

Tabellarische Übersicht über alle Gleichstellungsmaßnahmen und -Instrumente an der Universität Bielefeld

Das Portfolio der Universität Bielefeld umfasst derzeit 412 Maßnahmen. Sie sind in dieser Übersicht unterteilt in:

- **konsolidierte Maßnahmen**, die durch Stellenentfristungen oder Strukturentscheidungen auf Dauer gesetzt sind (inkl. seit 2013 neu hinzugekommener Maßnahmen, die in der Dokumentation im PPII nicht entsprechend aufgeführt waren)
- **umgesetzte Maßnahmen**, die aber nicht durch Stellenentfristungen o.ä. konsolidiert sind
- **geplante Maßnahmen**, die in den nächsten Jahren umgesetzt und nach Möglichkeit ebenfalls konsolidiert werden
- **eingestellte Maßnahmen**, die im Zuge der Evaluation ersetzt oder verändert wurden

Getrennt aufgeführt (s. Punkt 9) sind auch Gleichstellungsmaßnahmen der Universität im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV), die allerdings nicht in die Maßnahmenzählung im Gleichstellungszukunftskonzept eingegangen sind.

In dieser Aufstellung werden sechs verschiedene Zielgruppen unterschieden. In der Maßnahmenzählung im Gleichstellungszukunftskonzept sind jeweils Studentinnen und Absolventinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sowie Juniorprofessorinnen und Professorinnen zu insgesamt drei Gruppen zusammengefasst.

Abkürzungen für Art der Maßnahmen und Zielgruppen:

Z = zentrale Maßnahme

D = dezentrale Maßnahme

S = strukturelle Maßnahme

P = personelle Maßnahme

1 = Studentinnen

2 = Absolventinnen

3 = Promovendinnen

4 = Postdoktorandinnen

5 = Juniorprofessorinnen

6 = Professorinnen

1 Erhöhung der Frauenanteile im professoralen Bereich

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Gegenderte Berufungsordnung und Handreichung zur Durchführung von Berufungsverfahren	Z	S	5,6
Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren	Z	S	3,4,5,6
Vor der Ausschreibung einer Professur Hinweis auf die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan durch Vorsitzende der Berufungskommissionen	Z	S	5,6
Bei Ausschreibung einer Professur Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte und Fragestellungen, die häufig von Frauen bearbeitet werden, in die Ausschreibung aufgenommen werden können und ausdrücklicher Hinweis auf Anliegen der Frauenförderung	Z	S	5,6
Im Bewerbungsgespräch Hinweis auf Familienfreundlichkeit und Betriebskindertagesstätte, Stellenausschreibung unter Verwendung des Total-E-Quality-Prädikats und des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“	Z	S	3,4,5,6
Aufnahme von drei Stellschrauben zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Fakultätsgleichstellungspläne und in den Rahmenplan (für Frauen vorteilhafte Denomination, Datenbankabfrage, vermehrte Einladung von Frauen) und Anwendung in Verfahren	D	S	5, 6
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind ebenso viele Männer wie Frauen oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen	Z	P	3,4,5,6
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Nicht-Einstellung von Frauen gegenüber Dekan*n gesondert zu begründen	D	S	3,4,5,6
Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung	Z	P	5,6
Gendersensibles Konzept zur Führungskräfteentwicklung	Z	S	4,5,6
Jährliches Workshop Angebot „Führung in der Wissenschaft“ sowie ein Praxistag	Z	S	4,5,6
Zentrale Karriere- und Personalentwicklung: Schwerpunkt auf Qualifizierung von Frauen in der Wissenschaft	Z	S	4,5,6
Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen	Z	P	4,5,6
Fakultätsspezifische Angebote für Frauen aller wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	D	P/S	4,5,6
Neue und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Berufungsverfahren wurden professionalisiert und um Frauengewinnungsstrategien, Regelungen zu Befangenheit sowie zu überproportionaler Gremienbelastung und zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ergänzt	Z	S	5,6
Neben den Zielquoten in den Gleichstellungsplänen sind auch die landesrechtlich festgelegten Berufungsquoten für Frauen in den Verfahren zu erreichen	D	S	5,6

Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren ergänzt um Anforderungen an verbindliche Erarbeitung einer Gleichstellungsstrategie	Z	S	5,6
Direktansprache von potentiellen Bewerberinnen auch nach Beginn der Berufungsverfahren erwünscht	D	P	5,6
Erstellung eines Leitfadens für gendergerechte Berufungsverfahren für alle Beteiligten	Z	S	5,6
Bei der Freigabe einer Professur ist die Vorlage einer Scoutingliste von Frauen sowie die Einschätzung zur Gewinnbarkeit verpflichtend	Z	P	5,6
Einbindung der Frauengewinnungsstrategie in die strategischen Denominationsüberlegungen ist dem Rektorat beim Antrag auf Freigabe der Professur darzulegen	Z	S	5,6
Im Freigabeformular für Professuren ist die Reflexion einer möglichen Ausschreibung von Juniorprofessuren mit Tenure-Track und/oder Parallelausschreibungen W2/W3 vorgesehen	D	S	5,6
Gespräche des Rektorats mit den Fakultäten, bei vorhandenen Ressourcen oder Denominationen möglichst Juniorprofessuren mit Tenure-Track einzurichten, die in der Regel förderlich für Frauen sind	Z	S	5,6
Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Bielefeld beinhaltet u. a. Qualifizierungsmaßnahmen für Tenure-Track-Professuren	Z	P	5
Berufungsportal informiert über Verfahrensstand und schafft Transparenz	Z	S	5,6
Geschlechterparität der Berufungskommissionen wird hergestellt und kontrolliert, Ausnahmen sind schriftlich darzulegen	Z	S	5,6
Geschlechterparität in der Auswahl der Gutachtenden ist in Verfahren verbindlich gefordert	Z	S	5,6
Bielefelder Gleichstellungspreis als Anreizsystem, eine personell-quantitative Kategorie für die Erreichung eines hohen Frauenanteils bei Professuren	Z	S	6
Ansprechende, einladende Umformulierung des rechtlichen Frauenförderpassus in Ausschreibungstexten	Z	S	3,4,5,6
Ergänzung des Ausschreibungsformulars für alle Stellen um Hinweise zur Familienfreundlichkeit und andere für Frauen ansprechende Attribute als Arbeitgeberin	Z	S	3,4,5,6
Regelmäßige Dual-Career-Angebote in den Berufungsverhandlungen	Z	P	5,6
Instrumente zur Professorinnengewinnung und weitere Hinweise zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren für dezentrale Gleichstellungskommissionen und –beauftragte auf der Internetseite der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (regelmäßige Aktualisierung)	Z	S	5,6
Jährliche Veröffentlichung aktueller Professorinnenanteile im Gender-Portal	Z	S	5,6
Mentoringprogramm mit regelmäßigen Programmlinien für Postdocs	Z	S	4
Vergabe von universitären Anforschungsmitteln des Bielefelder Nachwuchsfonds (Postdoc-Phase zur Einwerbung von Drittmittelprojekten und eigenen Stellen), Teile davon können als „Karrierebrücke“ beantragt werden	Z	P	4
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren an alle Berufungsverfahrens-beteiligten	Z	S	5,6

Bielefelder Personaloffensive: Möglichkeit der vorgezogenen Besetzung von über 40 Professuren seit 2017, 50 % Frauen-Berufungsquote festgelegt	Z	S	5,6
Workshop für Rektoratsmitglieder und Dekan*innen „Professionalisierung von Berufungsverfahren“, dadurch wurde Genderkompetenz der Berufungsbeauftragten gestärkt	Z	S	5,6
Erweitertes und aktualisiertes Workshop-Angebot der Karriere- und Personalentwicklung, z.B. „Bewerbung auf eine Juniorprofessur“, „Berufungsverfahren in der Wissenschaft“	Z	S	4,5
Vermittlung weiblicher Führungskräfte in externe Führungskräfteentwicklungsprogramme	Z	S	4,5
SFP – Strukturiertes Führungskräfteprogramm (Zielgruppe Wissenschaftlerinnen; Statusgruppen: Postdocs/Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktionen und Professorinnen) am Exzellenzcluster CITEC	D	S	4,5,6
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Anpassung der Handreichung zur Berufsordnung an die Ergebnisse der Diskussionen zur Verfahrensoptimierung	Z	S	5,6
Verteilung des Leitfadens für gendergerechte Berufungsverfahren an alle Beteiligten	Z	S	5,6
Muster eines Interviewleitfadens für Berufungsverfahren wird mit genderspezifischen Fragestellungen entworfen	Z	S	5,6
Grundsätzliche Empfehlung des Rektorats an Fakultäten zur Aufnahme von Gleichstellungs- und Genderaspekten in die Ausschreibung: Bewerber*innen sollen in ihrem Forschungs- und Lehrkonzept sowie in Ausführungen zu ihrer Auffassung von Führung und Nachwuchsförderung dazu Stellung nehmen, damit die Bedeutung von Genderkompetenz in der Personalgewinnung von Professor*innen zunimmt.	Z	S	5,6
Checkliste für dezentrale Gleichstellungsakteur*innen zu Handlungsoptionen in Berufungsverfahren, insbesondere auch bei der Denomination ist erstellt, wird laufend ergänzt	Z	S	5,6
Bedarfsorientierte Fortbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionsmitglieder mit externen Referentinnen, Neukonzeptionierung der Fortbildungen 2017 aufgrund eigener Qualifizierungsgelder für die Dezentralen und notwendiger Standards bei Amtsübernahme	Z	S	3,4,5,6
In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Entlastung der weiblichen Mitglieder von Berufungskommissionen durch geeignete Maßnahmen (z.B. Bereitstellung einer Hilfskraft) bei überproportionaler Gremienbelastung	Z	S	5,6
Für die neu zu gründende Medizinische Fakultät wurde eine Gründungsdekanin eingesetzt	Z	P	6
Zielvereinbarungen zum Frauenanteil bei Professurvertretungen mit dem Ministerium übererfüllt. Steigerung auf 48,6% in den Jahren 2011 – 2013, von 2014 – 2017 im Durchschnitt 45,2%	Z	P	4,5,6
In Berufungsverfahren sind Gleichstellungsaspekte als fester Bestandteil der Gespräche zwischen Berufungskommissionen und Bewerber*innen laut Gleichstellungsplan vorgesehen (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	S	5,6
Die Fakultät für Physik verpflichtet sich, den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten während des Berufungsverfahrens auch genderspezifische Fragen zu stellen	D	S	5,6

