



Gleichstellungsplan
der Universität Witten/Herdecke

Stand: Februar 2024

Inhalte

1	Einleitung.....	3
2	Bestandsaufnahme der Gruppierungen und Gremien der UW/H	5
	2.1 Statusgruppen.....	5
	2.2 Gremien.....	6
	2.3 Leitungsfunktionen	6
3	Zielvorgaben.....	7
4	Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung	7
	4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen und Frauenförderung	7
	4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	8
	4.3 Förderung von Diskriminierungsprävention und -sensibilität.....	8
5	Personelle und finanzielle Ressourcen	10
6	Gender in Forschung und Lehre	11
7	Bewertung der bisherigen Aktivitäten und Ausblick.....	12
8	Unterzeichnung und Beschlussfassung.....	13
9	Anhang.....	14

1 Einleitung

Chancengleichheit, ein zugewandter, respektvoller sowie toleranter Umgang miteinander und Diskriminierungssensibilität sind Ansprüche, die die Universität Witten/Herdecke in ihren Grundwerten und ihrem Leitbild explizit zum Ausdruck bringt. Wir streben danach, dass alle Mitglieder unserer Universitätsgemeinschaft ihre individuellen Potenziale, unabhängig von ihren persönlichen Umständen und Merkmalen, bestmöglich entfalten und einbringen können. Deshalb arbeiten wir aktiv an der Beseitigung informeller, formaler sowie struktureller Benachteiligung, z. B. durch Stereotype, Vorurteile und Verhaltensmuster, systematische Ungleichbehandlung oder Diskriminierungen. Wir sehen in den Unterschieden unserer Lehrenden, Forschenden, Studierenden und Mitarbeitenden eine Bereicherung und eine wertvolle Ressource, die wir zum Wohle unserer Universität nutzen wollen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist vom Präsidium beschlossen worden. Er dient als Steuerungsinstrument für die Personalplanung und -entwicklung, hat dieselbe Laufzeit wie der Hochschulentwicklungsplan und wird durch diesen weiter operationalisiert und auf Bereichsebenen heruntergebrochen. Die Anforderungen des Horizon Europe-Forschungsprogramms der Europäischen Union werden damit erfüllt. Der Gleichstellungsplan ist über die Internetseite der UW/H (www.uni-wh.de) abrufbar, der Hochschulentwicklungsplan ist im Intranet der Universität verfügbar. Alle Zahlen werden im Rahmen des *Gender Diversity Reportings* halbjährlich aktualisiert, den Gremien vorgestellt und diskutiert.

Die Entwicklung, Steuerung und Durchsetzung von Gleichstellung obliegt unterschiedlichen Akteur:innen und wird durch dezidierte Funktionen in der Struktur der Hochschule gestützt. In der Hochschulleitung erfolgt die Steuerung durch den Vizepräsidenten für Organisationsentwicklung, der als strategische Querschnittsaufgabe das *Diversity & Inclusion Management* verantwortet und zusammen mit der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt (BGuV) eine jährliche Roadmap *Diversity, Equality & Inclusion* (DEI) veröffentlicht sowie deren Umsetzung überwacht. Die BGuV nimmt die Belange von Frauen, Minderheiten und potenziell benachteiligten Gruppen wahr, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind. Gemeinsam mit ihren Stellvertretungen wirkt sie auf die Einbeziehung relevanter Aspekte von Gleichstellung und Vielfalt bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität hin – insbesondere im Hinblick auf Studium, Lehre und Forschung sowie bei der Entwicklungsplanung. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, der Fakultäten und des WittenLab. Zukunftslabor Studium fundamentale (WittenLab), der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Gemeinsam mit ihren Vertretungen fungiert sie außerdem als Antidiskriminierungsstelle und bildet für alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft eine Anlaufstelle für vertrauliche Beratung. Die Mitglieder der Ständigen Senatskommission für Gleichstellung und Vielfalt beraten und unterstützen die BGuV, insbesondere bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans, und nehmen Stellung zu Vorschlägen. Neben den strukturell verankerten Funktionen ist die Umsetzung von Gleichstellung insbesondere auch Aufgabe der Leitungsgremien, der Führungskräfte in zentralen Funktionen sowie der Fakultäten und des WittenLab. Darüber hinaus wird das Erreichen der Zielvorgaben durch die Arbeit von Arbeitsgemeinschaften wie der AG Chancengleichheit und Initiativen unterstützt.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan legt die UW/H in den kommenden drei Jahren ein besonderes Augenmerk auf folgende Schwerpunkte:

- Umsetzung der Maßnahmen der DEI-Roadmap,
- Diskriminierungsschutz,
- Förderung der *Gender-Diversity*-Kompetenz aller Mitarbeitenden, insbesondere der Lehrenden, Forschenden und der Mitarbeitenden mit Personalverantwortung und in Leitungsfunktionen,

- Erhöhung des Frauenanteils des Professoriums sowie in wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Gremien und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Chancengleichheit in Auswahlprozessen, insbesondere in Berufungsverfahren für Professuren, Einstellung von wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Mitarbeitenden und in Auswahlverfahren für Studierende.

Die genannten inhaltlichen Schwerpunkte werden als Zielvorstellungen verstanden und jeweils durch verschiedene Maßnahmen gefördert. Diese werden pro Kalenderjahr in der *Diversity, Equality & Inclusion Roadmap* festgelegt und durch unterschiedliche Akteur:innen umgesetzt. Alle Ziele werden im Rahmen des Gleichstellungs- und Vielfaltsberichts retrospektiv betrachtet und bewertet, sodass eine Evaluation der Umsetzung erfolgen kann. Bei Themenschwerpunkten, die nicht ohne Weiteres quantitativ messbar sind, wird eine qualitative Bewertung vorgenommen sowie gegebenenfalls Befragungen der Zielgruppen angestrebt.

Im aktuellen feministischen Diskurs wird davon ausgegangen, dass das Prinzip einer klassischen „Frauenförderung“ nicht ausreichend ist, da auch Personen mit anderen geschlechtlichen Identitäten strukturell benachteiligt werden und daher beim Thema der Chancengleichheit berücksichtigt werden sollten. In der Gleichstellungsarbeit der UW/H werden daher nicht nur cis-geschlechtliche Frauen adressiert und unterstützt, sondern alle marginalisierten Gender inklusive trans* und nicht binärer Identitäten einbezogen.

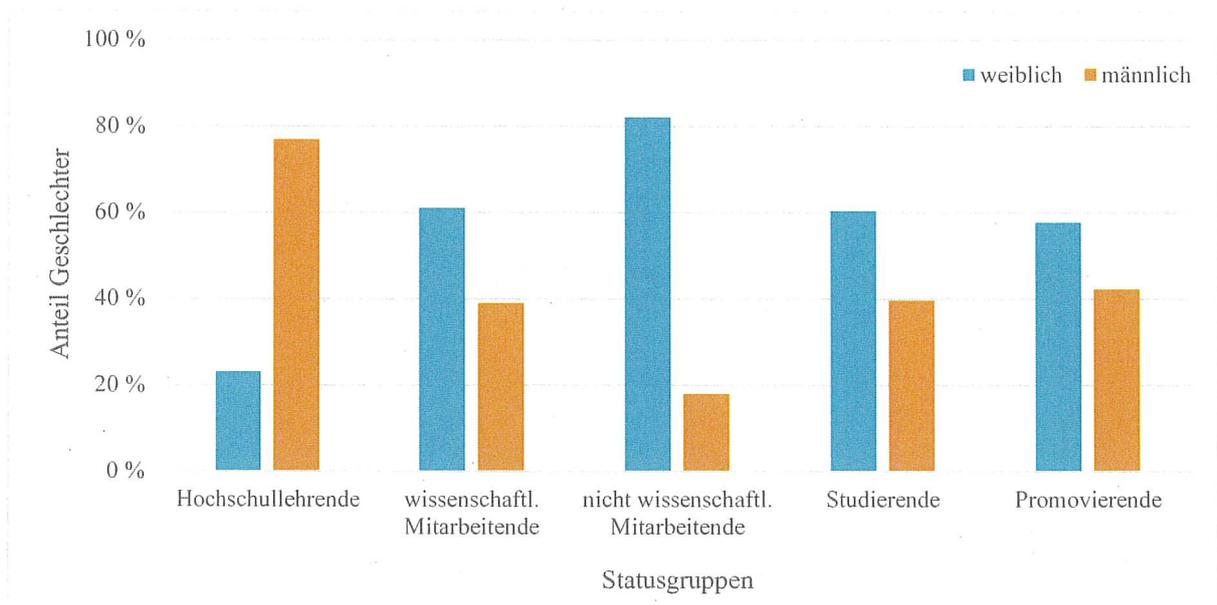
Die UW/H arbeitet in ihrer Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskonzeption intersektional. Es werden also individuelle Diskriminierungserfahrungen anerkannt, die nicht nur auf Basis einer Marginalisierungskategorie (z. B. Geschlechtsidentität) beruhen, sondern auch weitere Personenmerkmale wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft einbeziehen.

