

Erstellung des ersten dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Lebenswissenschaftlichen Fakultät der Universität Siegen

PRÄAMBEL

Die Fakultät V – Lebenswissenschaftliche Fakultät (LWF) – ist als jüngste der fünf Fakultäten seit Juli 2017 an der Universität Siegen in Gründung. Bei dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan handelt es sich somit um den ersten dezentralen Gleichstellungsplan der Fakultät V. Die LWF besteht aus zwei Departments: dem Department für digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin sowie seit 2021 dem Department für Psychologie (vormals Teil der Fakultät II). Als medizinnahe Fakultät betont sie die Bedeutung vernetzten Lehrens und Forschens unterschiedlicher Fachrichtungen, um bessere Grundlagen für eine moderne Gesundheitsförderung und Gesundheitsversorgung schaffen zu können. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Primärversorgung in ländlichen Räumen mit Anschluss an die Maximalversorgung.

Ein zentrales Qualitätskriterium für die Entwicklung der Hochschulen in Deutschland und eine wesentliche Voraussetzung für die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung stellt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Personen allen Geschlechts im wissenschaftlichen Umfeld dar. Entsprechend hat die Universität Siegen zur Sicherung der Chancengleichheit in den vergangenen Jahren einen besonderen Fokus auf die Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen auf allen Organisationsebenen und deren Entwicklung gelegt. Dieses zentrale Anliegen wird dabei von allen Fakultäten aufgegriffen und umgesetzt, so auch von der Fakultät V.

Gesetzliche Grundlage für den Gleichstellungsplan (ehemals Frauenförderplan) ist

- das HG NRW vom 12. Juli 2019
- das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW vom 15. Dezember 2016
- die vom Rektorat der Universität Siegen beschlossene Gleichstellungsquote vom November 2016, die im Jahr 2023 fortgeschrieben wird.

Die Fakultät V setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit und Teilhabe aller Geschlechter in Forschung und Lehre, Dienstleistung und Studium nachhaltig zu fördern. Die Richtlinien zur Gleichstellung richten sich an Personen allen Geschlechts und gelten für alle Mitglieder der Fakultät V, also für die Hochschullehrenden, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät müssen darauf ausgerichtet sein, die Gleichheit der Geschlechter zu verfolgen. Eine gleichberechtigte Partizipation in der Wissenschaft, die Qualifikation von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft/Pflege­­tätigkeit sowie die Vermittlung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für Diversity-Aspekte (insbesondere in der Lehre) müssen gefördert werden. Diskriminierung und sexuelle Gewalt müssen verhindert werden. Die Fakultät wird den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, auf der Grundlage der festgesetzten Gleichstellungsquote erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen beseitigen.

1. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

1.1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1.1. Professuren

Tabelle 1: Professuren

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Zielquote ¹
Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin	8	3	5	38	48 ²
Psychologie	5	2	3	40	64 ³
<i>Gesamt</i>	13	5	8	38	31

Ausführliche Tabellen (A1) im Anhang

In beiden Departments ist die Gleichstellungsquote nicht erfüllt und daher besteht zukünftig – sofern möglich – Handlungsbedarf.

Im Department **digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin** zeigt sich in den Professuren eine Diskrepanz von derzeit 38% Frauen zur zu erfüllenden Quote von 48%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieses Department unter den insgesamt 8 Professuren 3 derzeit männlich besetzte Vertretungsprofessuren aufweist. Lediglich einer der 7 regulären Rufe wurde mit einem Mann erstbesetzt. Wie dem Anhang (Tabelle A1: 1. Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin) zu entnehmen ist, ist derzeit eine Professur (von insgesamt 8) entfristet und männlich besetzt; alle anderen Professuren sind derzeit befristet. Die unbefristete Professur war bereits entfristet, als sie von der Fakultät IV in die Fakultät V gewechselt ist.

Im Department **Psychologie** fällt der Unterschied deutlich stärker aus: Der Frauenanteil innerhalb der Professuren liegt mit 40% deutlich unter der nach Kaskadenmodell berechneten Quote von 64%. Alle 5 Professuren dieses Departments sind entfristet. Während die 3 männlich besetzten Professuren ausschließlich W3-Professuren sind, handelt es sich bei den beiden weiblich besetzten Professuren um je eine W2 und eine W3-Professur (siehe Anhang Tabelle A2: 2. Psychologie).

¹ Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW sind für die Fächer der Fakultät V noch nicht vom Rektorat beschlossen worden, da die Fächer bei der Verkündung der Quoten noch nicht in dieser Form an der Universität Siegen gebildet worden sind. Die hier aufgeführten Zielquoten werden aber nach den gleichen Kaskadenmodellen gebildet wie bei den anderen Fächern der Universität. Die Bildung einer Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW wird parallel zu Fortschreibung der Gleichstellungsquoten der anderen Fächer im nächsten Jahr angestrebt.

² Hier: Mittelwert aus den Frauenanteilen der zugrundeliegenden Fächer der Studierendenschaft in Deutschland 2006.

³ Hier: Wissenschaftlicher Mittelbau in der Psychologie in Deutschland 2012.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Tabelle 2: Wissenschaftlicher Mittelbau

	Anzahl			In %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Belegung Studierende
Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin	12	6	6	50	76
Psychologie	31	20	11	65	80
Fakultät allgemein	1	0	1	0	-
<i>Gesamt</i>	44	26	18	59	77

Ausführliche Tabellen A2 im Anhang

In Hinblick auf den hauptamtlichen wissenschaftlichen Mittelbau wird deutlich, dass auch hier der tatsächliche Frauenanteil nicht dem zu erwartenden Frauenanteil entspricht.

Im Department **digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin** ergibt sich eine Diskrepanz von 50% zu 76% hinsichtlich des tatsächlichen gegenüber dem zu erwartenden Frauenanteil. Allerdings gibt es in den stark naturwissenschaftlich geprägten Studiengängen des Departments auch einen für diese Studiengruppe überproportional hohen Anteil weiblicher Studierender.⁴ Derzeit gibt es, unabhängig vom Geschlecht, an diesem Department keine unbefristeten Stellen im Mittelbau, was mit der bisherigen Modellfinanzierung des Departments zusammenhängt.

Im Department **Psychologie** liegt der Frauenanteil bei 65%, während die Vergleichszahl (Belegung von weiblichen Studierenden) 80% Frauenanteil fordert. Hinsichtlich der Entfristung wird deutlich, dass unter allen unbefristeten Mittelbaustellen in diesem Department derzeit etwas weniger als 1/3 von weiblichen Mitarbeitenden (29%, 2 Frauen) besetzt ist (siehe Anhang Tabelle A2: 2. Psychologie).

Eine Stelle des hauptamtlichen Mittelbaus ist der **Fakultät allgemein** zugeordnet und ist männlich besetzt.

