beschäftigten werden Gender- und Diversity-Kompetenz und eine proaktive Rolle in der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte erwartet.

In allen Vorstellungsgesprächen (insbesondere bei Leitungsfunktionen) in Wissenschaft und Verwaltung wird die Gender- und Diversity-Kompetenz 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 Aufgabenprofil wiederfinden. Zu Stellenbeginn werden entsprechende Fort- und Weiterbildungen angeboten.

5.3.1 Fakultätsinterner Leitfaden Gender- und Diversity-Kompetenz in der Personalauswahl

Bei allen Stellenbesetzungsverfahren an der Medizinischen Fakultät OWL sind Gender- und Diversity-Kompetenz 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 zu bieten, wurde ein Leitfaden „Zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Kompetenzen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren“ erarbeitet, der im Rahmen der Personalgewinnung Anwendung findet und bereits vom zentralen Gleichstellungsbüro adaptiert wurde.

5.3.2 Onboarding-Gespräche zum Thema Gleichstellung

Im Rahmen von Onboarding-Gesprächen neuer Mitarbeiter*innen im Fakultätsmanagement werden Gespräche mit dem Bereich Gleichstellung zu den Gleichstellungszielen und den entsprechenden Maßnahmen der Fakultät angeboten und regelmäßig durchgeführt.

Damit wird das deutliche Signal gesetzt, dass alle Mitarbeiter*innen für das Thema Gleichstellung und Vielfalt in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen verantwortlich und aufgefordert sind, an einer geschlechtergerechten Fakultätskultur mitzuwirken.

5.4 Digitalisierung

Bei der Etablierung von Digitalisierungsstrukturen an der Medizinischen Fakultät OWL (bspw. bei der Implementierung eines digitalen Habilitationsportals in Ergänzung zu einem geschlechtergerecht gestalteten Berufungsportal) wird darauf geachtet, dass diese gendersensibel (z.B. über gendersensible Sprache, entsprechende Farbdarstellungen,

Inhalte/ Abfragen usw.) und barrierearm (z.B. Anpassbarkeit von Schriften, Schriftengrößen, Farbkonzepten, Hinterlegung von Alternativ-Texten) gestaltet werden.

5.5 Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)

Insbesondere Personen mit Leitungsaufgaben sind angehalten, Hinweisen zu Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt konsequent nachzugehen und solchen Verhaltensweisen entschieden entgegen zu treten. Meldungen und Beschwerden wird, dem Beschwerdemanagement der Universität Bielefeld entsprechend, umgehend nachgegangen, um die Vorfälle aufzuklären und entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen. Zentrale Unterstützungsangebote (insbesondere das Beratungsangebot des Frauennotruf Bielefeld e.V. in den Räumen der Universität Bielefeld) und die „Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ sind auf der Webseite und im WIKI der Medizinischen Fakultät OWL veröffentlicht. Die Erarbeitung einer Handlungshilfe/ eines Leitfadens für die Medizinische Fakultät OWL ist vorgesehen.

Insbesondere für Führungskräfte werden regelmäßig themenbezogene Fortbildungen, z. B. in Kooperation mit dem Frauennotruf Bielefeld e.V., angeboten bzw. es wird auf die entsprechenden zentralen Fortbildungsangebote der Universität Bielefeld aufmerksam gemacht.

5.6 Berücksichtigung des akademischen Alters von Wissenschaftler*innen

In Berufungsverfahren, sowie in sämtlichen fakultätsinternen (Forschungs-) Förderprogrammen wird das akademische Alter von Bewerber*innen bzw. Antragsteller*innen in angemessener Weise im Rahmen der Auswahlentscheidung berücksichtigt.

Im Berufsportal werden Zeiten außergewöhnlicher Belastung (Familienpflegezeiten, Elternzeiten und Beschäftigungsverbote, kontinuierliche Betreuungs- und Pflegeaufgaben und sonstige Zeiten) mittels einer freiwilligen Angabe erfasst, um das akademische Alter der Bewerber*innen einzuschätzen zu können und die wissenschaftlichen Leistungen im Verhältnis zum akademischen Alter zu bewerten. In den (Forschungs-)Förderprogrammen, wie dem Clinician Scientist Programm und dem Anschubfonds Medizinische Forschung, können diese Angaben über ein erweitertes CV-Formular in den Prozess der Begutachtung eingebracht werden.