Gleichstellung an der UW/H ist eine strategische Querschnittsaufgabe, die über unsere Grundwerte, das Leitbild, den Hochschulentwicklungsplan sowie dezidierte Funktionen strukturell und inhaltlich in der gesamten Organisation verankert ist. Darüber hinaus kann sie nur durch eine entsprechend sensible und fördernde Kultur erreicht werden, deren Gestaltung Aufgabe aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft ist.

2 Bestandsaufnahme der Gruppierungen und Gremien der UW/H

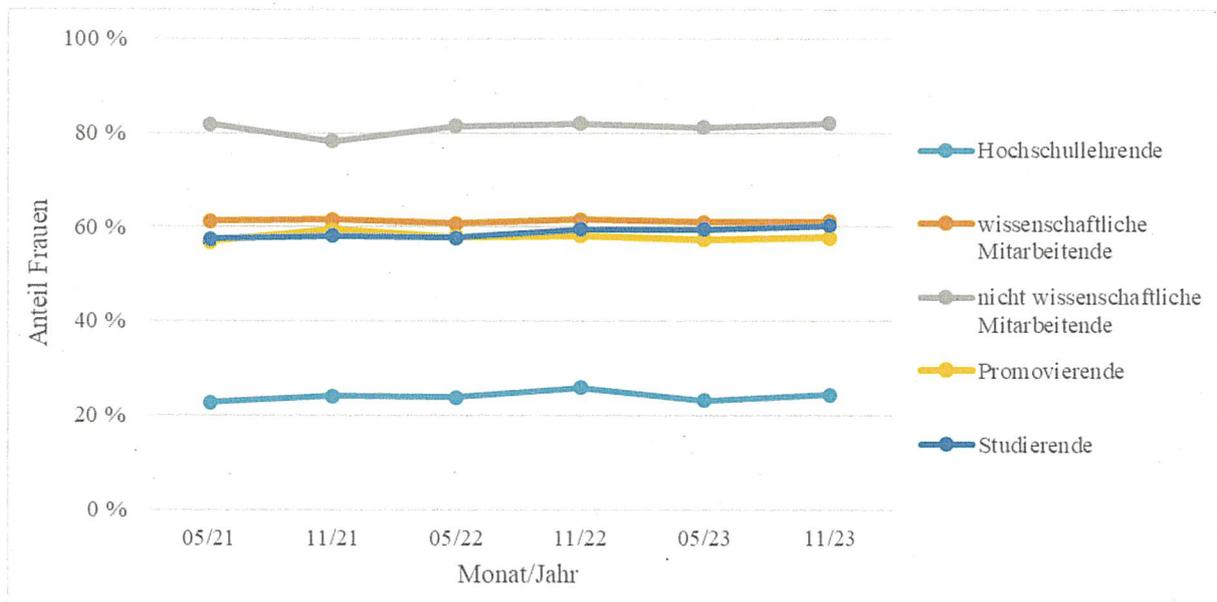
2.1 Statusgruppen

Geschlechterverteilung in den Statusgruppen



(Stand 11/2023)