⁴ Hier ist zukünftig noch einmal die Hochschulstatistik zu prüfen. Es gibt unterschiedliche Schwerpunkte im gemeinsamen BA-Studiengang sowie drei unterschiedlich ausgerichtete Master-Programme mit verschiedenen hohen Anteilen weiblicher Studierender. Welche Werte man heranzieht, muss ggf. noch einmal überprüft werden.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Tabelle 3: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Belegung Studierende
Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin	1	1	0	100	76
Psychologie	16	12	4	75	80
Keinem Department zugeordnet	1	0	1	0	-
<i>Gesamt</i>	18	13	5	72	77

Ausführliche Tabellen A3 im Anhang

Der Frauenanteil unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften der lebenswissenschaftlichen Fakultät stellt sich wie folgt dar:

Im Department **digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin** ist derzeit eine Hilfskraft tätig und weiblich besetzt. Es gilt zu berücksichtigen, dass der prozentuale Anteil nicht sinnvoll zu interpretieren ist, da es sich lediglich um eine einzige Hilfskraftstelle in diesem Department handelt, und somit ein Vergleich zu der Belegschaft der Studierenden an dieser Stelle nicht vorgenommen wird.

Der Anteil von 75% weiblichen Hilfskräften im Department **Psychologie** entspricht annähernd dem Anteil der weiblichen Belegschaft an Studierenden des Faches Psychologie (80%).

Eine Hilfskraft ist statistisch keinem der beiden Departments zugeordnet und männlich besetzt. Auch an dieser Stelle wird auf einen Vergleich mit der Belegschaft der Studierenden aufgrund der geringen Fallzahl ($n = 1$) verzichtet.

Es besteht daher in der Fakultät V hinsichtlich studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte kein unmittelbarer Handlungsbedarf.

1.2. Ziele und Maßnahmen

Zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen werden nachfolgend Ziele und Maßnahmen aufgeführt, die übergeordnet gelten sollen und sich somit auf alle Mitglieder der Fakultät V, einschließlich Mitarbeitenden der Technik und Verwaltung, beziehen. Stellenspezifische Ziele und Maßnahmen werden in den Abschnitten 1.2.1 - 1.2.3 sowie in Abschnitt 2.2.1 und Abschnitt 3.2 aufgeführt.

Maßnahme: Ausbau der Vernetzung von Frauen an der Fakultät V

Die Vernetzung von Frauen an der Universität ist ein wichtiges Anliegen. Die lebenswissenschaftliche Fakultät ist die jüngste unter den Fakultäten der Universität Siegen und befindet sich aktuell in Gründung. Durch den erst kürzlich zurückliegenden Wechsel des Departments Psychologie von Fakultät II zu Fakultät V ist ein weiteres Kennenlernen der Hochschulangehörigen untereinander und insbesondere der Frauen beider Departments zu fördern. Dies kann durch die Ermunterung zu stärkerem informellem Austausch geschehen. Im Rahmen des Fast Forward Programms bietet das zentrale Gleichstellungsbüro bereits einen Lunch Talk für neuberufene Professorinnen gemeinsam mit Frauen in Führungspositionen an. Damit sich jedoch alle weiblichen Fakultätsmitglieder, insbesondere der hauptamtliche Mittelbau, besser vernetzen können, strebt die Fakultät V die Einführung eines regelmäßigen, selbstversorgten Faculty Lunchs an. Es soll sich dabei um eine niedrighschwellige Möglichkeit des Austauschs auf freiwilliger Basis handeln. Frequenz und Modalitäten werden mit Interessierten der Fakultät gemeinsam entschieden.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Dekanat, Departmentssprecher*innen der Fakultät V

Maßnahme: Vernetzung der Fakultätsmitglieder und Studierenden der Fakultät V mit dem zentralen Gleichstellungsbüro

Um die Sichtbarkeit zentraler Gleichstellungsangebote an der Universität Siegen zu erhöhen und die Vernetzung aller Fakultätsmitglieder sowie Studierender der Fakultät V mit dem zentralen Gleichstellungsbüro der Universität zu fördern, wird die Fakultät V sich darum bemühen, das zentrale Gleichstellungsbüro zu mindestens einem, wenn möglich auch mehreren, Fakultätstreffen einzuladen. In Abstimmung mit dem zentralen Gleichstellungsbüro können im Vorfeld Themen gesammelt werden, die den Fakultätsmitarbeitenden besonders wichtig sind, sodass das Gleichstellungsbüro die jeweilige Sitzung ggf. themenspezifisch mitgestalten kann. Durch diese Maßnahme soll aktiv eine niederschwellige Kontaktmöglichkeit zum zentralen Gleichstellungsbüro hergestellt sowie für das Thema Gleichstellung aller Fakultätsangehöriger, unabhängig vom Geschlecht, sensibilisiert werden.

Umsetzung bis: Ab SoSe2023

Verantwortlich: Dekanat, Departmentssprecher*innen, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, zentrales Gleichstellungsbüro

Maßnahme: Barrierefreie Teilnahme an Fakultäts- und Departmentveranstaltungen

Der barrierefreie Zugang zu Fakultäts- und Departmentveranstaltungen wie etwa Gremien, Kolloquien, Versammlungen, Sitzungen, Fachkonferenzen u. ä. soll allen Beschäftigten beider Departments ermöglicht werden. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und sicherzustellen, soll eine Teilnahme an solchen Veranstaltungen im Bedarfsfall auch digital erfolgen können, also nicht zwangsläufig eine physische Präsenz einzelner Teilnehmender voraussetzen. Der Bedarfsfall schließt unter anderem die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen ein, kann darüber hinaus aber auch individuell im Sinne einer Einzelfalllösung festgelegt werden. Insbesondere aber nicht nur angesichts pandemischer Herausforderungen kann es zu kurzfristigen und teilweise sehr spontanen Änderungen der Präsenzmöglichkeit einzelner Fakultätsmitglieder kommen, sodass eine Planbarkeit im Vorfeld nicht immer vollständig gegeben ist. Aus diesem Grund setzt sich die Fakultät V dafür ein, dass Veranstaltungen nach Möglichkeit hybrid geplant und im Bedarfsfall umgesetzt werden. Diese Maßnahme fördert nicht nur die geschlechtliche Gleichstellung, sondern erhöht auch die Inklusion von

Menschen mit Beeinträchtigungen. Die technischen und räumlichen Voraussetzungen für eine hybride Gestaltung von Fakultäts- und Departmentveranstaltungen sind bereits teilweise gegeben. Wo sie noch nicht zur Verfügung stehen, setzt sich die Fakultät dafür ein, diese herzustellen.

Umsetzung bis: *ab sofort, laufend*

Verantwortlich: *Dekanat, Departmentssprecher:innen, Veranstaltungsvorsitzende*

Maßnahme: Einhaltung der sprachlichen Gleichstellung aller Geschlechter in der internen und externen Kommunikation sowie in Lehre und Forschung

Die Fakultät V verpflichtet sich zur Einhaltung der sprachlichen Gleichstellung aller Geschlechter. Hinweise für die Umsetzung können dem [Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache](#) der Universität Siegen⁵ entnommen werden. Für die Fakultät V wird, wenn immer möglich, die Vermeidung geschlechtsspezifischer Formen und stattdessen die Verwendung geschlechtsneutraler Personenbezeichnungen empfohlen. In allen anderen Fällen wird die Verwendung des Genderstern (*) angeraten, um die Vielfalt von Geschlechtsidentität deutlich zu machen und dazu beizutragen, das binäre Geschlechterverständnis sprachlich zu überwinden. Die einheitliche Verwendung des Genderstern in jeglicher Kommunikation und insbesondere in der Lehre unterstützt zudem die digitale Barrierefreiheit für blinde und sehbeeinträchtigte Personen.