Diese Angaben der Bewerber*innen bzw. Antragsteller*innen können von den Auswahlkommissionen ausschließlich positiv in die Bewertung (der Bewerber*innen bzw. Antragsteller*innen) aufgenommen werden.

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

5.7.1 Familienfreundlichkeit – Kinder am Arbeitsplatz (Uni Campus)

In nicht infektionsgefährdeten Bereichen der Medizinischen Fakultät OWL werden den Mitarbeiter*innen ausleihbare Kids-Boxen (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. 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 sind/ werden.

5.7.2 Familienfreundlichkeit im Studium

Für Studierende mit Kind(ern)/ Care-Aufgaben gibt es folgende Flexibilisierungsmöglichkeiten und Maßnahmen im Studium:

- Abfrage zur bestmöglichen Erreichbarkeit von Kooperationskrankenhäusern und Lehrpraxen, sowie zu zeitlichen Einschränkungen
- Prioritäre Platzvergabe für Lehrveranstaltungen und Blockpraktika
- Angebot von Pflichtveranstaltungen innerhalb von Betreuungszeiten (nach Möglichkeit)
- Teilweise Angebot digitaler Prüfungsmodalitäten, z.B. Onlineprüfungen und/ oder Angebot von Studienleistungen ohne Präsenzpflicht (nach Möglichkeit)
- Prioritäre Vergabe von Prüfungsterminen
- Prioritäre Platzvergabe im Praktischen Jahr (PJ)

Darüber hinaus gibt es ein Beratungsangebot für Studierende mit Kind(ern)/ Care-Aufgaben durch die Studienberatung der Medizinischen Fakultät OWL und einer Vertreterin des Bereichs Gleichstellung.

Auf der Webseite der Medizinischen Fakultät OWL sind die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Medizinstudium und Familie/ Care-Arbeit veröffentlicht.

5.7.3 Mutterschutz im Studium

Die Medizinische Fakultät OWL unterstützt schwangere Studentinnen mit einem Beratungsangebot und dem Angebot von Kompensationsleistungen (bei Bedarf und nach Möglichkeit), um mögliche Teilnahmeverbote (z.B. bei Laborpraktika) auf Basis des Mutterschutzgesetzes auszugleichen.

Um die Studentinnen passgenau für die weitere Studienplanung beraten zu können, gibt es eine [Checkliste für schwangere und stillende Studentinnen](#). Diese enthält Abfragen zur Mutterschutzzeit und etwaigen Veranstaltungsverböten bzw. Lehrveranstaltungen, bei denen die Schwangere auf eine Teilnahme verzichten möchte, sowie Fragen, die sich auf die Studienzeit nach dem Mutterschutz beziehen.

Für eine niedrigschwellige Übersicht, zu möglichen Teilnahmeverboten von Lehrveranstaltungen gemäß dem Mutterschutzgesetz, wird ein „Ampelsystem“ im eKVV etabliert. Das Ampelsystem basiert auf der vorausschauenden Gefährdungsbeurteilung des Curriculums und gibt einen Überblick darüber, ob Lehrveranstaltungen von Schwangeren besucht, nicht besucht oder nur unter Auflagen besucht werden dürfen. Dies ermöglicht Lehrenden zudem, vorausschauend Kompensationsleistungen zu konzipieren.

Über die Webseite der Fakultät und den zentralen Familienservice sind die Informationen zu Schwangerschaft und Elternschaft veröffentlicht.

5.7.4 Familienunterstützende Maßnahmen

Das Rektorat hat in Abstimmung mit den Fakultäten familienunterstützende Maßnahmen für Studierende, Wissenschaftler*innen in der Qualifikation und Lehrende mit hohem Lehrdeputat, die einen Dienstvertrag mit der Universität Bielefeld haben, für die Dauer von drei Jahren (Oktober 2023-Oktober 2026) beschlossen. Die Medizinische Fakultät OWL setzt diese Maßnahmen um und bewirbt diese u.a. auf ihrer [Webseite](#) sowie via Email.