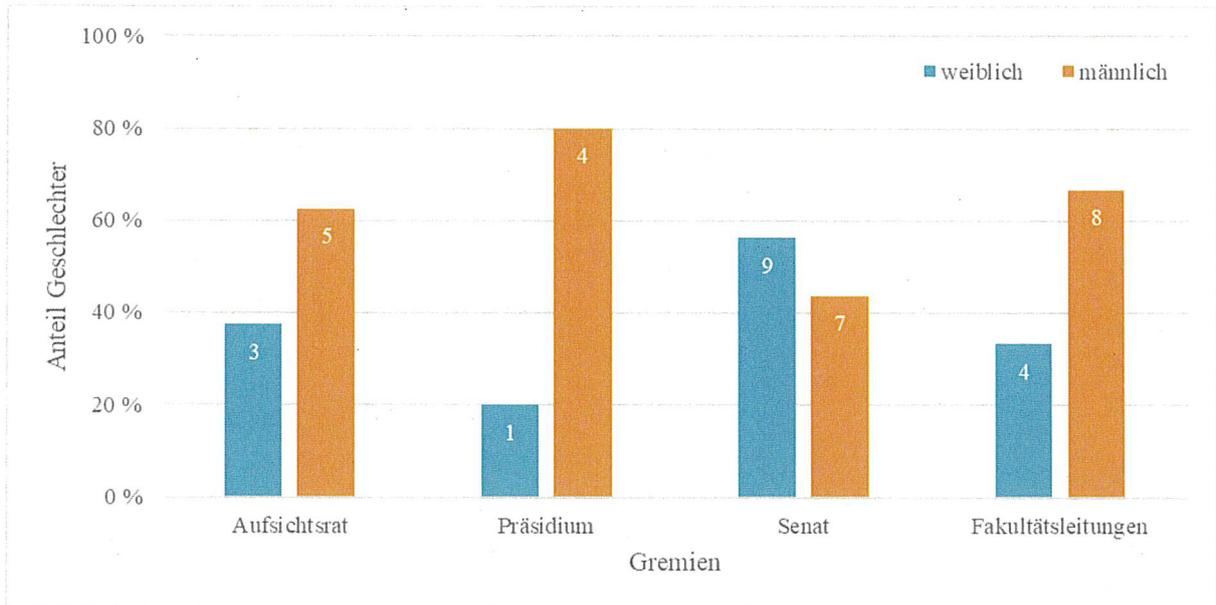
Frauenanteil in den Statusgruppen im zeitlichen Verlauf



(Stand 11/2023)

2.2 Gremien

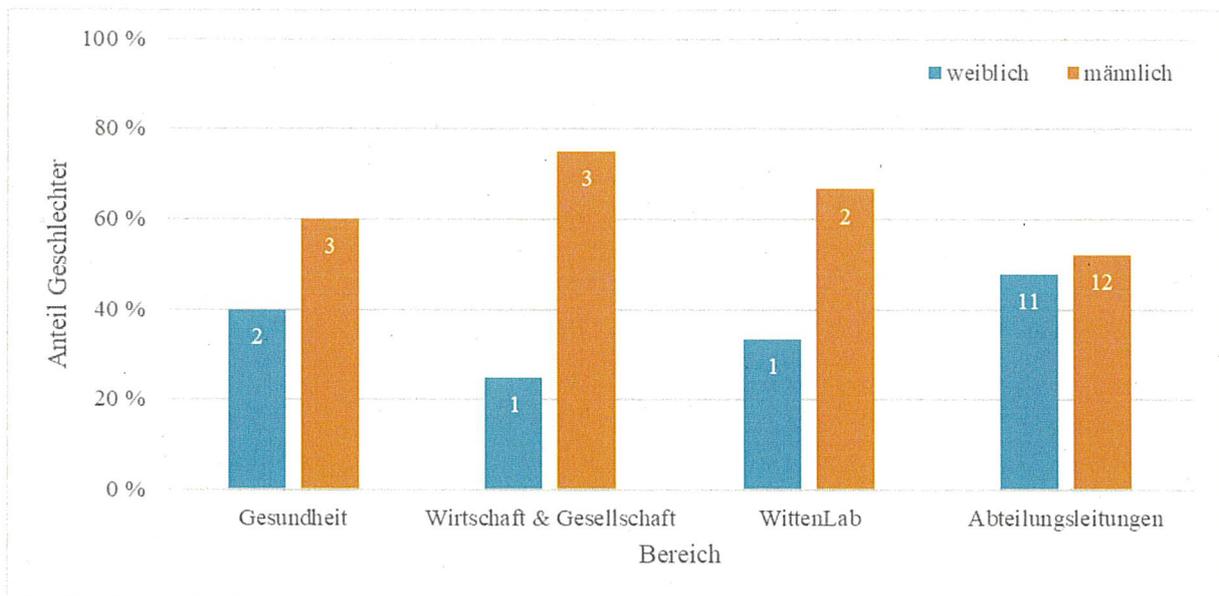
Geschlechterverteilung in den Gremien



(Stand 11/2023)