Da Gleichstellungsarbeit eine fakultätsweite Aufgabe ist, soll zukünftig in Berufungsgesprächen eine Frage zu Erfahrungen mit und Vorstellungen zu Gleichstellungsmaßnahmen gestellt werden (Fakultät für Mathematik)	D	S	5,6
Bei Stellenausschreibungen sowie Stellen- und Berufungsverfahren Berücksichtigung von genderspezifischen Aspekten in den jeweiligen Verfahren (Abteilung Sportwissenschaft)	D	S	3,4,5,6
Festlegung auf Ziel der Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track in etlichen neuen Gleichstellungsplänen (z. B. Fak. für Biologie, Chemie, Erziehungsw., Sportw.,Soziologie)	D	S	4,5
Neuer Aufgabenbereich der Personalentwicklung „Inplacement“ ist als Pilotprojekt mit der Begleitung einer neuberufenen Professorin gestartet, weiterer Einbezug von Genderthemen für Neuberufene	Z	P	5,6
Erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur für eine Frau in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen NRW (Ende 2012)	D	P	5
Erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur für eine Frau in der Fakultät für Mathematik „Stochastische Analysis“ (2015)	D	P	5
Regelmäßig veranstaltetes „Physikalisches Kolloquium“ mit Forscherinnen als Vorbilder (Fakultät für Physik)	D	S	4,5
Professorinnenzirkel für Netzwerkbildung, Intervision und Austausch trifft sich regelmäßig mit Moderatorin	Z	S	5,6
Gewinn von 14 Juniorprofessuren mit Tenure Track im Bund-Länder-Programm lässt Professorinnenanteil perspektivisch ansteigen	Z	S	5,6
EINGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Führungskräfteprogramm Think Leadership & Act wurde durch Vermittlung verschiedener Frauen in externe Programm ersetzt	Z	S	4,5,6
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Herausgabe einer Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ , Empfehlungen und Verbindlichkeiten für alle an Berufungsverfahren Beteiligten	Z	S	5,6
Kontrollinstanzen der Berufungsverfahren werden verbindlicher aufgesetzt und ausgestattet, Aufbau eines effektiven Berufungscontrolling	Z	S	5,6
Umsetzung Programm Juniorprofessuren mit Tenure Track: Individuelle Personalentwicklung und Begleitung für eine erfolgreiche Evaluierung gleichstellungssensibel bearbeitet	Z	S	5,6
Entwicklung eines Gleichstellungsmoduls beim Neuberufenen-Programm „gut ankommen“	Z	S	5,6
Aufbau von fakultätsspezifischen Tandemsystemen für Neuberufene	D	P/S	5,6
Verpflichtende Fortbildung für neu berufene Juniorprofessor*innen mit Tenure Track, u. a. zu Leitungsaufgaben unter Gleichstellungsaspekten	D	P/S	5,6

Spezielle Begleit- und Vernetzungsangebote für neu berufenen Medizin-Professorinnen im Rahmen der Inplacement- und Neuberufenen-Programme	Z	S	5,6
Der Frauenanteil bei den Professuren der neu einzurichtenden Fakultät für Medizin soll deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt dieses Fachbereiches liegen	Z	S	5,6
Herausgabe eines Festbandes zu „Erste Frauen an der Universität Bielefeld“ zum 50jährigen Jubiläum der Universität Bielefeld 2019	Z	S	3,4,5,6

2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen, bei offenem Angebot 60,1% weibliche Teilnehmende	Z	S	3,4,5,6
Gezielter Einsatz von genderkompetenen Trainer*innen bei Fortbildungen / Schulungen	Z	S	3,4,5,6
In den gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds werden ausdrücklich Frauen zur Bewerbung aufgefordert	Z	S	4
Zentrale Studienberatung setzt Schwerpunkt auf Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Z	S	3,4
Computerraum und -kurse für Frauen	Z	S	1-6
Information zur Promotion in der an Frauen gerichteten Broschüre „Promovieren – ein Schritt in die Zukunft“	Z	S	2,3
Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für die Promotion	D	P	2
Der Servicebereich Studium, Lehre und Karriere bietet unter anderem einen umfassenden Career Service mit individuellen Angeboten zur Einzelberatung, Gruppencoachings und Workshops zu Fragen der beruflichen Orientierung, Promotions- und Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen; getrennt nach Geistes- und Naturwissenschaften in allen Qualifizierungsphasen durch vielfältige Angebote zur Entwicklung beruflicher Perspektiven; ausgehend von einem stärken- und ressourcenorientierten Ansatz	Z	P	2,3,4
Neu und bereits konsolidiert:			
Das Mentoring-Programm <i>movement</i> mit spezifischen Angeboten für Studentinnen mit Promotionsinteresse, Doktorandinnen mit Karriereperspektive Wissenschaft, promovierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, wurde 2015 entfristet.	Z	S	2,3,4
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion im Rahmen zahlreicher Graduiertenkollegs gegeben	Z	S	2,3
Von berufsbegleitender Fortbildung „Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre“ profitieren insbesondere Frauen (Teilnehmerinnen = 61,2%, Absolventinnen = 80%)	Z	P	3,4

Promotionsstipendien der Universität werden zu zwei Dritteln an Frauen vergeben, Bielefelder Nachwuchsfonds vergibt in der Förderlinie für Promovierende -Karrierebrücken Master/Promotion als Anreiz insbesondere auch für weibliche Masterabsolventinnen sowie -Promotionsabschlussstipendien	Z	P	2,3
Gewinnung der Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse in der Förderung von Promovendinnen	Z	S	3
Gegenderte Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden vom Rektorat verabschiedet	Z	S	3
Insbesondere in Fächern, in denen promovierende Frauen relativ zu ihrem Anteil an Studierenden unterrepräsentiert sind, sollten Betreuungspersonen geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt auf die Möglichkeit zur Promotion ansprechen.	D	S	2,3
Verbindlicher Einsatz von Betreuungsvereinbarungen in Fakultäten	Z	S	3
Ernennung einer Professorin und eines Professors als zentrale Ombuds- und Vertrauenspersonen gemäß den Leitlinien der guten Betreuung von Promotionen durch das Rektorat	Z	P/S	3
Maßnahmen an der Graduiertenschule BGHS:			
▪ Gender- und diversitygerechte Stellenbesetzungsverfahren	D	S	3
▪ Programm „Shortcuts“ der Graduiertenschule BGHS zur aktiven Unterstützung von Studentinnen beim Übergang vom Masterstudium zur Promotion, bestehend aus Workshops und Stipendien	D	P/S	3
▪ Neue Stipendien der Bielefeld Graduate School of History and Sociology (BGHS) und der CITEC Graduate School werden zum Sommersemester 2013 in Promotionsstellen umgewandelt	D	P	3
▪ Leitfaden für gute Betreuung aller Betreuer*innen und Promovierenden der BGHS als Ergänzung zu den Leitlinien	D	S	3
▪ Ernennung einer Ansprechperson in der Geschäftsstelle der BGHS für Konfliktfälle im Betreuungsverhältnis	D	S	3
Information über Fördermöglichkeiten in der Wissenschaft in der Broschüre „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“	Z	P/S	2,3,4
Informationsbroschüre „Promotionswegweiser für Frauen“	Z	P/S	2,3
Workshops für Doktorandinnen zur Unterstützung beim Verfassen von Dissertationen in verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses	Z	P/S	3
Ein Schwerpunkt Chancengleichheit und Vielfalt im PEP (Personalentwicklungsprogramm für Forschende und Lehrende) regelmäßige Workshops, z. B in 2017: „ und „Karriere & Lebensplanung – Wege der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“, „Lust auf Führung? – Ein Workshop für (Post)doktorandinnen	Z	P/S	3,4
Angebot einer SHK-Stelle an alle Studentinnen, mündliche Zusicherung von Dreijahresverträgen für Promovierende bei erfolgreicher Arbeit, frühzeitige Integration von Frauen in Arbeitsgruppen, Physikalisches Kolloquium mit Forscherinnen als Vorbilder (Fakultät für Physik)	D	P	3
	D	S	3,4
Unterstützung von Promovendinnen und Habilitandinnen durch 250 €/Jahr aus Haushaltsmitteln und zusätzliche Sachmittel (1/4-pro-Kopf-Anteil) für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen (Abteilung Psychologie)	D	P	4
Frauenförderpreis für herausragende Abschlussarbeiten und Kurzzeitstipendien für Frauen zur Finanzierung von akademischen Übergangsphasen (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	P	2,3
Stipendien und Fakultätsgelder für Forschungsvorhaben von Frauen (Abteilung für Sportwissenschaften)	D	P	3,4