Darüber hinaus können schwangere Frauen mit Dienstvertrag an der Universität Bielefeld, die sich in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase befinden und bei denen ein Beschäftigungsverbot gemäß Mutterschutzgesetz vorliegt, Hilfskraftmittel zur persönlichen Unterstützung beantragen.

5.7.5 Vorausschauende Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen

Die Fakultät hat bis auf Weiteres entschieden, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen in der Regel für 2-3 Jahre auszuschreiben und/ oder alternativ den Stellenumfang zu erhöhen. Diese Entscheidung gilt vorbehaltlich der Verfügbarkeit der finanziellen Ressourcen. Welche Option bzw. Kombination dabei zum Tragen kommt, hängt immer vom Einzelfall ab. Ziel ist die Schaffung attraktiver Stellen mit ansprechenden Vertragslaufzeiten und Arbeitszeitumfängen. In begründeten Einzelfällen kann von dieser Vorgehensweise abgewichen werden. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn die zu vertretende Person selbst einen befristeten Projektvertrag hat und das Projekt innerhalb des Mutterschutzzeitraums ausläuft.

5.8 Gender in der Forschung

5.8.1 Professur für geschlechtersensible Medizin

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

Die Professur ist Mitbegründerin des [Netzwerks Geschlechtersensible Medizin NRW](#). Das Netzwerk SGSM-NRW (sex and gender sensitive medicine) hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Auseinandersetzung mit dem Thema an den beteiligten Fakultäten zu stärken und künftig gemeinschaftlich geschlechtersensible Lehrmaterialien zu erstellen, Forschungsprojekte anzubahnen sowie Tagungen und Vorträge zu organisieren. Der Zusammenschluss organisiert sich unter dem Dach des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

5.8.2 Querschnittliche Verankerung von Gender & Diversität im Forschungsprofil

Gender und Diversität stellt ein Querschnittsthema des Forschungsprofils der Medizinischen Fakultät OWL dar und findet in Forschung und Lehre Berücksichtigung.

Dies wird zusätzlich gestärkt, indem bei allen (fakultätsinternen) Ausschreibungen (bspw. im AMF 2.0 und im Clinician Scientist-Programm) die DFG-Richtlinien zur Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in der Forschung in den Lebenswissenschaften verlinkt ist. Die

adäquate Darstellung der Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen fließt in die Bewertung der Forschungsvorhaben der Antragsteller*innen ein.

Für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen wird im Rahmen des Promotionsprogramms regelmäßig eine Veranstaltung zu „Geschlechtersensible Forschung in der Medizin – vom Sampling bis zur Publikation“ - Evidenzbasierte Medizin“ angeboten.

5.9 Gender in der Lehre

5.9.1 Gender- und diversitätssensibles Curriculum

Das Curriculum des Bielefelder Studiengangs trägt zur inhaltlichen und strukturellen Verankerung von Gender und Diversität in der medizinischen Ausbildung bei: Neben Geschlecht/ Gender als zentrale Diversitätsdimensionen, werden 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.

Im Rahmen der „Einführung in das Medizinstudium“ wird bereits frühzeitig eine gender- und diversitätssensible ärztliche Haltung thematisiert. Das Curriculum umfasst im ersten Studienabschnitt ein verpflichtendes Vertiefungsmodul „Gender- und Diversitätssensibilität“ sowie ein weiteres Wahlmodul innerhalb dieses Themenbereichs. Weiterhin kann den Studierenden im zweiten Studienabschnitt ein Wahlmodul „Gender- und Diversitätssensibilität“ angeboten werden.

5.9.2 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Prüfer*innen

Die Medizinische Fakultät OWL setzt sich das Ziel, im Rahmen der verschiedenen Prüfungsformate im Studienverlauf auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Prüfer*innen (und ggf. Simulationspatient*innen) in den unterschiedlichen Prüfungssettings zu achten. Die Umsetzung wird vom Referat Studium und Lehre in Zusammenarbeit mit dem Bereich Gleichstellung fortwährend in den Blick genommen; unterstützende Maßnahmen zur Umsetzung können ggf. entwickelt werden.