2.3 Leitungsfunktionen

Fakultäts-, WittenLab- und Abteilungsleitungen



(Stand 11/2023)

3 Zielvorgaben

Um Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität zu erreichen, strebt die UW/H eine genderparitätische Verteilung in allen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Gruppierungen und Gremien der Universität an. Alle Regelwerke, Ordnungen und Leitfäden werden kontinuierlich auf die Unterstützung dieses Ziels überprüft und angepasst.

Da eine Förderung vor allem eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zum Ziel hat und hier die größte Lücke zu einer paritätischen Verteilung der Geschlechter im Professorium besteht, hat sich die UW/H bereits 2021 dazu verpflichtet, den Anteil der Professorinnen bis Ende 2025 von 23 % auf 30 % zu erhöhen. Dieser Wert gilt fakultätsübergreifend, es handelt sich also um einen Zielwert bzgl. des Anteils von Frauen am Professorium der gesamten Universität. Aktuell sind es insbesondere fachspezifische Ungleichgewichte, die es in den nächsten Jahren zu reduzieren gilt. Im Hochschulentwicklungsplan wird dieses Ziel auf Fakultäts- und Departmentebene weiter heruntergebrochen.

Auch in den zentralen Gremien und den Leitungsfunktionen in den Fakultäten, dem WittenLab und in der Administration sollen Frauen adäquat repräsentiert werden. Daher gilt auch hier die Zielgröße eines Anteils von Frauen von mindestens 30 %. Ein besonderer Fokus liegt darüber hinaus auf der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie überproportional unterrepräsentiert sind.

4 Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen und Frauenförderung

Erhöhung des Frauenanteils

Zur Erreichung der Zielvorgaben wurden und werden zahlreiche Maßnahmen implementiert: Es besteht die Möglichkeit, geeignete Kandidatinnen durch aktives Recruiting anzusprechen. Mögliche Besonderheiten von Berufsbiografien von Frauen (z. B. Einbezug des akademischen Alters und Betreuungszeiten, *Gender Publication Gap*) finden im Rahmen von Berufungsverfahren Berücksichtigung. Um eine höhere Sicherheit von Stellen und somit auch die Attraktivität der Positionen für Personen mit familiären Verpflichtungen zu erreichen, wird eine Erhöhung des *Tenure-Track*-Anteils bei Juniorprofessuren sowie des Anteils unbefristeter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende angestrebt. Berufungskommissionen sollen paritätisch besetzt sein, mindestens jedoch mit einem weiblichen (wissenschaftlichen) Mitglied, und auch die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt wird bei den professoralen Verfahren einbezogen.

Frauenförderung

Zur Förderung der Belegschaft werden im internen Weiterbildungsprogramm jährlich Fortbildungen angeboten, die sich explizit an Frauen richten. Diese beziehen sich unter anderem auf Kommunikationsskills im beruflichen Kontext und wissenschaftliches bzw. nicht wissenschaftliches Präsentieren. In einem sicheren Rahmen können Frauen hier ihre eigenen Kompetenzen reflektieren und stärken sowie Erfahrungen austauschen und vor allem auch auf geschlechtsspezifische Herausforderungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingehen. Für das weibliche wissenschaftliche Personal sind zudem ein Mentoringprogramm sowie Coachingangebote in Planung.

4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Universität Witten/Herdecke steht dafür ein, dass alle Mitarbeitenden und Studierenden gleichermaßen fair und wertschätzend behandelt werden, unabhängig von ihrer jeweiligen familiären Situation. Dies bezieht sich explizit auch auf Personen, die nach einer Elternzeit zurück an die Universität kommen und/oder in Teilzeit arbeiten.