Umsetzung bis: *ab sofort, laufend*

Verantwortlich: *alle Fakultätsmitglieder*

Empfehlung: Angabe von Pronomen in der E-Mail-Signatur

Da die Geschlechtsidentität einer Person weder anhand von äußerlichen Merkmalen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten ist, wird empfohlen, in der E-Mail-Signatur die Angabe von Pronomen zu ergänzen. Die Angabe von Pronomen zeigt an, wie eine Person angesprochen werden möchte bzw. mit welchem Pronomen sich eine Person identifiziert. Beispiele hierfür umfassen u.a. „Mein Pronomen ist sie/ihr“, „er/sein“, Neopronomen wie „sie*er“, „xier“ und weiteren; es kann aber auch der Wunsch geäußert werden, das Pronomen gänzlich wegzulassen. Die Ergänzung des eigenen Pronomens in der Signatur kann die Sichtbarkeit von Geschlechtervielfalt erhöhen und dafür sensibilisieren, dass der Vorname einer Person nicht ihrer Geschlechtsidentität entsprechen muss. So kann Diskriminierung insbesondere von Personen entgegengewirkt werden, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Eine einladende Ergänzung wie z.B. „Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll“ kann zusätzliche Klarheit in der weiteren Kommunikation schaffen.

Umsetzung bis: *ab sofort, laufend (optional)*

Verantwortlich: *alle Fakultätsmitglieder (optional)*

Maßnahme: Erhöhung der Sichtbarkeit zentraler Gleichstellungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Fakultät V setzt sich ausdrücklich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Hochschulangehörigen – Beschäftigte und Studierende aller Geschlechter – ein. Sie wird dabei vom Familienservicebüro und dem Dual Career Service unterstützt.

Das [Familienservicebüro](#) steht allen Hochschulangehörigen einschließlich Studierender, die Familienarbeit leisten, zur Verfügung. Somit richtet es sich an Personen aller Geschlechter. Dabei fungiert das Büro als Kontakt-, Beratungs- sowie Vermittlungsstelle für eine familiengerechte Kultur an der Universität Siegen. Es hält ein umfassendes Repertoire an Angeboten bereit. Dazu zählen u. a. Hinweise zur familiengerechten Infrastruktur am Campus (z.B. Familienräume und -parkplätze, Spielplätze) und Informationen zu diversen regionalen Anlaufstellen für Familien in Siegen (z.B. Schulen in der Region). Ein besonderer Fokus liegt auf der bedarfsgerechten und zuverlässigen

⁵ https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/beratung_und_service/handreichungen/hinweise_geschlechtergerechte_sprache.pdf

Kinderbetreuung. Es besteht eine Vielzahl an Betreuungsmöglichkeiten an der Universität Siegen, von der Elterninitiative Krabbelstube, über das flexible Kinderbetreuungsangebot FLEXI, bis hin zu Angeboten der Ferienbetreuung. Zudem hält das Familienservicebüro Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten der Betreuung bereit. Auch individuelle Beratungen werden kostenlos sowie vertraulich angeboten.

Das Thema Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist ebenfalls wesentlicher Bestandteil des [Dual Career Services](#) an der Universität Siegen. Es richtet sich an Partner*innen bzw. Familien neuberufener Professor*innen, aber auch an neueingestellte Nachwuchswissenschaftler*innen sowie Mitarbeiter*innen der Universität Siegen. Mit seinem individuellen Beratungsangebot können verschiedene Anliegen besprochen werden, wie etwa die berufliche Perspektive der Partner*innen, die Wohnsituation, Freizeitgestaltungsmöglichkeiten sowie die Unterstützung bei Formalitäten. Der Dual Career Service unterstützt insbesondere bei der Suche nach einer adäquaten Anschlussmöglichkeit an die bisherige Beschäftigung bzw. den bisherigen Karriereverlauf der Partner*innen von Hochschulangehörigen, die neu nach Siegen ziehen oder dies kürzlich getan haben.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät V stehen in stetigem Austausch mit den zentralen Anlaufstellen der Universität Siegen und werden die Fakultätsmitglieder regelmäßig über Angebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf informieren. Gleichzeitig wird dazu ermuntert, adressierte Personen explizit auf die Angebote des Familienservicebüros und des Dual Career Services hinzuweisen. Weiterhin wird angestrebt, dass über die entsprechenden Angebote insbesondere dann noch einmal informiert wird, wenn eine Änderung in der Lebens- bzw. familiären Situation eintritt (z.B. Schwangerschaft, Elternzeit, Pflege von Angehörigen). Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden sich mit dem Personaldezernat sowie dem zentralen Gleichstellungsbüro austauschen und sich darüber verständigen, ob die Bereitstellung der Informationen bei Veränderungen in der beruflichen Situation zentral (z.B. über das Dezernat 4) erfolgen kann.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Familienservicebüro, Dual Career Service, Vorgesetzte, Dekanat, Personaldezernat*

Maßnahme: Verbesserung der Informationsbereitstellung universitätsinterner, zentraler Anlaufstellen und Programme zur Förderung der Gleichstellung innerhalb der Fakultät V

Um die Chancengleichheit voranzubringen und die Gender-Kompetenzen aller zu erhöhen, existieren an der Universität Siegen zahlreiche zentrale Angebote und Programme. Teilweise stehen diese Möglichkeiten allen Hochschulangehörigen zur Verfügung, teilweise richten sie sich aber auch gezielt an weibliches Personal und weibliche Studierende. Da sich die noch sehr junge Fakultät V derzeit in Gründung und somit noch im Aufbau befindet, ist es möglich, dass (noch) nicht alle Fakultätsmitglieder Kenntnis über die zur Verfügung stehenden Angebote besitzen. Daher ist es der Fakultät V ein großes Anliegen, dass alle Beteiligten einen besseren Überblick über die verschiedenen Anlaufstellen erhalten, um gegenwärtig und auch zukünftig von den Angeboten profitieren zu können. Es handelt sich dabei u.a. um zentral organisierte Weiterbildungen im Bereich Gender-Kompetenz, Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache und zum Thema Diversity, Tandem- und Mentoring-Programme sowie Workshops und Veranstaltungen rund um das Thema Gleichstellung.

Der [Women Career Service](#) richtet sich dezidiert an weibliche Hochschulmitglieder, da Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt sind. Um dem entgegenzuwirken, unterstützt der Women Career Service Frauen dabei, ihr fachliches und persönliches Profil zu erweitern und sie in ihrer beruflichen Laufbahn zu begleiten. In Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen wie „Studium & Berufseinstieg“, „Wissenschaft & Forschung“ sowie „Wissenschaft und Management“ werden relevante Schlüsselkompetenzen der Teilnehmerinnen gefördert und Fachwissen von erfahrenen Trainerinnen weitergegeben. Das Programm bietet aber auch eine Austauschplattform für weibliche Hochschulangehörige und deren Belange.