Gebührenübernahme für Beitragseinreichungen von Frauen bei akademischen Zeitschriften von bis zu 2.000 €/Jahr (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	D	P	3,4
Rhetorik- und Selbstpräsentationsworkshops für Frauen Übernahme der Reisekosten von Studentinnen zur Informatica Feminale (Technische Fakultät)	D	P	1,2,3,4
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Gründung der Bielefelder Personaloffensive (BiPo) zu den Anforderungen eines Personalentwicklungsprogramm für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Vernetzung und Verzahnung der vorhandenen Initiativen und Kompetenzen, Arbeit in thematischen Arbeitsgruppen, u. a. AG 1 Personalgewinnung und –marketing, Formulierung von Handlungsempfehlungen	Z	S	3,4
AG der BiPo „Personalgewinnung“ beschäftigt sich mit dem kritischen Hinterfragen und Reflektieren, ob die Anforderungsprofile von Stellen stark durch männliche Attribute (z.D. Durchsetzungsvermögen u.ä.) und Lebensläufe (z.B. durchgehende Erwerbsbiographie, Anzahl an Publikationen usw.) geprägt sind, um diese zu ändern	Z	S	3,4
Umstrukturierung der Abteilung Personalentwicklung im Dezernat Personal- und Organisation (P/O) als Zentrum für Entwicklung und Management von Personal- und Organisation mit verschiedenen Säulen, u. a. auch Schwerpunkt Personalgewinnung	Z	S	3,4
Empfehlung des Personaldezernats an die Fakultäten bei Vertragsverlängerungen mit Postdocs, die bereits seit einigen Jahren auf ihrer Position beschäftigt sind, Perspektivgespräche zu führen.	Z	P	3,4
Programmdurchlauf movement für internationale Studierende (englisches Angebot in Kooperation mit Graduiertenschulen)	Z	P	2,3
Ergänzung des Ausschreibungsformulars für alle Stellen um Hinweise zur Familienfreundlichkeit und andere für Frauen ansprechende Attribute als Arbeitgeberin	Z	S	3,4,5,6
Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Bielefeld , beinhaltet u. a. Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Karriereförderung für Frauen	Z	P	3,4
Zentrales Beratungsangebot im Hinblick auf die Professionalisierung der Personalgewinnung im wissenschaftlichen Bereich	Z	S	3,4
Broschüre "MUT zur Promotion" wurde in 2013 veröffentlicht und breit gestreut, wird systematisch an Prüfungsämter für Master-Studentinnen verschickt und in den zentralen Veranstaltungen zur Promotionsförderung vorgestellt	Z	P/S	2
Erweiterung der Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte um eine weibliche Beraterin und um eine zusätzliche Stelle für Sozialarbeit	Z	S	3,4,5,6
Kooperative Promotionen für Studierende der FH möglich	D	P/S	2,3
Verabschiedung von „Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifikationsphase an der Universität Bielefeld“ (u. a. verbindliche Nutzung längerer Vertragslaufzeiten, Festlegung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Befristungsgrund, um Familienkomponente ausschöpfen zu können) durch das Rektorat	Z	P/S	3,4

Jährliche Auslobung von 3 Preisen für beste Promotionen unter Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Aspekten (Fakultät für Biologie)	D	P	3
Promotionsstelle für drei Jahre aus Strategieetat bewilligt, die geschlechterspezifische Aspekte als naturwissenschaftliche Fragestellung bearbeitet (Fak. f. Biologie)	D	P/S	3
Finanzielle Unterstützung von Forschungsaufenthalten an Forschungseinrichtungen außerhalb der Universität Bielefeld während und nach Abschluss des Masterstudiums, aber vor Aufnahme einer Promotionsarbeit. Durch diese Maßnahme sollen geeignete Studentinnen für die Promotion und langfristig für eine akademische Laufbahn gewonnen werden (Fakultät für Chemie)	D	P	2
Finanzielle Unterstützung für qualifizierte, noch nicht promovierende Studentinnen, die für einen Forschungsaufenthalt an die Fakultät für Chemie der Universität Bielefeld kommen. Auf diese Weise soll das (Vor)Bild unserer Fakultät frauenreicher und die Zahl der sich um Doktorandenstellen bewerbenden Frauen erhöht werden. (Fak. f. Chemie)	D	P	2,3
Vergabe von vollen Mittelbaustellen, um prekärer Beschäftigung entgegenzuwirken, Abweichung nur in begründeten Ausnahmefällen (Fakultät für Erziehungswissenschaft)	D	P/S	3,4
Promotionsstelle für Lehramtsstudierende (mehrheitlich Frauen, die selten promovieren) aus Strategieetat bewilligt (Fakultät für Erziehungswissenschaft)	D	P/S	3,4
Die Gleichstellungskommission der Fakultät wirkt darauf hin, dass in allen Fakultätsgremien, insbesondere aber der Strukturkommission, die Problematik verlässlicher Karriereplanung als ein für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders relevanter Punkt bei allen strategischen Planungen berücksichtigt wird. (Fakultät für Erziehungswissenschaft)	D	S	3,4
Neues Peer-Gruppenmentoring-Programm „Blickpunkte“ umgesetzt (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	P/S	1, 2
Kurzzeitstipendien für Frauen zur Finanzierung von akademischen Übergangsphasen (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	P	2,3,4
Podiumsdiskussion zur "Frauenförderung in der Mathematik", regelmäßige Erzählcafés mit Promovendinnen (Fakultät für Mathematik)	D	S	3,4
Netzwerk „Young Women in the CRC 701 und finanzielle Unterstützung für Frauen in unterschiedlichen Phasen (Fakultät für Mathematik)	D	P/S	3,4
Erfolgreiche Beantragung einer wiss. Stelle aus dem Strategieetat zu Bestandsanalyse, warum Frauen in der Psychologie verhältnismäßig selten promovieren und eine Wissenschaftskarriere anstreben; daraus werden Maßnahmen abgeleitet, die zu einer verbesserten Attraktivität von Wissenschaftskarrieren führen könnten (Abteilung Psychologie)	D	P/S	3
Dissertation kann einmalig mit einem Betrag von bis zu 550 Euro aus Abteilungsmitteln gefördert werden (Abteilung für Sportwissenschaften)	D	P	3
Teilstipendien für Frauen als Anschubfinanzierung einer Promotion (Fakultät für Rechtswissenschaft)	D	P	2, 3

Die Fakultät hat angesichts eines hohen Anteils an befristeten Arbeitsverträgen eine breite Diskussion über die Problematik einer verlässlichen Karriereplanung – insbesondere für Frauen –angestoßen und sich an den entsprechenden universitätsweiten Debatten beteiligt.	D	S	2,3
Außerdem bewusste Beteiligung an Shortcuts-Stipendien der BGHS zur Promotionsförderung (Fakultät für Soziologie)	D	P	2,3
Erfolgreiche Beantragung von Stipendienunterstützung aus Strategieetat zur Erprobung eines Selbstüberprüfungs- und Orientierungsinstruments für Frauen hin zu einer Promotion (Technische Fakultät)	D	P/D	2,3
Neu eingerichtetes Bildungsprojekt des Career Service für Masterstudentinnen in MINT-Fächern in Kooperation mit der FH, Teilnahme an womenpower-Kongress in Hannover für Frauen	Z	S	2,3
Kontaktherstellung zu außeruniversitären Betrieben durch den Career Service bei vielfältigen Angeboten rund um die Berufsorientierung und den Berufseinstieg	Z	P/S	2,3
Karrierewege nach dem Hochschulabschluss - Meet the female Professionals!“ jährliches Workshop Angebot als Kooperationsprojekt Career Service, Gleichstellungsbüro, FH, Kompetenzzentrum Frau und Beruf u. a.	Z	P/S	2,3
Mentoringprogramm für Frauen mit Anwaltskanzleien (Fakultät für Rechtswissenschaft)	Z	P/S	2
INGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Workshops „Abenteuer Promotion“ vom Projekt „MUT zur Promotion“ (Gewinnung von Studentinnen für die Promotion) mit Erzählcafé wurde mit Promotionswegweiser als regelmäßiger Bestandteil in das Mentoringprogramm <i>movement</i> integriert			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Einrichtung eines Übergangsfonds für Beschäftigte in Drittmittelbereichen, die aufgrund von Elternzeit eine Verlängerung benötigen, die nicht aus dem Projekt finanziert werden kann	Z	P/S	3,4
Erarbeitung der Leitlinie „Dauerperspektive im akademischen Mittelbau“, die transparente und gleichstellungsorientierte Verfahren zur Stellenverdauerung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen definieren soll	Z	S	3,4
Pilotprojekt zum Thema „Beratung wissenschaftliche Karriere“, u. a. durch Erstellung Disziplinen spezifischer Anforderungsprofile für eine wissenschaftliche Karriere sowie Aufzeigen von Karrierewege in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, im Wissenschaftsmanagement, in der Wirtschaft oder in der Lehre an Fachhochschulen.	Z	S	3,4
Entwicklung eines Leitfadens für Perspektivgespräche	Z	S	3,4
Alle Personen, die ihren ersten Vertrag nach der Promotion an der Universität Bielefeld erhalten, werden systematisch über die Möglichkeit zu Perspektivgesprächen mit den fachlichen Vorgesetzten informiert und auf passende Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Karriere- und Kompetenzentwicklung hingewiesen	Z	P/S	4
Handreichung zu geschlechtergerechte Personalgewinnung und -auswahlverfahren	Z	S	3,4
Weiterentwicklung eines „Employer Branding“-Projekts, um die Universität attraktiver für Frauen als Arbeitgeberin zu präsentieren	Z	S	3,4,5,6
Analyse des Wordings von Angeboten zur Fortbildung im wissenschaftlichen Bereich	Z	S	3,4

Entwicklung und Umsetzung eines zweistufigen „PI-Programms“ (Regelmäßige Gespräche des Rektorats mit dem Fakultätenrat und Initiativen für Forschungsanträge, wie weibliche PI zu gewinnen sind und gemeinsam nach möglichen Instrumenten zu Erhöhung gesucht wird; gezielte Coaching – und Unterstützungsangebote für Wissenschaftlerinnen, um ihnen die Übernahme dieser Funktionen zu erleichtern)	Z	S	3,4
Erweiterung der frauenspezifischen Angebote im PEP-Programm	Z	S	3,4
Einführung von Mentoring-Programmen auf allen Qualifikationsstufen der neu zu begleitenden Medizinerinnen	Z	P/S	2,3,4,5
Aufnahme eines Mentoring-MINT-Projektablaufes im Mentoringprogramm movement	Z	P/S	2,3,4
Regelmäßige Darstellung weiblicher Karrierewege von Public-Health-Promovendinnen bei Fachtagungen könnte dazu beitragen, Frauen für die Aufnahme eines Promotionsstudiums zu ermutigen. Dies wurde bei der Tagung „Armut und Gesundheit“ im Jahr 2015 bereits durchgeführt und sollte nach Möglichkeit jährlich wiederholt werden. Außerdem könnte die gendersensible Auswertung der Absolventenstudie weitere wertvolle Hinweise für Gründe liefern, die eine Promotion durch Frauen begünstigen oder verhindern (Fakultät für Gesundheitswissenschaften)	D	P/S	3,4
Der Promotionsausschuss sollte aktiv werden, um Gründe für das Abbrechen von Promotionen aufzudecken und Gegenmaßnahmen zu diskutieren – dies kann z.B. gezielt dadurch erzielt werden, indem Abbrecherinnen zu ihren Gründen befragt werden. (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft)	D	S	3