5.9.3 Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen

Die Lehrevaluationen sind so konzipiert, dass ein möglicher unconscious Bias gegenüber Lehrenden (z.B. hinsichtlich des Geschlechts oder weiterer Stereotype) möglichst geringgehalten wird. 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).

5.9.4 Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre im Skills Lab

Im Rahmen von Untersuchungskursen im Skills Lab, in denen sich Studierende u.a. zu Übungszwecken gegenseitig untersuchen, wird darauf geachtet, dass ein sicheres und gender- und diversitätssensibles Umfeld geschaffen wird.

Zu diesem Zwecke werden die vornehmlich in der Lehre des Skills Labs beteiligten Personen (z.B. Mitarbeiter*innen und Tutor*innen) entsprechend sensibilisiert, 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 des respektvollen Miteinanders, an dem sich Studierende und Lehrende orientieren, um gemeinsam für eine respektvolle Untersuchungsatmosphäre Sorge zu tragen.

Bei der Beschaffung von Simulatoren (z. B. Simulationspuppen) wird, nach Möglichkeit auf eine diverse Ausstattung geachtet, dies umfasst beispielsweise Simulationspuppen zweier Geschlechter und Simulatoren mit unterschiedlichen Hautfarben.

5.10 Intersektionale Gleichstellungsarbeit/ Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt

5.10.1 Umgang mit TIN* im Studium (trans, inter, nicht-binär)

Um eine diskriminierungsarme Lehr-Lern-Umgebung zu schaffen, werden in verschiedenen Bereichen der Fakultät Fortbildungsangebote zu TIN* organisiert. Es fand im Jahr 2023 bereits eine Fortbildung für das Skills Lab/ Referat Studium und Lehre und die Gleichstellungskommission statt.

Für einen gendersensiblen Umgang mit TIN-Studierenden in der (Online-) Lehre wird die Handreichung für eine [TIN-Diskriminierungssensible Lehre](#) empfohlen und über die Webseite der Medizinischen Fakultät OWL verlinkt.

5.10.2 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 OWL angesprochen zu werden. Es gelten die [Umsetzungsoptionen der Universität Bielefeld zu Änderungen des Namens- und Geschlechtseintrags](#).

5.10.3 Gendersensible Identitätsüberprüfung im Kontext von Prüfungen

Grundsätzlich ist es möglich, auf Teilnahmelisten nur mit dem selbstgewählten Namen geführt zu werden. Für Identitätsüberprüfungen im Rahmen von Prüfungen ist eine Kontrolle des Personalausweises oder eines gleichwertigen Ausweisdokumentes notwendig.

Die Kontrollen werden von Mitarbeiter*innen des Prüfungsamts oder Modulkoordinator*innen durchgeführt. Diese wissen, dass Name und Foto auf dem Ausweisdokument nicht mit der Geschlechtsidentität, dem Aussehen und dem gewählten Vornamen übereinstimmen müssen und reagieren entsprechend sensibel. Ein Outing vor den Prüfer*innen bzw. Dozent*innen ist nicht notwendig. Die Mitarbeiter*innen sind entsprechend geschult.

5.10.4 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 OWL werden auf die Informationen und Empfehlungen die [Zentrale Anlaufstelle Barrierefrei \(ZAB\)](#) der Universität Bielefeld aufmerksam gemacht.

5.10.5 All-Gender Toiletten

Gemäß der universitätsweiten Regelung wird in jedem Neubau der Medizinischen Fakultät OWL mindestens eine All-Gender Toilette eingerichtet. Sämtliche barrierefreien Toiletten sind ebenfalls All-Gender Toiletten. Es wird bei der Bauplanung darauf geachtet, dass All-Gender Toiletten an einem zentralen Ort im jeweiligen Gebäude gelegen sind.

6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation

6.1 Evaluation/ Gender- und Gleichstellungscontrolling

Das Monitoring der Personaldaten und der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt jährlich.