Um den respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu fördern, bietet der [Digital Diversity Guide](#) allen Hochschulangehörigen, unabhängig vom Geschlecht, die Möglichkeit, ihr Wissen über verschiedene Formen von Diversität zu erweitern und die Umsetzung einer Diversitätskultur im Hochschulalltag zu erleichtern. Hierdurch wird für das wichtige Thema Diversität sensibilisiert und der

Abbau von Stereotypen gefördert. Der kompakte und bedarfsgerechte Leitfaden wurde vom Zentrum zur Förderung der Hochschullehre in Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Prorektorat für Bildungswege und Diversity entwickelt. Er richtet sich sowohl an Lehrende, Forschende und Studierende als auch an Personal der Technik und Verwaltung. Mithilfe des Leitfadens können Hochschulangehörige Ansprechpartner*innen innerhalb der Hochschule für ihre individuellen Lebenslagen und spezifischen Fragestellungen finden. Der Leitfaden bietet aber auch einen Überblick über alle zielgruppenspezifischen und diversitätsorientierten Angebote, Maßnahmen und Services an der Universität Siegen. Neben anderen Dimensionen von Diversität wie etwa Interkulturalität oder Beeinträchtigung widmet sich ein Abschnitt im Leitfaden dem Thema Geschlecht. Es werden Definitionen, Beispiele und auch praktische Handlungsempfehlungen gegeben.

Darüber hinaus hat die Universität Siegen im Jahr 2020 eine [Richtlinie](#) für einen respektvollen Umgang und gegen Diskriminierung an der Universität Siegen verabschiedet. Die Richtlinie informiert über Rechte und Möglichkeiten, innerhalb der Hochschule gegen unangemessenes Verhalten vorzugehen. Sie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Siegen. In diesem Zusammenhang bietet das zentrale Gleichstellungsbüro [Beratung](#) für Betroffene an: Wer von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und oder Gewalt innerhalb der Hochschule betroffen ist oder war, kann sich hier vertraulich und auf Wunsch anonym beraten und unterstützen lassen. Die Fakultät V verpflichtet sich, die Richtlinie innerhalb der Fakultät explizit bekanntzumachen und gemäß der Richtlinie zu handeln.

Des Weiteren existieren Programme, die sich gezielt an bestimmte Berufsgruppen richten und auf die daher näher in den zielgruppenspezifischen Maßnahmen der folgenden Abschnitte eingegangen wird (z.B. FraMes, Fast Forward, Gestu_S). Damit alle Fakultätsmitglieder, Studierende wie auch wissenschaftliches, technisches und Verwaltungspersonal, von den allen Mitgliedern zur Verfügung stehenden, zentralen Angeboten profitieren und an den jeweiligen Programmen teilhaben können, setzt sich die Fakultät V dafür ein, regelmäßig und vor allem frühzeitig über die zielgruppenspezifischen Programme zu informieren. Dies soll einerseits über gezielte Ansprache von Fakultätsangehörigen u. a. durch ihre Vorgesetzten bzw. durch die Lehrenden geschehen.

Andererseits stehen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät V in stetigem und engem Austausch mit dem zentralen Gleichstellungsbüro der Universität Siegen und werden die Fakultät V regelmäßig über Veranstaltungen für Hochschulangehörige wie etwa Schulungen/Weiterbildungen und Workshops rund um das Thema Gleichstellung und Gender-Kompetenz informieren und dazu einladen. Zudem wird angestrebt, eine eigene kurze Internetpräsenz (z.B. eigener Reiter innerhalb der Fakultät V) auf der Website der Universität Siegen in Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Dort wird ein Überblick über die zentralen Gleichstellungsangebote gegeben sowie relevante Links bereitgestellt. Auch Neuigkeiten oder Anmeldefristen zu Gleichstellungsprogrammen werden über diese Website weitergegeben und Kontaktmöglichkeiten zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aufgeführt.

Um auf zentrale Angebote der Gleichstellung bereits frühzeitig aufmerksam zu machen, setzt sich die Fakultät dafür ein, dass eine handliche Zusammenschau über die zielgruppenspezifischen Programme der Universität Siegen erstellt wird, die bereits vor und spätestens zum Stellenantritt elektronisch (z.B. per E-Mail) oder in Form einer Mappe, wenn möglich zusammen mit den üblichen Einstellungs- und Begrüßungsmaterialien, übermittelt wird. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden sich mit dem Personaldezernat sowie dem zentralen Gleichstellungsbüro austauschen und darüber verständigen, ob das Erstellen und Überreichen des Informationsmaterials zentral (z.B. über das Dezernat 4) erfolgen kann. Zudem kann die Fakultät V bei Neueinstellung von Personal ggf. auf die neuerstellte, fakultätsspezifische Gleichstellungs-Website hinweisen.

Umsetzung bis: Sommer 2023, laufend

Verantwortlich: Vorgesetzte, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Personaldezernat

Maßnahme: Qualitative Evaluation der Zufriedenheit mit derzeitigem Stellenumfang weiblicher Fakultätsangehöriger

Aus den in diesem Gleichstellungsplan aufgeführten Zahlen (siehe auch im Anhang) geht nicht hervor, welche Personen derzeit in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten. Gründe für eine Teilzeitanstellung können ganz unterschiedlicher Natur und sehr individuell sein sowie über die Lebensspanne hinweg fluktuieren. Einen möglichen und nicht unwesentlichen Faktor stellt dabei die familiäre Situation dar. Dabei zeigen bundesweite Erhebungen⁶, dass unter berufstätigen Eltern in der Regel Frauen teilzeitbeschäftigt sind, während dies bei Männern (immer noch) einen Sonderfall darstellt. Teilzeitarbeit kann zwar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen, führt aber auch zu erheblichen finanziellen Nachteilen wie etwa einer geringeren Altersvorsorge sowie eingeschränkter Karrieremöglichkeiten. Frauen mit familiären Verpflichtungen sind daher in der Regel deutlich benachteiligt.

Aus diesem Grund möchte die Fakultät mehr darüber erfahren, wie zufrieden die Mitarbeiterinnen der Fakultät V mit ihrem aktuellen Stellenumfang sind, inwiefern einer Teilzeitbeschäftigung freiwillig oder unfreiwillig nachgegangen wird und welche Gründe hierfür erlebt werden. Diese Maßnahme ist selbstverständlich auf freiwilliger Basis. Angedacht ist eine niedrigschwellige qualitative Evaluation der weiblichen Fakultätsangehörigen, sowohl im wissenschaftlichen wie auch technischen und Verwaltungstätigkeitsbereich. Dies kann in informellen und individuellen Gesprächen mit interessierten Fakultätsmitgliedern erfolgen oder in digitaler und somit anonymer Form. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät V werden, in Abstimmung mit dem Dekanat der Fakultät, eine ressourcenschonende und machbare Lösung ausarbeiten. Das Herausarbeiten von Gründen für unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen sowie das Wissen um die Zufriedenheit mit dem Stellenumfang soll dazu dienen, zukünftig, etwa in der Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans, gezieltere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen an der lebenswissenschaftlichen Fakultät sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuarbeiten.