3 Akquise und Bindung von Studentinnen in MINT-Bereichen und weiteren, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Jährliche Durchführung der Herbsthochschule für Schülerinnen (ehemals pea*nuts Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) in den Fakultäten für Mathematik und Physik sowie der Technischen Fakultät	Z	S	1
Beteiligung am Girls' Day	Z	S	1
Mitmach- und Experimentierlabors für Kinder in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung abgeschlossen), Physik und Mathematik (ganzjährig) – hier profitieren besonders die Mädchen	Z	S	1
Jährlich durchgeführte Kinderuni lädt zum Hineinschnuppern in breites Fächerspektrum ein	Z	S	1
Projekt „Kolumbuskids“ wendet sich an begabte Schüler*innen der Klassen 4 – 6 zum Hineinschnuppern in das Biologiestudium, Animationsfilm auch mit Mädchen	D	S	1
Mit drei Mitarbeiter*innen besetztes Schüler*innenbüro koordiniert die Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler, gegenderter Internetauftritt, Umbenennung in „Junge Uni“	Z	S	1
Angebot eines Master- Studiengangs "Gender Studies“	D	S	1,2
Angebot einer SHK-Stelle an alle Studentinnen, frühzeitige Integration von Frauen in Arbeitsgruppen, Physikalisches Kolloquium mit Forscherinnen als Vorbilder (Fakultät für Physik)	D	P/S	1,2

Mitgliedschaft der Universität Bielefeld bei der bundesweiten Initiative „Komm, mach MINT“	Z	S	1,2
Mitgliedschaft der Universität Bielefeld beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.	Z	S	1,2
Zahlreiche Workshops zu literaler und mathematischer Kompetenz	Z	P/S	1,2
Beratungsformate zur Studienunterstützung und zum Schreiben von Semester- und Abschlussarbeiten	Z	P/S	1,2
Strukturierte Peer-Learning-Angebote	Z	S	1,2
Studierendenberatung zur Orientierungs- und Finanzierungsfragen sowie psychologische Beratung	Z	P/S	1,2
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Kontinuierlicher Ausbau des Lehrangebots zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fakultäten	D	S	1,2
Universität wirbt mit Familienfreundlichkeit und Kindertagesstätten für Kinder von Studierenden um neue Studienanfängerinnen und Studienanfänger	Z	S	1
Besetzung von Hilfskraftstellen durch Studentinnen in Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil, um diese stärker einzubinden	D	P	1,2
Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen (Fakultät für Mathematik)	D	S	1,2,3
Einrichtung von durch Frauen betreute Tutorien in Fakultäten, bei denen mehr als 10% der Studentinnen das Studium abbrechen	D	P/S	1,2
Aus Ergebnissen der Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen wurden Maßnahmen für Gleichstellungsplan entwickelt (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	D	S	1,2
Ein vermehrtes Angebot von „Studieren und Arbeiten im Team“ ist laut Rahmenplan vorgesehen, weil es als besonders attraktiv für Frauen angesehen wird	Z	S	1,2,3,4
Aus Ergebnissen der Studie zum Abbruchverhalten internationaler Studentinnen wurden als Maßnahmen u.a. vermehrt internationale Studentinnen zur Übernahme von Tutorien motiviert (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	D	P/S	1,2
Erzählcafé „Mut zur Promotion“ der Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik: Drei Nachwuchswissenschaftlerinnen berichten von ihrem beruflichen Werdegang	D	S	1,2,3
Einrichtung einer SHK-Stelle für Gender-Fragen bzgl. des Mathematik-Studiums (Fakultät für Mathematik)	D	P/S	1,2
Übernahme der Reisekosten von Studentinnen zur Informatica Feminale (Technische Fakultät)	D	P	1,2
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Neues Peer-Gruppenmentoring-Programm „Blickpunkte“ umgesetzt (Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie) setzt bereits bei BA-Studentinnen an	D	P/S	1,2,3
Wander-Gender-Gastprofessur an unterschiedlichen Fakultäten, ab 2018/2019 eigenes Angebot in Fakultät für Physik	D	P/S	1,2
Vom Programm „richtig einsteigen“ für ein gutes Gelingen der Studienanfangsphase profitieren mehrheitlich Frauen, auch im Bereich mathematische Kompetenzen.	Z	P/S	1

Verbundprojekt der Universitäten Bielefeld, Paderborn, der FH Bielefeld und der Hochschule OWL : Unterstützungsangebote für Studierende, die am Studium zweifeln	Z	P/S	1
Es wird im Sommersemester 2016 ein Projekt zur Befragung von Studierenden der Gesundheitswissenschaften durchgeführt, in dem das Thema „Studienabbrüche bei Studierenden in Folge von Diskriminierung und Mehrfachbelastung durch heterogene Lebenslagen“ untersucht werden soll. Ziel dabei ist festzustellen, wie stark Studierende aus welchen Gründen diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen und welche Rolle das bei der Entscheidung, das Studium abzubrechen, spielt. Die Durchführung könnte im Rahmen eines Seminars durch Studierende der Gesundheitswissenschaften erfolgen, die dadurch Kompetenzen in der Konzipierung und Durchführung qualitativer Studien erwerben (Fakultät für Gesundheitswissenschaften)	D	P/S	1,2
Es ist davon auszugehen, dass ausländische Studentinnen mit vergleichsweise noch höheren gleichstellungsbedingten Schwierigkeiten konfrontiert sind als inländische Studentinnen. Diesem Umstand sollte in dem fakultätsweit geführten Diskussionsprozess besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft)	D	S	1,2
Angebot einer SHK-Stelle an alle Studentinnen, frühzeitige Integration von Frauen in Arbeitsgruppen, Physikalisches Kolloquium mit Forscherinnen als Vorbilder (Fakultät für Physik)	D	P/S	1,2
Untersuchung zu geschlechterstereotypischen Studienfachwahl in der Fak. für Sportwissenschaft wurde erfolgreich aus den Strategieetatgeldern beantragt	D	S	1,2
Einrichtung einer festen Frauen-Sprechstunde im Rahmen der Studienberatung (Technische Fakultät)	D	P/S	1,2
Angebot von Computerkursen nur für Frauen in regelmäßigen Abständen mit einer reger Teilnahme (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	D	P/S	1,2
Mathe-AG für Schülerinnen ab dem Jahrgang 5 (mit einem Teilbereich Physik)	D	P/S	1
Angebot Schüler*innenpraktika in den Fakultäten Physik und Psychologie	D	P/S	1
Spezielle Angebote des CITEC zum Girls Day werben für die Aufnahme eines technischen Studiums durch Schülerinnen	D	P/S	1
Vortragsreihe Gender-Effekte des Exzellenzclusters CITEC: Wie Frauen die Technik von morgen gestalten.	D	S	1,2
EINGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Finanzierung gezielter Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen in Fächern mit einem Frauenanteil unter 50% durch Frauenförderbeträge möglich (Frauenförderbeträge sind im Zuge des neuen Mittelverteilungsmodells entfallen)			
Regelmäßige Durchführung von tasteMINT, Potenzialassessment für Oberstufenschülerinnen Gewinn des tasteMINT-Preises: „Bi:tasteMINT“ ist eins von bundesweit zehn erfolgreichen und prämierten Projekten (Finanzierung der Durchgänge ist nach Auslauf des SFB nicht mehr möglich)			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Die Fakultät plant für die Studentinnen der Fakultät regelmäßig ein Role-Model-Seminar anzubieten, zu dem erfolgreiche Frauen aus der Wirtschaft eingeladen werden (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	D	S	1,2
Konzept zur Neuauflage bzw. Integration in bestehende Projekte von tasteMINT	Z	P/S	1

Mentoringprojekt für Mathematikstudentinnen, eingebunden in movement	D	P/S	1,2
Neue Programmlinie des Mentoringprogramms movement „Gemeinsam zum Studienerfolg“ richtet sich speziell an BA-Studentinnen der Technischen Fakultät und soll auf alle MINT-Fächer mit Defizitzahlen ausgeweitet werden	D	P/S	1,2

4 Familiengerechte Hochschule

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Familienportal auf der Homepage der Universität als niedrigschwellige Information über Beratungsangebote, Gesetze und Maßnahmen	Z	S	1-6
Kostenübernahme für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren während Weiterbildungen von Beschäftigten durch die Universität	Z	P/S	3,4,5,6
Angebote seitens des Gesundheitsmanagements, z. B. Thementag „Work-Life-Balance“	Z	P/S	3,4,5,6
Mitgliedschaft im ‚Lokalen Bündnis für Familie‘, Bielefeld	Z	S	1-6
Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ auf Homepage-Startseite, bei allen Stellenausschreibungen und auf Flyern/Plakaten	Z	S	1-6
In Einstellungsgesprächen wird mit der Familienfreundlichkeit, insbesondere der BetriebsKiTa, geworben	Z	S	3,4,5,6
Kontaktangebote während Erziehungszeiten	Z	S	3,4,5,6
Gleitzeitregelungen im MTV -Bereich, flexible Arbeitszeiten im wissenschaftlichen Bereich, Vielzahl von Teilzeitmodellen und flexible Pausengestaltung, Vorrang von Eltern bei der Urlaubsplanung, Sabbatical im wissenschaftlichen Bereich (Beamt*innen)	Z	S	3,4,5,6
Im Rahmen der gesetzlichen Regelungen Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit für Beschäftigte Eltern oder für die Pflege von Angehörigen möglich	Z	S	3,4,5,6
Weiterbildungsveranstaltungen möglichst zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen	Z	S	3,4,5,6
Ausschreibung aller Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung	Z	S	3,4,5,6
Einzelregelungen in Fakultäten, z. B. Wiedereinstellung stud. Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen zur Vermeidung des Kontaktes mit schädlichen Chemikalien	D	P/S	1,2
Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sowie Prüfungsterminen im Studium zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen	D	P/S	1,2
Kindertagesstätte für Beschäftigte inzwischen auf 116 Plätze ausgebaut	Z	S	3,4,5,6
Zwei Kindertagesstätten für Studierende mit insgesamt 150 Plätzen in drei Betreuungseinrichtungen	Z	S	1,2
Weitere Studierendenkindertagesstätte mit 10 Plätzen U-3	Z	S	1,2
Bedarfsgerechte Ferienbetreuung in allen Schulferien	Z	S	1-6