6.1.1 Monitoring der Geschlechterverhältnisse in Forschung, Lehre und der akademischen Selbstverwaltung

Zusätzlich zum Monitoring der Personaldaten werden die Geschlechterverhältnisse in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung jährlich im Rahmen des Gleichstellungsberichts aufgeführt. Für die Lehre sind dies v.a. Lehrärzt*innen, Personen mit Lehrauftrag, Simulations-Patient*innen o.ä. Im Bereich der Forschung sind es u.a. die Vortragenden der Vortragsreihe Medizinische Forschung oder die Teilnehmer*innen des Forschungstags Medizin. Auch wird die geschlechterparitätische Gremienbesetzung nach § 11b HG NRW bei der Zusammensetzung aller Gremien, Ausschüsse und Auswahlkommissionen im Rahmen dieses Monitoring fortlaufend evaluiert.

6.2 Arbeit der Gleichstellungskommission / Qualitätssicherung

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission können sich an den universitätsweit und regelmäßig stattfindenden Fortbildungsangeboten für Mitglieder von Gleichstellungskommissionen der Universität Bielefeld beteiligen. Zudem wird, in der Regel einmal im Jahr, eine Fortbildung/ ein thematischer Workshop für die Gleichstellungskommission der Fakultät angeboten.

Auch wird der Regelaustausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Einrichtungen als Austauschformat genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte vernetzt sich bundesweit im Rahmen von Lakof NRW, Bukof und der Bukof-Klinika².

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist mit den drei klinischen Gleichstellungsbeauftragten der Kooperationskrankenhäuser vernetzt, diese nehmen zudem als ständige Gästinnen an den Sitzungen der Gleichstellungskommission teil.

² Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken in NRW (LaKof NRW), Bundeskongferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof), Kommission Kliniken der bukof – Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken (bukof-Kliniken)

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät OWL wurde von der Fakultätskonferenz am 16. Januar 2025 beschlossen.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Webseite der Medizinischen Fakultät veröffentlicht. Es wird zusätzlich eine barrierearme Fassung des Gleichstellungsplans veröffentlicht.

Gleichstellungsbezogene Themen werden in der Gleichstellungskommission vorbereitend diskutiert und im Rahmen der Fakultätskonferenz thematisiert und beschlossen.

Die Gleichstellungskommission begleitet, gemeinsam mit der Fakultätsleitung, die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen dieses Gleichstellungsplans und berichtet einmal jährlich im Rahmen eines Gleichstellungsberichts an das Dekanat über die Umsetzung.

8. Anhang

Übersicht der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2025-2028

Maßnahme	Zeitplanung
Kommunikation	
- Gendersensible Sprache - Informationen auf Webseite - Veröffentlichung ausgewählter Gleichstellungsmaßnahmen in BINKA	fortlaufend
Studentinnen	
Veranstaltungsreihe „Inspiring Women: Ärztinnen erzählen – ein Austausch für Medizinstudentinnen“	fortlaufend
(Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen	
Gendersensible Gestaltung des Clinician Scientist Programms (CSP)	fortlaufend
Mentoring-Programm <i>movement.med</i>	Pilotphase bis 2028
Sichtbarkeit von Frauen	fortlaufend
Information zu Stipendien für Frauen	fortlaufend
Gleichstellungsstrategie AMF – Anschubfonds Medizinische Forschung	fortlaufend
Workshops und Coachings für Frauen	fortlaufend
Gewinnung von Professorinnen	
Strategische Denominationsentwicklung	fortlaufend
Gendersensible Ausschreibungsstrategie	fortlaufend
Hinweise im Ausschreibungstext – Gleichstellung ist wichtig!	fortlaufend
Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen	fortlaufend
Monitoring der Geschlechterparität in Berufungsverfahren	fortlaufend
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	
Inanspruchnahme von Fortbildungen und beruflichen Entwicklungsmaßnahmen	fortlaufend
FairNetzt_Bielefeld! – Das Netzwerk der Hochschulesekretariate	fortlaufend
Zielgruppenübergreifend	
Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit	fortlaufend
Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen	fortlaufend
Umgang mit Budgetresten	fortlaufend
Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	fortlaufend
Fakultätsinterner Leitfaden Gender- und Diversitykompetenz in der Personalauswahl	fortlaufend
Onboarding-Gespräche zum Thema Gleichstellung	fortlaufend
Digitalisierung	fortlaufend