Umsetzung bis: Sommer 2024

Verantwortlich: Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Dekanat

Maßnahme: Unterstützung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Sicherstellung einer nachhaltigen Umsetzung des dezentralen Gleichstellungsplans in der Fakultät V

Um die Umsetzung der im vorliegenden Gleichstellungsplan aufgeführten Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Fakultät V zu gewährleisten und langfristig wie auch nachhaltig sicherzustellen, wird angestrebt, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung in ihrer Arbeit zu unterstützen. Die Einarbeitung in die neue Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte und die langfristige aktive Begleitung der aufgeführten Maßnahmen – stets in enger Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro – erfordern die Bereitstellung und den Einsatz von erheblichen – v. a. zeitlichen – Ressourcen. Zudem befindet sich die lebenswissenschaftliche Fakultät derzeit in Gründung, sodass das Thema Gleichstellung in der Fakultät V bislang noch am Anfang steht und zukünftig weiter ausgebaut werden muss. Dies schließt unter anderem eine aktive Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten, z.B. durch regelmäßigen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten, eine Einarbeitung in bestehende und zukünftige zentrale Programme und Angebote der Gleichstellung sowie eine sorgfältige Recherche und Ausarbeitung weiterer dezentraler Maßnahmen ein.

Daher setzt sich die Fakultät V zum Ziel, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit bedarfsgerechten Maßnahmen wie z.B. studentischen Hilfskräften zu unterstützen, im Rahmen der budgetären Möglichkeiten. Auch sollen Gremiensitzungen so organisiert sein, dass es keine Konflikte mit der Kinderbetreuung oder anderen familiären Aufgaben gibt.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Dekanat

⁶ z.B. Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahre 2019:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeitarbeit.html>

1.2.1. Professuren

Ziel: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme: Hinweis auf zentrale Hochschulprogramme und -angebote für neuberufene Professorinnen sowie für Juniorprofessorinnen

Über die oben genannten zentralen Programme und Unterstützungsangebote (u.a. durch das Familienservicebüro, den Dual Career Service, dem Women Career Service, im Diversity Guide) hinausgehend, existieren Programme und Angebote, die sich explizit an Professorinnen bzw. Juniorprofessorinnen richten.

Dabei handelt es sich zum einen um das [Fast Forward Tandemprogramm+](#), welches darauf abzielt, neuberufenen Professorinnen den Arbeitseinstieg an der Universität Siegen, sei es nach Annahme des ersten Rufes oder nach einem Hochschulwechsel, zu erleichtern. Fast Forward ist in ein Rahmenprogramm eingebettet und umfasst mehrere Bausteine: Innerhalb der ersten sechs Monate nach Rufannahme findet eine Begleitung durch eine Professorin der Universität Siegen (Tandempartnerin) statt. Hierdurch können wertvolle Informationen weitergeben und Gelegenheit zum kollegialen Austausch geschaffen werden. Insbesondere die Vernetzung mit anderen Professorinnen und Führungsfrauen an der Universität Siegen wird durch einen gemeinsamen Lunch Talk gefördert. Mithilfe zielgerichteter Trainingsangebote und Workshops bietet das Programm außerdem Unterstützung in der Führungsrolle der Teilnehmerinnen.

Zum anderen existiert das Frauenspezifische Mentoring Siegen [FraMeS](#), das neben (Post-)Doktorandinnen auch Juniorprofessorinnen zur Verfügung steht. FraMeS bietet ein umfassendes Angebot zur Förderung der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft. Es besteht die Möglichkeit einer einjährigen one-to-one Mentoring-Beziehung, regelmäßiger thematischer Netzwerktreffen und Informationsveranstaltungen und schließt nach erfolgreicher Teilnahme mit einem Zertifikat ab.

Damit auch (Junior-)Professorinnen der Fakultät V von diesen zentralen Angeboten profitieren und daran teilhaben können, setzt sich die Fakultät V dafür ein, regelmäßig und vor allem frühzeitig über die zielgruppenspezifischen Programme zu informieren. Dies soll einerseits über gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ihre Vorgesetzten geschehen. Andererseits soll eine handliche Zusammenschau über die zielgruppenspezifischen Programme der Universität Siegen erstellt werden, die bereits vor und spätestens zum Stellenantritt an (Junior-)Professorinnen elektronisch (z.B. per E-Mail) oder in Form einer Mappe, wenn möglich zusammen mit den üblichen Einstellungs- und Begrüßungsmaterialien, übermittelt wird, sofern dies nicht bereits durch das Personaldezernat erfolgt (siehe oben zu allgemeinen Maßnahmen).

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Vorgesetzte, Personaldezernat*

Maßnahme: Feststellung und Vermeidung des Gender Pay Gap

Eine [Untersuchung](#) im Rahmen des Equal Pay Day am 18. März 2019 ergab, dass hinsichtlich individueller, leistungsabhängiger Zulagen keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede auf professoraler Ebene (W2/W3) an der Universität Siegen bestanden⁷. Trotz dieses erfreulichen Ergebnisses ist gegenwärtig wie auch zukünftig sicherzustellen, dass die Vergabe von Bezügen aufgrund besonderer Leistungen gleichberechtigt bzw. unabhängig vom Geschlecht erfolgt, um einem Gender Pay Gap entgegenzuwirken. Solche Bezüge umfassen u.a. leistungsabhängige Zulagen durch das erfolgreiche Einwerben von Forschungsmitteln, aufgrund gewichtiger Publikationen oder Zulagen wegen besonderer Leistungen in der Lehre. Das Dekanat der Fakultät V spricht sich ausdrücklich für eine geschlechtsunabhängige Vergabe solcher Zulagen in der Lebenswissenschaftlichen Fakultät aus und regt an, dass das Personaldezernat gegenwärtig und zukünftig prüft, inwiefern in der Fakultät V ein Gender Pay Gap vorliegt. Zudem verpflichtet sich die Fakultät V, auch weiterhin Erziehungs- und Betreuungszeiten in der Qualitätsbeurteilung des wissenschaftlichen Outputs bei bestehenden Professuren wie auch bei neuen Berufungen zu berücksichtigen, um einen Gender Pay Gap zu vermeiden.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Dekanat, Personaldezernat, Berufungskommission*

Maßnahme: Zusammensetzung von Gremien

Die Zusammensetzung der Gremien sollte in der Regel und nach Möglichkeit paritätisch erfolgen. Es wird festgehalten, dass im Bedarfsfall vom paritätischen Prinzip abgewichen werden kann, um der Überlastung Einzelner entgegenzuwirken. Ein solcher Bedarfsfall kann z.B. vorliegen, wenn der professorale Frauenanteil (weiterhin) unter 50% liegt und daraus eine erhöhte Arbeitsbelastung von Frauen in der Gremienarbeit resultiert.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Dekanat, Gremien*

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**Maßnahme: alternative Arbeitsorganisationsformen in Leitungsfunktionen**

Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für alle Geschlechter zu fördern. Auch die Einrichtung der Möglichkeit einer kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und Arbeitsort für Professor*innen, insbesondere mit Familienaufgaben, soll in der Fakultät V weiterhin berücksichtigt werden. Familienaufgaben umfassen nicht nur Personen mit Kindern sondern auch pflegende Angehörige. Betroffene werden auf diese Regelung hingewiesen.