Familienservice mit regelmäßigem und dauerhaftem Beratungsangebot (zu Familie und Pflege von Angehörigen) durch Entfristung der Stelle	Z	S	1-6
Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ seit 2006, Konsolidierung seit 2012, 2015 Dialogverfahren und 2018 voraussichtlich Reauditierung auf Dauer	Z	S	1-6
Regelmäßige Informationsveranstaltungen zu „Studieren mit Kind“, seit 2016 in Kooperation mit der FH Bielefeld	Z	S	1,2
Werbung mit Familienangeboten in Einstellungsgesprächen und gegenüber neuen Studierenden	Z	S	1-6
Übernahme von Betreuungskosten von unter 12jährigen bei Fortbildungen	Z	P/S	
42 Personen (30 w/12 m) z. Zt. in alternierender Telearbeit, IT-Support-Möglichkeit besteht für bis zu 50 Plätze; seit 2012 Möglichkeit der flexiblen Antragsstellung, auch bei Auftreten einer Pflegesituation bei Angehörigen	Z	S	
Projekt BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzerkennung	D	P/S	3,4,5,6,
In gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds Berücksichtigung von Familien-/Pflegeaufgaben bei Bewertung wissenschaftlicher Leistungen	Z	P/S	4
Leitfaden zum Führen von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen beinhaltet das Thema Vereinbarkeit.	Z	D	3,4
Zahlreiche Wickel-, Still- und Ruheräume; Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek und CITEC, Kinderzimmer im CITEC für Kurzzeitbetreuung	Z	S	1-6
Beratung für Mitarbeiter*innen- und Führungskräfteberatung und Konfliktmoderation sensibilisiert für die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben	Z	S	3,4,5,6
Neue und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Organisation von Angeboten für flexible Kurzzeitbetreuung (z. . für Tagungen) entsprechend des aktuellen Bedarfs durch den Familienservice	Z	S	3,4,5,6
Plätze für die Kinder von Gastwissenschaftler*innen werden in kooperierenden Einrichtungen gesucht	Z	P/S	3,4,5,6
Einrichtung weiterer Räume zur Kinderbetreuung im Ersatzneubau	Z	S	1-6
Neues Spielzimmer gemeinsam mit SFB 701 zur kurzfristigen Betreuung von Kindern (Fakultät für Mathematik)	D	S	3,4,5,6
Regelmäßige Vortragsveranstaltung zum Thema Dual Career im Rahmen des Mentoring-Programms movement, für alle Interessierten geöffnet	Z	S	1-6
Beurlaubungsmöglichkeit für Studierende mit Kind ausgeweitet (bis zum 18. Lebensjahr des Kindes, für beide Elternteile, Leistungserwerb möglich)	Z	P/S	1,2
Freiwillige Registrierung Studierender als Eltern, um bevorzugt in teilnahmebegrenzte Veranstaltungen aufgenommen zu werden und Erreichbarkeit für relevante Informationen zu sichern	Z	P/S	1,2
Abschaffung von Anwesenheitspflichten für Studiengänge nach der neuen Studienstruktur ab WS 2011/2012 (außer in begründeten Einzelfällen), Studierende mit Familienaufgaben können für familienbedingte Abwesenheiten Kompensationsleistungen erbringen	Z	P/S	1,2

Enge und regelmäßige Kooperation des Familienservice mit den Anlaufstellen für Studienorganisation in Fakultäten. Sensibilisierung für die Anliegen von Studierenden mit Familienaufgaben.	Z	S	1,2
Verabschiedung von Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifikationsphase des wissenschaftlichen Nachwuchses (u. a. verbindliche Nutzung längerer Vertragslaufzeiten, Festlegung auf § 2 Abs. 1 WissZeitVG als Befristungsgrund, um Familienkomponente ausschöpfen zu können, proaktive Ausschöpfung der Qualifikationszeiten durch Personaldezernat			
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Kinderbetreuungseinrichtungen in NRW	Z	S	1-6
Regelmäßige Informationsveranstaltungen „Studieren mit Kind“ und „Arbeiten und studieren mit pflegebedürftigen Angehörigen“	Z	S	1-6
Aufnahme des Themas Vereinbarkeit in das Fortbildungsprogramm	Z	P/S	3,4,5,6
Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte im Hinblick auf Gender und Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben	Z	S	3,4,5,6
Angebot eines faktischen Teilzeitstudiums	Z	S	1,2
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Umfangreiche E-learning-Angebote, individuelle E-learning-Lösungen für Studierende mit Familienaufgaben	Z	P/S	1,2
Flankierung Wiedereinstieg für Eltern durch wiss. Hilfskraft (max. 3 Monate, 10h/Woche) am Exzellenzcluster CITEC	D	P/S	3,4,
Mobilitätsförderung für Eltern durch Kostenübernahmen am CITEC	D	P/S	3,4
Einzelregelungen in Fakultäten: Springer-SHK-Stelle für familiäre Notlagen für Nachwuchswissenschaftler*innen, Lunchtime-Kolloquium für Forscher*innen mit Familienaufgaben (Abteilung Geschichtswissenschaft)	D	P/S	3,4,5,6
Dual-Career-Angebote systematisch im professoralen und in Einzelfällen im Mittelbaubereich	Z	P/S	3,4,5,6
Im Laufe des Führungskräfteprojektes wurden in der Zentralverwaltung und angeschlossenen Einrichtungen in einem umfangreichen Abstimmungsprozess Grundsätze „Professioneller Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld“ definiert. Im März 2017 wurde die Broschüre veröffentlicht, die auch einen aktiven Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter von Führungskräften und Mitarbeitenden verlangt. Ebenso gehört die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung von Vielfalt zum Kanon	Z	S	3,4
Regelmäßige Information der Prüfungsämter, des Studierendensekretariats, der ZSB zum familienunterstützenden Maßnahmen für Studierende, bestehende Kooperationen sollen noch mehr intensiviert und systematisiert werden	Z	S	1,2
Familienservice wird regelmäßig an Treffen beteiligt, in denen hierarchie- und statusgruppenübergreifend strategische Themen bearbeitet werden (Runde Tische Gleichstellung, Diversity, Internationalität, Steuerkreis Gesundheit, Bielefelder Personaloffensive usw.)	Z	S	1-6
Wegweiser für Familien (barrierefreie Eingänge, Räume etc. in Infrastruktur)	Z	S	1-6

Möglichkeit der Kontaktaufnahme studierender, promovierender Eltern sowie Studierender mit pflegebedürftigen Angehörigen durch Mailliste des Familienservice	Z	P/S	1,2,3
Eltern-Kind-Gruppe für studierende und promovierende Eltern	Z	P/S	1,2,3
Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Biologie unterstützt Frauen, deren Tätigkeit durch Schwangerschaft und Geburt unterbrochen wird; sie sollten spezifisch durch geeignete Maßnahmen zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert werden (Fak. für Biologie)	D	P	1,2,3,4
Studierende mit Kindern können die Übernahme von Kinderbetreuungskosten, die außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen anfallen, beantragen, wenn es ihnen nur auf diese Weise möglich ist, an für sie förderlichen außergewöhnlichen Veranstaltungen (Tagungen, Workshops, Studientage, Mentoringveranstaltungen etc.) teilzunehmen. In begründeten Ausnahmefällen kann zudem eine Unterstützung zur Kinderbetreuung bei der Teilnahme an einer Exkursion gewährt werden. Dafür wird die Fakultät jährlich maximal 2.000 € zur Verfügung stellen. Formlose Anträge mit kurzer Begründung und Aufstellung der zu erwartenden Kosten sind spätestens vier Wochen vor dem Termin der geplanten Kinderbetreuung über die Gleichstellungskommission an das Dekanat zu richten (Fak. für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	P	1,2
Für den SFB 701 wurde ein Eltern-Kind- Büro (V 3-218) eingerichtet (Fak. für Mathematik)	D	S	1-6
INGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Informationsbroschüre „Studierende mit Kindern“ wird durch das breite Informationsangebot auf der Homepage des Familienservices ersetzt			
Gemeinsame Ruferteilung an eine Frau und einen Mann auf eine Professur (ist erfolgt und mehrfach erwogen, Rufannahme aber bisher gescheitert)			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Einrichtung eines Finanzierungspools für Drittmittelbeschäftigte mit Familienaufgaben, wenn das Projekt nicht verlängert werden kann	Z	P/S	3,4
Einrichtung eines weiteren Eltern-Kind-Zimmers im Universitätsgebäude und einer flexiblen Kurzzeitbetreuung entsprechend des aktuellen Bedarfs im Rahmen der geplanten Umbaumaßnahmen (Umbau noch nicht erfolgt), Berücksichtigung in weiteren Neubauten	Z	S	1-6
Weiterer Ausbau von Betreuungsplätzen der BetriebsKiTa, ergänzt durch Angebot einer Kurzzeitbetreuung			
Konzipierung und Umsetzung eines systematischen Dual-Career-Angebotes	Z	S	3,4,5,6
Reauditierung familienfreundliche hochschule insgesamt, Implementierung des Verfahrens in neu zu gründender medizinischer Fakultät			
Personelle Ausweitung des Familienservice-Angebotes aufgrund des gesteigerten Bedarfes durch die medizinische Fakultät	Z	S	1-6
Muster eines Interviewleitfadens für Berufungsverfahren wird Fragestellungen zur Vereinbarkeit enthalten	Z	S	5,6

Familienpolitische Komponenten der diversen Drittmittelgeber sollen gebündelt und dokumentiert werden	Z	S	3,4
Mobiles Kinderzimmer ist in Planung (Fak. für Mathematik)	D	S	1-6
Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Biologie unterstützt Frauen, deren Tätigkeit durch Schwangerschaft und Geburt unterbrochen wird; sie sollten spezifisch durch geeignete Maßnahmen zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert werden. Die Gleichstellungskommission hat in den letzten Jahren darauf hingewirkt, dass Frauen aus Mitteln der Gleichstellung mit Stipendien kurzzeitig (bis zu drei Monaten) unterstützt werden. Außerdem wurde angeregt, auf der Basis von E13-Stellen Wiedereinstiegsprogramme sowie Habilitationstipendien zu etablieren. Diese Art der Förderung soll auch in Zukunft gezielt Frauen dazu motivieren und es ihnen ermöglichen, nach dem Studium und möglicher Kinderbetreuungszeiten ihre wissenschaftliche Karriere erfolgreich fortzusetzen	D	P	1,2,3,4
Geplant ist die Durchführung eines Projektes zur Willkommenskultur der Fakultät bei Schwangerschaft/Elternschaft, das versucht zu analysieren, wie sich werdende Eltern in ihrer Situation hinsichtlich unterschiedlicher Faktoren wie Akzeptanz der Elternzeit durch Arbeitsgruppenleiter(innen), Sicherheit/Unsicherheit bei befristeten Stellen, Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen u.ä. fühlen und welche Bedürfnisse sie haben. Es geht bei diesen Studien darum, sowohl gut funktionierende Maßnahmen und Umgangsweisen zu erkennen und auszubauen als auch Problemlagen, bzw. Bedarfe zu ermitteln um davon ausgehend strukturelle Änderungen (auf Fakultäts-, aber auch auf universitärer Ebene) zu initiieren, die mit einer Verbesserung der Willkommenskultur bei Elternschaft oder Behinderung an der Fakultät/Universität einhergehen könnten (Fak. für Gesundheitswissenschaften)	D	S	1,2,3,4