Maßnahme	Zeitplanung
• Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)	fortlaufend
• Berücksichtigung des akademischen Alters von Wissenschaftler*innen	fortlaufend
Vereinbarkeit von Familie & Care-Arbeit, Studium und Beruf	
• Familienfreundlichkeit – Kinder am Arbeitsplatz (Uni Campus)	fortlaufend
• Familienfreundlichkeit im Studium	fortlaufend
• Mutterschutz im Studium	fortlaufend
• Familienunterstützende Maßnahmen	fortlaufend
• Vorausschauende Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen	fortlaufend
Gender in der Forschung	
• Professur für geschlechtersensible Medizin	fortlaufend
• Querschnittliche Verankerung von Gender & Diversität im Forschungsprofil	fortlaufend
Gender in der Lehre	
• Gender- und diversitätssensibles Curriculum	fortlaufend
• Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Prüfer*innen	fortlaufend
• Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen	fortlaufend
• Gender- und diversitätssensible Gestaltung der Lehre im Skills Lab	fortlaufend
Intersektionale Gleichstellungsarbeit/ Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt	
• Umgang mit TIN* im Studium	fortlaufend
• Vornamenwahl	fortlaufend
• Gendersensible Identitätsüberprüfung im Kontext von Prüfungen	fortlaufend
• Inklusive und diversitätssensible Veranstaltungsplanung	fortlaufend
• All-Gender Toiletten	fortlaufend
Qualitätsmanagement und Evaluation	
• Evaluation / Gender- und Gleichstellungscontrolling	2025/2026/2027
• Monitoring der Geschlechterverhältnisse in Forschung, Lehre und der akademischen Selbstverwaltung	2025/2026/2027
• Arbeit der Gleichstellungskommission / Qualitätssicherung	fortlaufend

Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021-2025

	Bestand			Überprüfung der Zielvorgabe zum 30.06.2024 (Geltungszeitraum bis 31.07.2025) (Frauenanteil in %)	Kommentar (z.B. Ziel wurde erreicht/ Ziel wurde nicht erreicht/ Ziel wurde (deutlich) übertroffen/ Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes fanden keine Berufungen statt usw.)
	Beschäftigte zum 30.06.2024				
	nicht weiblich (Anzahl)	weiblich (Anzahl)	w in %		
Campus-Professuren (theoretische/medizin-theoretische Professuren)					
W3	6	6	50 %	40 %	Das Ziel wurde übertroffen.
W2 unbefristet	0	2	100 %	40 %	Das Ziel wurde übertroffen.
W2 befristet ohne TT	X	X	X	40 %	Es wurde keine Professur in dieser Kategorie besetzt.
W2 befristet mit TT	0	2	100 %	40 %	Das Ziel wurde übertroffen.
W1 ohne TT	1	1	50 %	40 %	Das Ziel wurde übertroffen.
W1 mit TT	X	X	X	40 %	Es wurde keine Professur in dieser Kategorie besetzt.
Klinische Professuren					
W3	16	3	15,8 %	Min. 20 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
W2 unbefristet	2	0	0 %	Min. 20 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
W2 befristet ohne TT	X	X	X	Min. 20 %	Es wurde keine Professur in dieser Kategorie besetzt.
W2 befristet mit TT W3	2	0	0 %	Min. 20 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
W2 befristet mit TT W2	1	0	0 %	Min. 20 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
W1 ohne TT	X	X	X	Min. 20 %	Es wurde keine Professur in dieser Kategorie besetzt.
W1 mit TT	X	X	X	Min. 20 %	Es wurde keine Professur in dieser Kategorie besetzt.
Akademischer Mittelbau (Anzahl)					
E15			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E14			57 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.

E14 befristet			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E13			64 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E13 befristet			72 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung					
Höherer Dienst (A13-A16)			0 %	50 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
Gehobener Dienst (A9 – A13)			0 %	50 %	Das Ziel wurde nicht erreicht.
E15			50 %	50 %	Das Ziel wurde erreicht.
E14			50 %	50 %	Das Ziel wurde erreicht.
E13			67 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E12			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E11			50 %	50 %	Das Ziel wurde erreicht.
E10			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E9 B			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E9 A			77 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E8			80 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E7			83 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
E6			100 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
Hilfskräfte (Anzahl)					
WHK			67 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
WHF			65 %	50 %	Das Ziel wurde übertroffen.
SHK			53 %	50 %	Das Ziel wurde erreicht.