Umsetzung bis: *ab sofort*

Verantwortlich: *Fakultätsleitung und Personaldezernat*

Maßnahme: Hinweis auf Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf frühzeitig im Berufungsprozess

Die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Universität Siegen sollen bereits im Bewerbungs- und Berufungsprozess frühzeitig sichtbar gemacht werden. Dabei soll insbesondere auf die Angebote des Familienservicebüros (u. a. Kinderbetreuung auch in den Ferien, Familienräume am Campus) nachdrücklich hingewiesen werden. Dies soll sowohl in der Stellenausschreibung als auch über Informationsmaterial im Berufungsprozess umgesetzt werden.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Fakultätsleitung, Berufungskommission*

⁷ <https://www.uni-siegen.de/start/news/oeffentlichkeit/856343.html>

Ziel: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme: Berücksichtigung der Gleichstellungsquote in Berufungsverfahren

Bei Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsquote zu berücksichtigen. Die Quote ist in den Phasen des Berufungsverfahrens so lange wie möglich aufrechtzuerhalten. Haben sich keine Frauen beworben, sollen gezielt potenzielle Kandidatinnen zur Bewerbung ermuntert werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Vorsitzende der Berufungskommission

Maßnahme: Gleichstellung bei Stellenumstrukturierungen und Neubesetzungen

Im Department Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin werden künftig 3 (derzeit männlich besetzte) Vertretungsprofessuren neu besetzt. Das Department setzt sich in der Ausschreibung der Professuren dafür ein, dass insbesondere Frauen ermutigt werden, sich zu bewerben. Zudem weist das Department derzeit keine unbefristeten Stellen auf. Sofern Stellenneubesetzungen unbefristeter Stellen angedacht sind, sind Frauen vor dem Hintergrund der Erfüllung der Gleichstellungsquote bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.

Zudem sprechen sich beide Departments der Fakultät V ausdrücklich für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei zukünftigen Stellenumstrukturierungen (W2- zu W3-Professuren) aus.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Dekanat, Berufungskommission

Maßnahme: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Anzahl der Professorinnen langfristig und nachhaltig erhöhen zu können, müssen mehr Frauen nach der Promotion im Wissenschaftssystem verbleiben. Ein entscheidender Faktor dabei ist, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege besonders in der Postdoktorand*innen-Phase zu verbessern. Dazu gehört auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Doktorand*innen- und Postdoktorand*innen-Phase. Hierzu sollen neue und altgediente Mitarbeitende durch die Fakultäts- oder Departmentleitungen auf die bereits bestehenden fakultätsübergreifenden Angebote wie insbesondere das Frauenspezifische Mentoring, Siegen [FraMeS](#), das [House of Young Talents](#), den [Women Career Service](#) und das [Familienservicebüro](#) hingewiesen werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultäts- und Departmentsleitungen

1.2.2. Hauptamtlicher Mittelbau

Ziel: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme: Hinweis auf zentrale Hochschulangebote zur Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die unter 1.2. aufgeführten zentralen Angebote und Programme (u.a. durch das Familienservicebüro, den Dual Career Service, den Women Career Service, im Diversity Guide) gelten selbstverständlich auch für den hauptamtlichen Mittelbau. Darüber hinaus existiert das Frauenspezifische Mentoring Siegen [FraMeS](#), welches sich explizit an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet. Für das Mentoringprogramm können sich Doktorandinnen, Postdoktorandinnen sowie Juniorprofessorinnen bewerben. Die Gesamtdauer des Programms beläuft sich auf 15 Monate, in denen vielfältige Angebote zur gendergerechten Personalentwicklung und wissenschaftlichen Karriereplanung zur Verfügung stehen. Das Programm unterstützt Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen und stellt daher eine geeignete Maßnahme zur Gleichstellung sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und Forschung dar. Das Kernelement des Programms besteht aus einer 12-monatigen Begleitung der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Mentees) durch einen männlichen oder eine weibliche selbstgewählte berufserfahrene Mentor*in. Der Fokus liegt dabei auf der Beratung, dem Erwerb wertvoller Schlüsselkompetenzen und der Erweiterung des beruflichen Netzwerkes. Gerahmt wird das Mentoring von regelmäßigen thematischen Netzwerktreffen sowie Informationsveranstaltung. Zudem erhalten Postdoktorandinnen ein Berufungstraining, welches sie auf zukünftige Berufungsverfahren vorbereitet. Das Programm schließt mit einem Zertifikat ab.

Um die Karriereförderung und -entwicklung weiblicher Mitarbeitender des Mittelbaus voranzubringen und somit die Gleichstellung zu fördern, setzt sich die Fakultät V dafür ein, dass Mitarbeiterinnen regelmäßig und vor allem frühzeitig über zielgruppenspezifische Programme wie das FraMes informiert werden. Dies soll einerseits über gezielte Ansprache von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ihre Vorgesetzten geschehen. Dabei soll insbesondere vor Ende der Bewerbungsfrist zur Bewerbung ermuntert werden. Andererseits wird, wie oben beschrieben, auf diese Angebote bereits bei Stellenantritt über bereitgestellte Materialien (E-Mail oder Mappe) hingewiesen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Vorgesetzte, Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme: alternative Arbeitsorganisationsformen im Mittelbau

Teilzeit, Telearbeit und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Aufgaben des hauptamtlichen Mittelbaus grundsätzlich nicht entgegen und sind für alle Geschlechter zu fördern. Auch die Einrichtung der Möglichkeit einer kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und Arbeitsort für Mitarbeitende des Mittelbaus, insbesondere mit Familienaufgaben, soll in der Fakultät V weiterhin berücksichtigt werden.–Familienaufgaben umfassen nicht nur Personen mit Kindern sondern auch pflegende Angehörige. Betroffene sind auf diese Regelung hinzuweisen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentsleitungen in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme: Hinweis auf Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll von den Vorgesetzten gezielt eingebracht werden und Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten sollen regelmäßig, z.B. im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen, explizit angesprochen werden. Dies soll bereits im Bewerbungs- und Einstellungsprozess geschehen. Dabei soll auch auf die Angebote des Familienservicebüros (u. a. Kinderbetreuung auch in den Ferien, Familienräume am Campus) ausdrücklich hingewiesen werden.

Umsetzung bis: *ab sofort*

Verantwortlich: *Vorgesetzte*

Ziel: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**Maßnahme: Gezielte Motivation von Frauen zur Bewerbung auf eine Promotion**

Da in beiden Departments der Fakultät V im Bereich des hauptamtlichen wissenschaftlichen Mittelbaus Frauen unterrepräsentiert sind, strebt die Fakultät V an, die Gleichstellungsquote im Mittelbau zu verbessern. Dies soll bei Neubesetzungen berücksichtigt werden. Ein Beitrag kann darin bestehen, geeignete Masterstudierende verstärkt darin zu fördern, eine Promotion in den Digitalen Gesundheitswissenschaften und Biomedizin oder in der Psychologie aufzunehmen. Dabei sollen insbesondere geeignete weibliche Studierende gefördert werden. Mit dieser Maßnahme können aus den Absolvent*innen der beiden Departments, die jeweils einen erhöhten Frauenanteil aufweisen, mehr geeignete Bewerberinnen auf Mittelbaustellen gewonnen werden. Alle Studierenden sollen in dem Zuge auch gezielt auf entsprechende Fördermaßnahmen hingewiesen werden, die u. a. vom zentralen Gleichstellungsbüro und vom House of Young Talents angeboten werden. Zudem sollen Masterstudierende aller Geschlechter, insbesondere aber Frauen, gezielt auf das [strukturierte Vorpromotionsprogramm](#) im Department Psychologie hingewiesen werden.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *alle Lehrenden, Betreuer*innen von Abschlussarbeiten*

Maßnahme: Besondere Berücksichtigung von Frauen in der Stellenneubesetzung

Bei der Neubesetzung von Stellen des Mittelbaus streben beide Departments der Fakultät V an, Bewerberinnen besonders zu berücksichtigen. Haben sich keine oder nur wenige Frauen beworben, sollen gezielt potenzielle Kandidatinnen zur Bewerbung ermuntert werden. Die Fakultät V sieht sich in der Verantwortung, bei künftigen Besetzungsverfahren nachdrücklich die Bewerbung von Frauen zu fördern.