5 Gender in Forschung und Lehre

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/D EZENTRAL	STRUKTURE LL/ PERSONELL	ZIELGRUP PEN
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung seit 1980 an der Universität Bielefeld angesiedelt, jetzt IZG	Z	S	1-6
Fünf Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an verschiedenen Fakultäten als Teil des Netzwerks Frauenforschung NRW	D	P/S	5,6
Zahlreiche weitere Professuren, die Genderaspekte in Forschung und Lehre behandeln	D	P/S	5,6
MA Gender Studies seit 2007	D	P/S	1,2
Ringvorlesung „Gender Studies interdisziplinär“	D	S	1-6
Prüfung bei allen Professur- und Stellenausschreibungen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in Aufgabenbeschreibung integriert werden können	Z	S	3,4,5,6
Förderung der Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten	Z	S	1-6

Das weiterbildende Studium FrauenStudien ermöglicht Frauen auch ohne Abitur nach der Familienphase eine zertifizierte Ausbildung	D	P/S	1,2,3
W2 und Forschungsgruppe „Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology“ (CITEC)	D	P/S	3,4,5,6
Umfangreiche Sicherung von Genderaspekten in Forschung und Lehre in Gleichstellungsplänen von Fakultäten	D	S	1-6
Regelmäßiges Angebot von geschlechts- oder frauenspezifischen Abschlussarbeiten (Abteilung Psychologie)	D	S	1,2
Pro Studienjahr und Studiengang eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Gender“ in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften	D	S	1,2
Neu und bereits konsolidiert:			
Einrichtung einer dauerhaften Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten sowie einer diesbezüglichen Koordinationsstelle	Z	P/S	1-6
Hinweise auf geschlechtergerechte Sprache (z.B. Gender-Portal, Handreichung in Fakultäten)	Z	S	1-6
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Fortlaufendes gendersensitives Lehrangebot in etlichen Fakultäten in jedem Semester	Z	S	1,2
Kooperation mit dem MA Gender Studies: Die Teilnehmenden einer Veranstaltung entwickeln Inhalte für das Genderportal der Universität	Z	S	1-6
Regelmäßige Tagungen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IZG), z.B. die Reihe „Zum Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung“	Z	S	1-6
Integration von Genderaspekten in Anforderungen an die Qualität der Lehre und in die Studiengangsakkreditierung	Z	S	1,2
Nutzen der hauseigenen Expertise und aktueller Forschungsergebnisse für Frauenförderung in den Fakultäten	D	S	1-6
Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung im Rahmen der Führungskräfteentwicklung	Z	P/S	3,4,5,6
Beteiligung an bundesweiten Studien und Projekten („Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“, „Geschlecht und Exzellenz“, „Genderation BeSt – Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“)	Z	S	1-6
Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW: Bielefelder Netzwerkprofessorin ist eine der beiden Leiterinnen	D	P/S	6
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Stellenanteil für Gender (in Forschung, Lehre und Organisation) der neu zu gründenden Medizinischen Fakultät			
Eine Kategorie des Bielefelder Gleichstellungspreises zeichnet Genderthemen in Qualifikationsarbeiten aus	Z	P/S	2,3,4
Gründung einer Expertinnen-Gruppe zur Implementierung von Gender in die Lehre (AG G.i.L.), Mitgliedschaft im bundesweiten Expertinnen-Kreis Genderkompetenz in die Lehre	Z	S	1-6
Ausweitung der Expertinnen-Gruppe auf Gender und Diversity in Lehre und Forschung (G.i.L.F)			
Durchführung von Veranstaltungen zur Implementierung von Gender in die Lehre (Auftaktworkshop, Ausstellung, Webseite etc.)	Z	S	1-6

Erprobung und Begleitung des Online Tools diVers für mehr Diversitykompetenz in der Hochschullehre, sowie der Toolbox Gender und Diversity der FU Berlin, Vorstellung in didaktischen Bereichen	Z	S	1-6
Neue Denomination einer Professur „Sozialpsychologie und experimentalpsychologische Genderforschung“ in der Psychologie, gefördert durch das MIWF NRW für drei Jahre aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“	D	P/S	1,2,6
Neue Professur auf Zeit (5 Jahre) wird in der Fak. für Linguistik und Literaturwissenschaft besetzt: „American Studies mit dem Schwerpunkt Gender Studies“	D	P/S	1,2,6
Erfolgreiche Beantragung einer eigenen Gender-Gastprofessur aus dem Strategieetat für zwei Jahre (Fakultät für Mathematik)	D	P/S	1,2,6
Einrichtung einer studentischen Hilfskraftstelle für Gender-Fragen bzgl. des Mathematik-Studiums			
Im elektronischen Vorlesungsverzeichnis können auf einen Blick alle Veranstaltungen mit Bezug auf Geschlechterforschung recherchiert werden	Z	S	1,2
Geschlechtsspezifische Aspekte in der Biomedizin, Seminarreihe der Fak. für Biologie	D	S	1-6
Ringvorlesung 2018 zu „Gender in Medicine“ vom IZG und MA Gender Studies	D	S	1-6
INGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Finanzierung einer Stelle in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften im WHO Collaboration Center zum Einbezug von Genderaspekten (befristet) ist ausgelaufen			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Interdisziplinäres Dokorand*innenkolleg am IZG	D	P/S	3
Umfangreiche Sicherung von Gender in Forschung und Lehre der neuen medizinischen Fakultät	D	S	1-6
Eine Professur für Gender-Medizin	D	P/S	5,6
Handreichung für Genderkompetenz in Lehre/gendersensible Didaktik der Medizin (AG G.i.L.)	Z	S	3,4,5,6

6 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt verbindlich für die gesamte Universität und bezieht ausdrücklich auch Studierende ein, alle Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen machen darauf aufmerksam und benennen Ansprechpersonen	Z	S	1-6
Regelmäßiges Beratungsangebot für Betroffene durch externe Fachkräfte an der Universität wurde ausgeweitet auf wöchentlich 2 Stunden, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, regelmäßige Rundmails und breitere Akzeptanz	Z	S	1-6
Regelmäßiges Angebot von Selbstverteidigungskursen für Frauen	Z	S	1-6

Beleuchteter Frauenparkplatz in der Nähe des Hauptgebäudes	Z	S	1-6
Auf Wunsch Begleitung zu Parkplatz/Haltestelle/Wohnheimen durch den Sicherheitsdienst, der einmal jährlich eine Gender-Kompetenz-Schulung erhält	Z	S	1-6
Schaffung von Rückzugsräumen für Frauen, z. B. Frauencomputerraum, selbstverwaltetes Frauencafé Anaconda, Sport- und Gesundheitskurse für Frauen	Z	P/S	1-6
Dokument „Regeln des fairen Umgangs“, Leitfaden zur Vermeidung sexistischer Werbung und Betreuungsvereinbarungen für Promotionen tragen zu einem Klima der gegenseitig Wertschätzung bei	Z	P/S	1-6
Geschulte Anlauf- bzw. Beschwerdestellen (Zentrale Studierendenberatung, Justitiariat, Beschwerdestelle AGG, Personalräte)	Z	S	1-6
Jährliche Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie	Z	S	1-6
Regelmäßiges Angebot von Frauensportkursen	Z	P/S	1-6
Laufende, kostenlose Gesundheitsangebote, einige auch nur für Frauen, im Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld	Z	P/S	1-6
Geschlechtergerechte Sprache in öffentlichen Dokumenten, Hinweise auf Anwendung in Handreichungen von Fakultäten und auf dem Gender-Portal	Z	S	1-6
Neu und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Uni ohne Vorurteile“ Kampagne der Universität für einen respektvollen Umgang, Toleranz und Zivilcourage. Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) zusammen mit dem Rektorat	Z	S	1-6
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Gezielte Interventionsmaßnahmen bzw. Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse der universitätsweiten Befragung, z. B. Kampagne gegen sexistische Äußerungen	Z	S	1-6
Einbeziehung von Sicherheitskonzepten bei Bau- und Raumplanung, regelmäßige Überprüfung der Universität auf Gefahrenquellen	Z	S	1-6
Beteiligung an EU-Projekten („sexualisierte Gewaltbetroffenheit von Studentinnen“, GECO“ mit der Beratung bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt)	Z	S	1-6
Wegweisende Broschürenherausgabe Tatort Universität (1992), Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule (2003), Jenseits des Tabus – Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen (2005)	Z	S	1-6
Gleichstellungsbeauftragte war Begründerin und Sprecherin bukoF-Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“, seither Mitarbeit als BuKoF-Vorstandsfrau	Z	S	1-6
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Regelmäßige Fortbildung von dezentralen Gleichstellungsakteurinnen und Führungskräften zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch den Frauennotruf	Z	S	1-6