Auswertung der Gleichstellungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans für die Jahre 2021-2025

Maßnahme	Umsetzungsstand	Ggf. Erläuterung
Kommunikation		
Dokumentation der Gleichstellungserfolge	umgesetzt	
Studentinnen		
Veranstaltungsreihe zur Vernetzung von Studentinnen und Etablierung von weiblichen Vorbildern	umgesetzt	
Wissenschaftliche Karriereentwicklung (für Frauen)		
Gendersensible Programmgestaltung Clinican Scientist Programm	umgesetzt	
Habilitandinnen-Programm FF-Med: „Female Clinician Scientist Programm“ (Programmlinie des CSP)	umgesetzt	
Mentoring-Programm movement.med	umgesetzt	
Sichtbarkeit von Frauen stärken	umgesetzt	
Informationen zu Stipendien für Frauen	umgesetzt	
Professorinnen Gewinnung		
(Teil-)Denominationen mit gendermedizinischem Schwerpunkt	umgesetzt	
Strategische Denominationsentwicklung	umgesetzt	
Gendersensible Ausschreibungsstrategie	umgesetzt	
Hinweise im Ausschreibungstext –Gleichstellung ist wichtig!	umgesetzt	
Scouting-Strategie zur Gewinnung von Frauen	umgesetzt	
Professionalisierung von Akteur*innen im Berufungskontext: Berufsmanagement	teilw. umgesetzt	
Geschlechterparität der Akteur*innen im Berufungskontext	umgesetzt	
Modellprojekt Tandem-Professuren	nicht umgesetzt	verschoben
Mitarbeiter-*innen in Technik und Verwaltung		
Inanspruchnahme von Fortbildungen und beruflichen Entwicklungsmaßnahmen	umgesetzt	
Fakultätsinterner Leitfaden Gender- und Diversity-Kompetenz in der Personalauswahl	umgesetzt	
FairNetzt_Bielefeld!	nicht umgesetzt	verschoben
Zielgruppenübergreifend		
Kompensationsmaßnahmen für Gremienarbeit	keine Inanspruchnahme	
Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen	umgesetzt	
Geschlechtergerechtigkeit und Digitalisierung in der Medizin	teilw. umgesetzt	Gespräche statt AG-Arbeit

Maßnahme	Umsetzungsstand	Ggf. Erläuterung
Innovationspreis für Gendermedizin	nicht umgesetzt	verschoben
Faculty Development (Lehre)	nicht umgesetzt	verschoben
Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)	umgesetzt	Hinweis auf zentrale Angebote
Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	umgesetzt	
Diversität an der Medizinischen Fakultät OWL	umgesetzt	
Familienfreundlichkeit		
Der Aufbauprozess als Chance: Selbstverpflichtung Familienfreundlichkeit	umgesetzt	Workshop-Angebot
Audit Familiengerechte Hochschule	umgesetzt	
Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Betriebskita-Plätze)	nicht umgesetzt	nicht realisierbar
Familienfreundlichkeit – Kinder am Arbeitsplatz	umgesetzt	
Familienfreundlichkeit im Studium	umgesetzt	
Gender in der Forschung		
(Prüfung, ob) Professuren mit (Teil-) Denominationen zu Gender und Diversität (ausgeschrieben werden)	umgesetzt	
Querschnittliche Verankerung von Gender und Diversität im Forschungsprofil	umgesetzt	
Gleichstellungsstrategie AMF	umgesetzt	
Gender in der Lehre		
Gender- und diversitätssensibles Curriculum	umgesetzt	
Umgang mit sexualisierter Diskriminierung & Gewalt in Lehreinheiten trainieren	nicht umgesetzt	verschoben
Gender- und diversitätssensible Lehrevaluationen	umgesetzt	
Gender-Gastprofessur an der Medizinischen Fakultät	umgesetzt	
Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Untersuchungssettings	umgesetzt	
Gleichstellungskommission		
Fortbildung der Gleichstellungskommission	umgesetzt	
Qualitätsmanagement und Evaluation		
Jährliches Gender- und Gleichstellungscontrolling	umgesetzt	