Im Department Psychologie sind Frauen insbesondere auf *unbefristeten* Stellen deutlich unterrepräsentiert. Daher soll künftig darauf geachtet werden, dass Frauen bei Bewerbungen auf unbefristete Stellen besonders berücksichtigt werden.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Dekan; Vorsitzende in Einstellungsverfahren, Vorgesetzte*

1.2.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Derzeit besteht kein akuter Handlungsbedarf. Es wird angestrebt, den derzeitigen Anteil weiblicher Hilfskräfte in der Fakultät V auch in Zukunft zu halten.

2. STUDIERENDENSCHAFT

2.1. Bestandsaufnahme und Analyse

2.1.1. Belegung Studierendenschaft

Tabelle 4: Belegung Studierendenschaft

	Anzahl			in %
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen
Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin	528	400	128	76
Psychologie	256	205	51	80
<i>Gesamt</i>	784	605	179	77

Beide Departments weisen eine große Mehrheit an weiblichen Studierenden auf: im Department **Psychologie** mit 80% noch etwas deutlicher als im Department **digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin** (mit 76%). Männliche Studierende sind demnach an der Fakultät V deutlich unterrepräsentiert.

2.2. Ziele und Maßnahmen

2.2.1. Studierendenschaft

Ziel: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme: Erhöhung der Sichtbarkeit von Studiengängen der Fakultät V für Studieninteressierte aller Geschlechter

Die Fakultät beteiligt sich aktiv am zentral organisierten, bundesweiten Girls and Boys' Day an der Universität Siegen. Aufgrund der Corona-Jahre war eine Beteiligung der Fakultät V bisher nicht möglich.

Umsetzung bis: im Veranstaltungsturnus des zentralen Gleichstellungsbüros

Verantwortlich: beide Departments in Absprache mit dem zentralen Gleichstellungsbüro

Maßnahme: Hinweis auf zentrale Angebote zur Förderung der Gender-Kompetenz

Die Fakultät macht es sich zur Aufgabe, Studierende beim Erwerb von Gender-Kompetenz und -Sensibilität zu unterstützen. Dazu informiert sie Studierende regelmäßig über Angebote des zentralen Gleichstellungsbüros, wie etwa Vortragsreihen o. ä. und beteiligt sich ggf. daran.

Zudem informiert sie rechtzeitig, bestenfalls zu Beginn des Bachelor- sowie Masterstudiums, über und unterstützt Studierende beim Erwerb der wissens- und anwendungsorientierten Zertifikate des [Gestu S](#), die als Zusatzqualifikationen an der Universität für Studierende jeder Fachrichtung angeboten werden. Das Zertifikat im Bachelorbereich besteht dabei aus einem Basis-, einem Aufbau- und einem Praxiselement mit insgesamt 6 SWS. Das vertiefende

Masterzertifikat ist dabei stärker wissenschaftlich orientiert und umfasst mit 6 SWS theoretische Grundlagen, Vertiefungen sowie praxisbezogene Aspekte der gelernten Theorien.

Umsetzung bis: *laufend, bestenfalls stets zu Beginn von Bachelor- und Masterstudiengängen*

Verantwortlich: *Studiengangkoordinator*innen beider Departments, Lehrende*

Maßnahme: Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt und andere Dimensionen von Diversity

Die Universität Siegen hat sich einer Diversitätskultur verschrieben, die einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander fokussiert. Wie bereits in Abschnitt 1.2 (zu allgemeinen Zielen und Maßnahmen) beschrieben, existiert der kompakte und bedarfsgerechte Leitfad Digital Diversity Guide, der zentrale Anlaufstellen und die jeweiligen Ansprechpartner*innen zum Thema Diversity an der Hochschule bereitstellt. Er dient unter anderem dazu, Geschlechterstereotypen und -rollen zu dekonstruieren und für die Geschlechtervielfalt zu sensibilisieren. Zudem bietet der Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache“ des zentralen Gleichstellungsbüros der Universität Siegen Umsetzungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Kommunikation aller Hochschulangehörigen.

Die Fakultät V setzt sich ausdrücklich dafür ein, dass Studierende über diese zentralen Angebote informiert werden. Lehrende und Forschende sind angehalten, die Empfehlungen insbesondere in der Lehre und in der Betreuung von Studierenden umzusetzen, um die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und in der Berufspraxis zu leben.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Lehrende und Forschende*

Ziel: Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahme: Hinweis auf Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium, einschließlich Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten, soll regelmäßig explizit an Studierende aller Geschlechter herangetragen werden. Dabei soll insbesondere auf die Angebote des Familienservicebüros (u. a. Kinderbetreuung auch in den Ferien, Familienräume am Campus, Angebote für pflegende Angehörige und deren Pflegebedürftige) ausdrücklich hingewiesen werden.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Lehrende, Vertrauensdozent*innen, Studienkoordinator*innen*

Maßnahme: Aktive Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium achten Lehrende darauf, Studierenden mit familiären Verpflichtungen bei der Studienorganisation entgegenzukommen, sofern möglich. Dazu gehört das Angebot von flexiblen, individuellen Sprechzeiten, falls erforderlich, Beratung bei Problemen im Studium oder in der Studienorganisation oder der Bereitstellung von studentischen Arbeitsplätzen.

Umsetzung bis: *laufend*

Verantwortlich: *Dekanat, Lehrende, Vertrauensdozent*innen, Studienkoordinator*innen*

3. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

3.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Tabelle 5: Technik und Verwaltung

Eingruppierung		Gesamt	Frauen	Männer	in %
E13 – E15	2021	1	1	0	100
	davon befristet	0			
E9 – E12	2021	8	7	1	88
	davon befristet	6	5	1	83
E6 – E8	2021	11	10	1	91
	davon befristet	4	3	1	75

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Beide Departments weisen eine große Mehrheit an weiblichen Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung auf, die in allen Entgeltgruppen über 75% liegt (es gibt nur eine Person, die in E13-15 eingruppiert wurde, daher ist der prozentuale Anteil hier nicht sinnvoll interpretierbar). Männliche Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sind demnach an der Fakultät V deutlich unterrepräsentiert. Die befristeten Stellen im Bereich Technik und Verwaltung sind dem Umstand geschuldet, dass es im Department Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin bislang noch eine Förderung aus Projektmitteln gibt.

3.2. Ziele und Maßnahmen

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die oben beschriebenen, übergeordneten Maßnahmen auch die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung einschließen.