Bundesweite Plakataktion zum Thema: Sexismus an Hochschulen mit anschließender Entwicklung einer Informationsbroschüre	Z	S	1-6
Gründung des AK Gender, einer studentischen Initiative zum Schutz von Trans*genderpersonen vor Diskriminierung	Z	S	1,2
Einrichtung von Unisex-Toiletten (AllGender) in fast allen Gebäuden	Z	S	1-6
Gründung eines Arbeitskreises Gender gegen Diskriminierung von Trans*personen	Z	S	1-6
Hilfsbereiter Umgang des Dezernats Studium und Lehre mit Belangen von Trans*personen in Bezug auf Ergänzungsausweis, Namensänderung und Urkunden	Z	S	1,2
Unterzeichnung der Stuttgarter Erklärung (Würdevolle Behandlung von Trans*/Inter*personen) durch Prorektorin Diversität	Z	S	1-6
Gründung eines Arbeitskreises „Sprachkompetenz“ zur Erarbeitung von Empfehlungen für unterschiedliche Zielgruppen für Innen- und Außenkommunikation	Z	S	1-6
EINGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Arbeitskreis auf Leitungsebene „Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ kann jederzeit reaktiviert werden			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Aktualisierung der Richtlinie gemäß den Entwicklungen und rechtlichen Anforderungen der letzten Jahre	Z	S	1-6
Rektoratsbeschluss zur allgemeinen Nutzung einer gendersensibler Sprache, die über binäre Festlegungen hinausgeht	Z	S	1-6

7 Qualitätsmanagement und Evaluation

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Jährliche Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Studierenden- und Beschäftigtendaten im Statistischen Jahrbuch der Universität	Z	S	1-6
Im Rahmen der zentralen Akkreditierungsverfahren Abfrage von Konzepten der Geschlechtergerechtigkeit der Fakultäten und die Auswirkungen auf den zu (re)akkreditierenden Studiengang, Dokumentation der Studierendenquoten nach Geschlecht und Herkunftsland	Z	S	1,2
Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung an der Universität, hierfür Erstellung von Personaldaten über alle Beschäftigungsebenen einschließlich Hilfskräften sowie Promotionen und Habilitationen zur Beurteilung der Gleichstellungssituation	Z	S	1-6
Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zum Stand der Gleichstellung an der Universität alle drei Jahre	Z	S	1-6

Formulierung konkreter, quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und des Personals in Technik und Verwaltung nebst Maßnahmen zur Zielerreichung sowie Evaluation von Zielen und Maßnahmen	D	S	1-6
Regelmäßig Gender-Controlling-Gespräche mit Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (Dekan*in, Fakultätsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Prorektor Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte)	Z	S	1-6
Ist-Soll-Analyse in allen Gleichstellungsplänen und deren Veröffentlichung auf den Seiten der Universität	D	S	1-6
Durchgängig seit 1991 bedarfsorientierte Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Z	S	1-6
Umfassende Fort- und Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen	Z	P/S	1-6
Neu und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Anfänge zum Aufbau eines systematischen Gender-Controllings durch Stellenanteil im Gleichstellungsbüro	Z	S	1-6
Der Hochschulrat befasst sich turnusmäßig mit der Gleichstellungssituation und gibt Empfehlungen zur Weiterentwicklung	Z	S	1-6
Der Familienservice dokumentiert die Beratungsthemen in anonymisierter Form und kristallisiert aus deren Häufigkeit Handlungsbedarfe für die Hochschulleitung	Z	S	1-6
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Integration von Genderaspekten in Anforderungen an die Qualität der Lehre und in die Studiengangsakkreditierung	Z	S	1,2
Jährliche universitätsweite Befragung aller BA-/MA-Studierenden im Rahmen einer eigenen Studierendenbefragung mit integrierten Genderaspekten	Z	S	1,2
Evaluation der Fakultäten unter ausdrücklicher Einbeziehung von Gleichstellungserfolgen	Z	S	1-6
Absolvent*innenbefragungen mit Gender- und Diversity-Inhalten, um weitere Ansätze zur Verbesserung von Studium und Lehre zu identifizieren	Z	S	2
Konzept für Lehrveranstaltungsevaluation wird entwickelt, vorhandene Abfragesoftware ließe sich auch für Gleichstellungsaspekte nutzen, Relevanz wird geprüft	Z	S	1,2
Geschlechterdifferenzierte Erfassung der W-Besoldungs-Zulagen	Z	S	5,6
Umfangreiche Gender- und Diversity-Ziele im Hochschulentwicklungsplan der Universität	Z	S	1-6
Bereitstellung von Gleichstellungsdaten im Gender-Portal	Z	S	5,6
Pilot-Projekts Gender-Budgeting für den gesamten Bereich Promotion	Z	S	3
Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für wissenschaftliches Personal	Z	S	3,4
Möglichkeit der geschlechterdifferenzierten Auswertung des Anteils von Drittmittelprojekten, die von Frauen beantragt und gegebenenfalls gefördert werden	Z	S	3,4,5,6
Regelmäßige Analyse des Erfolgs von Frauen (Anzahl und Fördersumme) beim Bielefelder Nachwuchsfonds durch die Vergabekommission, zweimal jährlich	Z	S	3,4

Anträge für Fakultäts-Anforschungsmittel müssen Geschlechteraspekte berücksichtigen bzw. begründen, warum diese nicht relevant sind (Fakultät für Gesundheitswissenschaft)	D	S	3,4
Von berufsbegleitender Fortbildung „Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre“ profitieren insbesondere Frauen (Teilnehmerinnen = 61,2%, Absolventinnen = 80%)	Z	P/S	3,4
Einbezug von Genderanalysen in das Programm „Richtig Einsteigen“ zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre	Z	S	1,2
Das Mentoringprogramm <i>movement</i> evaluiert regelmäßig bei jedem Durchgang die Wirksamkeit bei den Teilnehmerinnen, so dass neue Runden ständig angepasst werden	Z	S	2,3,4
Evaluation der Frauentutorien, wenn 10 % Verlust zwischen Studienanfängerinnen- und Absolventinnenquote	D	S	1,2
Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einem Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten und besonderen Hinweisen auf der Webseite (laufende Aktualisierung) sowie Rundmails	Z	S	1-6
Bei W-Besoldung besondere Leistungsbezüge bei besonderem Engagement für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten möglich	Z	P/S	5,6
Broschüre "Genderchance Dezentral - Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten und Einrichtungen" zur Einarbeitung/ Information für neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder der Gleichstellungskommission der Fakultäten, 2016 aktualisiert	D	S	1-6
Intensivierung der Kooperation zwischen Akteur*innen der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung	Z	S	1-6
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Wirksame Gleichstellungsindikatoren (Frauenanteil Professuren und Promotionen) wurden nach einem umfangreichen Diskussionsprozess in das neue interne Mittelverteilungsmodell im Leistungsetat integriert	Z	S	3,6
Kompensationsmöglichkeiten (Entlastungsfinanzierung für z. B. Lehrreduktion) des Rektorates für Frauen bei überproportionaler Gremienbelastung	Z	P/S	5,6
Anreizsystem des Rektorates seit 2015 für Fakultäten, wenn eine Dekanin gefunden wird	Z	S	6
Leistungsorientierte Mittelverteilung zwischen dem Land NRW und den Hochschulen seit 2012 mit einem Parameter Professorinnenanteil, wobei naturwissenschaftliche Fächer seit 2015 mit 2,5 gewichtet werden	Z	S	6
Darstellung von Gleichstellungsentwicklungen und Diversityzielen im Strukturbericht zur Vorlage an die Akkreditierungsagentur	Z	S	1,2
Umfangreiche Entlastungsmöglichkeiten für Gleichstellungskommissionsmitglieder(Fakultät für Rechtswissenschaft)	D	P/S	1-6
Leistungspunkte für starke Gremienbelastung von Frauen (Abteilung Psychologie) bei der fakultätsinternen Mittelverteilung	D	P/S	5,6
Entlastungsmöglichkeiten bei Gremienarbeit durch Hilfskraft oder Reduktion des Lehrdeputats von Frauen (Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie)	D	P/S	3.4.5,6

Regelmäßige Diskussion der geschlechterdifferenzierten Ergebnisse der jährlichen Absolvent*innenstudie in der Gleichstellungskommission zur Weiterentwicklung dieser Studie	Z	S	2
Konzept für Lehrveranstaltungsevaluation wird entwickelt, vorhandene Abfragesoftware ließe sich auch für Gleichstellungsaspekte nutzen, Relevanz wird geprüft			
Der Hochschulvertrag, der mit dem neuen Hochschulgesetz eingeführt worden ist, ersetzt seit 2015 die Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Ein umfangreiches Kapitel Gender Mainstreaming sichert Standards und benennt Ziele beim Professorinnenanteil	Z	S	1-6
Tenure-Board für die Evaluation der Tenure-Track-Optionen eingerichtet zur Beratung der Kommissionen und des Rektorats	Z	S	5,6
Stellenanteil Gender-Consulting für Genderexpertise in Forschungsanträgen	Z	S	3,4,5,6
Ausweitung einer Stelle im Gleichstellungsbüro zur Referentin für Gender-Controlling und Gleichstellungsrecht	Z	S	1-6
DFG-Gleichstellungsreporting wird seit dem Jahr 2012 mit allen den Frauenanteilen in allen relevanten Stellen- und Qualifikationskategorien fortgeschrieben und die Ergebnisse und Tendenzen jährlich im Rektorat vorgestellt	Z	S	1-6
Monitoringgruppe (bestehend aus Hochschulrats- und Senatsmitgliedern unter Gleichstellungsbeteiligung) beschäftigt sich ausführlich mit dem Stand der implizierten Wirkungen des Mittelverteilungsmodells und gibt entsprechende Empfehlungen zur Weiterentwicklung heraus.	Z	S	1-6
Jährliche Entwicklungsgespräche des Rektorates mit den Fakultäten auch zu Gleichstellungszielen und -themen	D	S	1-6
Regelmäßige zweimal jährliche Stellvertreter*innentreffen (dezentrale und zentrale Amtsinhaberinnen) zu bestimmten Themen	D	S	1-6
Informationsmappe für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsakteur*innen zusammengestellt und übergeben	D	S	1-6
Informationsschreiben an Dekaninnen und Dekane entwickelt, das auf deren Gleichstellungsaufgaben hinweist und die Rechte der dezentralen Gleichstellungskommissionen erklärt, wird bei jedem Dekanatswechsel übergeben	D	S	1-6
Jährliches Budget von 5.000,00 Euro für alle Gleichstellungsbeauftragten und –kommissionen der Fakultäten zur Unterstützung der Arbeit, u. a. zum Zwecke der Weiterbildung	D	S	1-6
Konzept zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit, u. a. werden zentral organisierte Fortbildungen angeboten, um die Kontroll- und Beratungsfunktionen kompetent wahrnehmen zu können	Z	P/S	1-6
Halbjährlich stattfindender Runder Tisch zur Vernetzung bisheriger und neuer Gleichstellungsakteur*innen	Z	S	1-6
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld im Vorstand der bukoF ; dadurch Kontakte und Zusammenarbeit mit wissenschaftspolitischen Organisationen, Ministerien und Politik	Z	S	1-6
Durchführung einer umfangreichen Mitarbeiter*innenbefragung aller Statusgruppen zu Arbeitsbedingungen und Leitungsverständnis	Z	S	3-6

EINGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Jährliche Bestandsaufnahme aller Fakultäten zu Frauenanteilen bei Erstsemestern, Abschlüssen und Promotionen im Rahmen der Berechnung der Frauenförderbeträge, auf dieser Basis Festsetzung der für Frauenförderung in unterdurchschnittlichen Parametern zu verwendenden Haushaltsmittel wird ersetzt durch die jährliche Berechnung der Promovendinnenanteile und die Anzahl der Professorinnen zur Berechnung des Leistungsetats im Mittelverteilungsmodell			
Genderziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW ersetzt durch Hochschulvertrag			
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Ausweitung eines operativen und strategischen Gender-Controllings durch Integration in das Dezernat Informationsmanagement/Hochschulentwicklung	Z	S	1-6
Selbstverständliche Implementierung von Genderkompetenz und gleichstellungsorientierter Studienorganisation in alle Unterprojekte des universitätsinternen QM-Programms	Z	S	1,2
Auswertung der umfangreichen Mitarbeiter*innenbefragung aller Statusgruppen zu Arbeitsbedingungen und Leitungsverständnis, universitätsöffentliche Vorstellung der Ergebnisse und Erstellung von Empfehlungen zu dringenden Handlungsfeldern	Z	S	3,4,5,6
Ausweitung des Führungsprojektes auf den wissenschaftlichen Bereich	Z	S	3,4,5,6
Aufbau „Bielefelder Baukasten“: Darstellung der vorhandenen Maßnahmen im Internet mit Suchfunktion, analog zum Instrumentenkasten der DFG	Z	S	1-6
Gleichstellungsquiz mit Preisvergabe einmal jährlich	Z	S	1-6

8 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsthematik

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Gezielt geschlechterparitätisch und genderkompetent besetzter Hochschulrat mit Vorsitz durch eine Frau	Z	P/S	1-6
Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen werden sowohl zentral als auch dezentral in den Fakultäten gewählt und vertreten auch den MTV- Bereich, zudem ist eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Zentrale Verwaltung eingesetzt	Z	S	1-6
In den Fakultäten werden nach Möglichkeit Gleichstellungskommissionen gebildet, die paritätisch aus allen Statusgruppen bestehen. Die Vorsitzende gilt als Gleichstellungsbeauftragte. Wenn keine Kommissionsbildung möglich ist, wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt	D	S	1-6

Die zentrale (statusgruppen paritätisch zusammen gesetzte) Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern spricht Empfehlungen aus und berät die zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Z	S	1-6
In der Grundordnung der Universität sind Gleichstellungsaspekte aufgenommen und im Gleichstellungsrahmenplan, im MTV-Gleichstellungsplan sowie in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten festgeschrieben; Gleichstellungsaspekte sind in allen wesentlichen Strategien und Verpflichtungserklärungen enthalten.	Z	S	1-6
Neu und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Regelmäßige Jours Fixes (einmal monatlich) zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Prorektor für Gleichstellung	Z	S	1-6
Regelmäßige Jours Fixes der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Personaldezernenten	Z	S	1-6
UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Profil der Universität Bielefeld weist Gender, Diversität und Familie als Querschnittsaufgaben deutlich aus	Z	S	1-6
Regelmäßig organisierte Runde Tische für Gleichstellungsakteur*innen uniweit zur Vernetzung der neuen Gleichstellungsmitarbeiter*innen in den Organisationseinheiten mit den gewählten zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Dadurch Förderung des gesamtuniversitären Informationsaustausches	Z	S	1-6
Gleichstellungsreferat des AStA und autonomes Referat der Studierenden für FrauenLesbenTransgender initiieren studentische Gleichstellungsaktivitäten	Z	S	1,2
Broschüre „25 Jahre unterwegs“ stellt zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten aus einem Vierteljahrhundert dar	Z	S	1-6
Konferenz Gender 2020 im Januar 2017 an der Universität Bielefeld , Ziel: verbindliche Steuerung zu einer geschlechtergerechten Hochschule festlegen, Kulturwandel	Z	S	1-6
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Der Themenbereich Gleichstellung ist dem Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung zugeordnet, für Diversity ist die Prodekanin für Internationales und Diversität verantwortlich.	Z	S	1-6
Mittelverteilungsmodell mit Basis-, Leistungs- und Strategieetat hat Gleichstellungskomponenten sowohl in Leistungs- als auch im Strategieetat	Z	S	1-6
Im Rahmen des neuen Mittelverteilungsmodells können strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen von den Fakultäten aus dem Strategieetat beantragt werden	Z	S	1-6
Einführung eines Gleichstellungspreises in drei Kategorien gekoppelt an die Laufzeit der Gleichstellungspläne: 1. quantitativ für die Erreichung eines hohen Frauenanteiles bei Professuren in Höhe von 10.000 Euro, 2. qualitativ für die Durchführung struktureller Maßnahmen bis zu 10.000 Euro, 3. Genderforschung im Rahmen von Qualifikationsarbeiten unterschiedlicher Stufen bis insgesamt 2.000 Euro, Preisvergabe für jeweils eine Kategorie jährlich beim Universitätsempfang	Z	S	1-6
Stelle einer Referentin der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet	Z	P/S	1-6
Zusätzliche befristete Stelle für Mentoring und Gleichstellung Öffentlichkeitsarbeit	Z	P/S	1-6

Selbstverpflichtung zur Aufnahme von Diskussionsprozessen zur Gleichstellungssituation in Gleichstellungsplänen vieler (9 von 13 Fakultäten) Fakultäten	D	S	1-6
Nach Abstimmungsprozess, Verabschiedung und Verbreitung der Broschüre „Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld“. Sie benennt Gleichstellung als Aufgabe von Führungskräften und Mitarbeitenden, ebenso wie die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung von Vielfalt.	Z	S	1-6
GEPLANTE MAßNAHMEN			
Änderung einer Kategorie „strukturelle Maßnahmen“ des Bielefelder Gleichstellungspreises, da Mittel für strukturelle Maßnahmen im neuen Mittelverteilungsmodell beantragt werden können – Änderung in Ehrung von in der Gleichstellung engagierten Personen	Z	P/S	1-6

9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

KONSOLIDIERTE MAßNAHMEN	ZENTRAL/ DEZENTRAL	STRUKTU- RELL/ PERSONELL	ZIEL- GRUPPEN
Eigener, fristgerecht alle drei Jahre aktualisierter Gleichstellungsplan für das MTV-Personal umfasst Bestandsanalyse, Zielvorgaben sowie Maßnahmen zur Zielerreichung	Z	S	
Bekanntmachung von Ausschreibungen im technischen Bereich über Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit	Z	S	
Leitfaden zur Personalgewinnung informiert über ein nach Gleichstellungsaspekten korrektes Vorgehen bei der Stellenbesetzung	Z	S	
Sämtliche Leistungen der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen auch dem MTV-Personal zur Verfügung	Z	P/S	
Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für den Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung,	Z	S	
Aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiter*innen werden bei der Vergabe von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt	Z	P/S	
Beschäftigte in Elternzeit werden regelmäßig über Fortbildungsmöglichkeiten und Teilnahmemöglichkeiten informiert	Z	P/S	
Gezielte Frauenförderung im Rahmen der Karriere- und Personalentwicklung, z.B. Führungskräfteentwicklung mit Frauen-Schwerpunkt und Sensibilisierung für Familienfreundlichkeit, Kommunikation, EDV, Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen, Frauen-Computer-Kurse, Gender-Trainings für (männliche und weibliche) Führungskräfte	Z	P/S	
Neu und bereits konsolidierte Maßnahmen:			
Strategische Professionalisierung der Personalgewinnung begleitet durch systematische Schulungen für Multiplikator*innen im MTV-Bereich	Z	S	

UMGESETZTE MAßNAHMEN			
Regelmäßige Infoveranstaltung für neue Mitarbeitende mit Beteiligung des Gleichstellungsbüros und des Familienservice	Z	S	
Einrichtung einer beratend tätigen „Sekretärinnen-Hotline“ zu Software-Problemen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Beratungsbereich weiterqualifiziert und zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Bereich der Informationstechnologien beiträgt, indem die Kompetenzen von Frauen in den Blick gerückt werden	Z	S	
Arbeitsgruppe zur Gewinnung von Frauen in technische Bereiche von Dienststellenleitung eingesetzt	Z	S	
Geschlechterdifferenzierte Ausrichtung der Kostenstellen der Personalentwicklung	Z	S	
Geschlechterdifferenzierte Entgeltstatistik ist geprüft und implementiert, Statistik wird jährlich erstellt	Z	S	
Neu umgesetzte Maßnahmen:			
Formulierung von Inhalten gelungener Personalentwicklung innerhalb von drei Jahre und Ableitung von Handlungsempfehlungen hieraus, eine Arbeitsgruppe bestehend aus Gleichstellungsbereich, Personalrat und Personalentwicklung formuliert Ziele und Maßnahmen	Z	S	
Aufstockungs- und Arbeitsplatzwechsepool, der insbesondere Frauen nach der Familienphase Perspektiven eröffnet	Z	P/S	
Regelmäßige Netzwerktreffen (zweimal jährlich) der Vertreterinnen aus Technik und Verwaltung aus den dezentralen Gleichstellungskommissionen zu bestimmten Themen	Z	S	
EINGESTELLTE/ERSETZTE MAßNAHMEN			
Jährliche Übersicht zu den in den nächsten fünf Jahren freiwerdenden Stellen, um zielgerichtet Frauen anwerben zu können ist ersetzt durch die derzeitige Formulierung von Grundsätzen zur Personalentwicklung			
AG „Zukunft für Sekretärinnen?!“ arbeitet zu verschiedenen Themen der Gleichstellung und Karriereförderung, zur Zeit in Ruhe wegen des Renteneintritts der Akteurinnen, Materialien zur Entgeltdiskriminierung noch auf der Webseite der AG verfügbar			