Ziel: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme: Überprüfung der Stellenbeschreibungen

Nach der Zusammenführung verschiedener Departments aus unterschiedlichen Fakultäten müssen ggf. in der Fakultät V Prozesse in Technik und Verwaltung überarbeitet und neu geregelt werden. Dies erfordert u. U. auch, dass sich Verantwortungsbereiche der Mitarbeitenden verändern. Daher regt die Fakultät V zu gegebener Zeit das Personaldezernat dazu an, die Stellenbeschreibungen der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung nach der Neuregelung der Prozesse zu überprüfen, ggf. anzupassen und dann auch die entsprechenden Konsequenzen für die Mitarbeitenden (wie z. B. eine Umgruppierung) vorzunehmen.

Umsetzung bis: *in Abhängigkeit von der Vereinheitlichung und Umgestaltung der Prozesse in der Fakultät*

Verantwortlich: *Dekanat, Personaldezernat*

Maßnahme: Unterstützung der Vernetzung von Frauen in Technik und Verwaltung

Ziel der Vernetzung von Frauen in diesem Bereich der Fakultät ist zum einen der informelle Austausch und das Kennenlernen nach der Zusammenführung der Departments. Die Fakultät fördert die Selbstorganisation dieser Treffen. In einer Erweiterung könnten sie, sofern gewünscht, genutzt werden, um über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit der Dekanatsebene zu sprechen, etwa an einem festgelegten, regelmäßigen Jour Fixe. Zum anderen werden Mitarbeitende dieser spezifischen Berufsgruppe auf das [Netzwerk Hochschulsekretariat](#) hingewiesen und das Engagement dort unterstützt. Neue Mitarbeitende in diesem Bereich werden gezielt auf das Netzwerk hingewiesen.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dekanat, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Maßnahme: Unterstützung der Qualifikation von Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung

Die Fakultät V unterstützt in Zukunft noch stärker die Qualifikation der Mitarbeitenden. Dazu gehören interne wie auch [externe Weiterbildungen](#), wie sie auf der Universitäts-Homepage zu finden sind. Darüber hinaus sollen die Berufsgruppen in Technik und Verwaltung dazu ermuntert werden, am [ERASMUS+](#) Programm für Verwaltungsangestellte teilzunehmen. Dieses Programm erlaubt einen längeren Aufenthalt an einer Gastuniversität sowie kürzere Lernwochen zu spezifischen Themen („Staff Week“). Dies ermöglicht den Teilnehmenden nicht nur ein persönliches und berufliches Wachstum, sondern erlaubt ihnen auch, erworbene Erfahrungen und Wissen zum Vorteil aller in der Fakultät V einzusetzen. Die Fakultät macht es sich daher zum Ziel, neue wie auch altgediente Mitarbeitende über das Programm ERASMUS + zu informieren und unterstützt sie bestmöglich bei der Umsetzung eines solchen Austauschvorhabens, z.B. durch Freistellung und Organisation einer Vertretung.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dekanat

Maßnahme: Hinweis auf zentrale Angebote zur Förderung der Gender-Kompetenz

Die Fakultät macht es sich zur Aufgabe, auch Mitarbeitende in Technik und Verwaltung beim Erwerb von Gender-Kompetenz und -Sensibilität zu unterstützen. Dazu informiert sie über und ermöglicht die Teilnahme an Angeboten des zentralen Gleichstellungsbüro, wie etwa Vortragsreihen o.ä., und beteiligt sich ggf. daran. Zudem informiert sie über universitätsinterne Weiterbildungen zu Genderthemen speziell für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dekanat

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**Maßnahme: Hinweis auf Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einschließlich Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsmöglichkeiten, soll regelmäßig explizit an Mitarbeitende aller Geschlechter herangetragen werden. Dabei soll insbesondere auf die Angebote des Familienservicebüros (u. a. Kinderbetreuung auch in den Ferien, Familienräume am Campus) ausdrücklich hingewiesen werden.

Umsetzung bis: laufend

Verantwortlich: Vorgesetzte, Dekanat

Maßnahme: Qualitative Evaluation der Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitssituation von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Wie bereits bei den übergeordneten Maßnahmen beschrieben, soll eine Umfrage durchgeführt werden, die Zufriedenheit und Gründe für Teilzeitbeschäftigung unter weiblichen Fakultätsmitgliedern eruiert. Ausdrücklich sollen dabei auch Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Technik und Verwaltung berücksichtigt werden, da hier der Frauenanteil auffällig hoch ist. Weitere Punkte, die in dieser Gruppe von besonderem Interesse für die Ableitung weiterer Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans sind, sollen zusätzlich erfragt werden (besteht ausreichend Planungssicherheit angesichts der befristeten Stellen? Wird Gremienzeit als Arbeitszeit berücksichtigt? Wie viele direkte Vorgesetzte gibt es? Ist Telearbeit/Homeoffice möglich? Ist die Teilnahme an Fortbildungen möglich und eine flexible Vertretungsregelung umgesetzt? Usw.).

Umsetzung bis: bis Sommer 2024

Verantwortlich: Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Dekanat

4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANES

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von fünf Jahren und gilt für den Zeitraum von Januar 2023 bis Dezember 2027.

5. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wurde vom Gründungsdekan Prof. Dr. Christoph Strünck am 14. Oktober 2022 verabschiedet.

Prof. Dr. Christoph Strünck (Dekan)

6. ANHANG

6.1. Ausführliche Tabellen Professuren (A1)

Tabelle A1: 1. Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin

	befristet				Unbefristet			
	Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4					1	0	1	0
W2/C3	4	3	1	75	0			
W1	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	3	0	3	0	-	-	-	-
gesamt	7	3	4	43	1	0	1	0

Tabelle A1: 2. Psychologie

	befristet				Unbefristet			
	Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
	Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	0				4	1	3	25
W2/C3	0				1	1	0	100
W1	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	0				-	-	-	-
gesamt	0				5	2	3	40

6.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Tabelle A2: 1. Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin

	Personalmittel	befristet				unbefristet			
		Anzahl			In %	Anzahl			In %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	Drittmittel	2	0	2	0	0			
	Haus.-mittel	10	6	4	60	0			
LfbA	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	0				0			
weitere Beamt*innen	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	0				0			
gesamt	Drittmittel	2	0	2	0	0			
	Haus.-mittel	10	6	4	60	0			

Tabelle A2: 2. Psychologie

	Personalmittel	befristet				unbefristet			
		Anzahl			In %	Anzahl			In %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	Drittmittel	9	7	2	78	0			
	Haus.-mittel	14	10	4	71	0			
LfbA	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	0				1	0	1	0
weitere Beamt*innen	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	1	1	0	100	6	2	4	33
gesamt	Drittmittel	9	7	2	78	0			
	Haus.-mittel	15	11	4	73	7	2	5	29

Tabelle A2: 3. Fakultät allgemein

	Personalmittel	befristet				unbefristet			
		Anzahl			In %	Anzahl			In %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	1	0	1	0	0			
LfbA	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	0				0			
weitere Beamt*innen	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	0				0			
gesamt	Drittmittel	0				0			
	Haus.-mittel	1	0	1	0	0			

6.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (A3)

Tabelle A3: 1. Digitale Gesundheitswissenschaften und Biomedizin

	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	1	1	0	100
WHB/WHK	0			
gesamt	1	1	0	100

Tabelle A3: 2. Psychologie

	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	8	6	2	75
WHB/WHK	8	6	2	75
gesamt	16	12	4	75

Tabelle A3: 3. Fakultät allgemein

	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK/WHB	1	1	0	100
WHK	0			
gesamt	1	1	0	100