Um eine möglichst gute Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit den Anforderungen der Lohnarbeit oder des Studiums zu gewährleisten, bietet die UW/H ihren Mitarbeitenden und Studierenden folgende Angebote:

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Vereinbarung von Gleitzeit
- mobiles Arbeiten oder Telearbeit
- Eltern-Kind-Raum und Ruheraum
- gehaltsabhängige Förderung von Kinderbetreuungskosten für Mitarbeitende
- Beratung bei Fragen zur Kinderbetreuung
- Kindertagesstätte im Campus-Gebäude
- Umstellung auf familienfreundliche Sitzungszeiten
- zusätzliche Urlaubstage sowie freie Brückentage
- Kurse zur Gesundheitsförderung inkl. Angeboten zur Resilienzförderung für Mitarbeitende
- Milderung finanzieller Notlagen von Studierenden durch Darlehen des Sozialausschusses des Hochschulwerks
- sozialverträgliche Finanzierung des Studiums durch den „Umgekehrten Generationenvertrag“

Perspektivisch soll auch geprüft werden, ob Formate angeboten werden können, die sich explizit an Väter richten. Damit könnte einerseits den mittlerweile häufiger vorliegenden progressiven Familienmodellen Rechnung getragen werden, andererseits aber auch explizit Männer angesprochen werden, die bisher quantitativ und qualitativ weniger an den familiären Verpflichtungen im Sinne von Elternzeitübernahme, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen mitgewirkt haben. Dadurch können Frauen potenziell stärker entlastet werden. Auch eine Notfallbetreuung für Kinder von Studierenden oder Beschäftigten oder aber eine dezentrale Organisation von Kinderbetreuung innerhalb der Universität könnten denkbare Projekte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sein.

4.3 Förderung von Diskriminierungsprävention und -sensibilität

Leitfaden gendergerechte Sprache

Die Gleichstellung aller Geschlechter erfordert eine Abkehr vom generischen Maskulinum. Um auch an der UW/H in der internen und externen Kommunikation alle Gender einzubeziehen, wurde ein offizieller Leitfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache erarbeitet. Bei der Entwicklung wurde darauf Wert gelegt, dass nicht nur binäre Geschlechter genannt werden und eine möglichst barrierearme Darstellung verwendet wird.

Awareness-Konzept

Vor allem bei Veranstaltungen an der UW/H, die sensible Inhalte thematisieren, ist ein Awareness-Team anwesend, das vor allem Antidiskriminierung und den Schutz von marginalisierten Personengruppen zur Aufgabe hat. Das Awareness-Team arbeitet zumeist präventiv. Aber auch im Falle von akuten Grenzüberschreitungen oder Diskriminierungserfahrungen, unter anderem mit Bezug auf genderbezogene oder sexualisierte Übergrifflichkeiten, sind die Awareness-Personen ansprechbar, die in engem Austausch mit den verantwortlichen Veranstaltenden stehen und über eine Reihe von (De-)Eskalationsmechanismen verfügen. Die Awareness-Struktur befindet sich derzeit im Ausbau und wird auf eine größere Zahl von Veranstaltungen und weitere Kontexte ausgeweitet. Hierfür werden insbesondere studentische Hilfskräfte geschult.

Des Weiteren soll ein Angebot im Studium fundamentale zu diesem Thema stattfinden. Hier können sich die Studierenden über ihre Fächergrenzen hinweg und unter Anleitung einer Lehrperson mit Erfahrung und Expertise in diesem Bereich zum Thema Awareness austauschen. Auch eine konkretere Bedarfsermittlung sowie eine Ideensammlung zu Awareness-Projekten für die Universität ist in diesem Kontext geplant.

Beratungsstellen und Unterstützungsangebote

Um eine diskriminierungssensible und möglichst chancengerechte Lehr-Lern- und Arbeitsumgebung herzustellen, legt die UW/H Wert darauf, problematischem Verhalten vorzubeugen. Zusätzlich sind dezidierte Hilfe- bzw. Beratungsangebote geschaffen worden, auf die on- wie offline hingewiesen wird. Die Kommunikation der Anlaufstellen sowie umfangreichere Informationen über die Handlungsbereiche und Angebote der einzelnen Beratungsstellen wird künftig noch ausgeweitet; dabei wird ein Fokus vor allem auf Social Media gesetzt.

Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt fungiert hierbei als erste Ansprechperson und kann bei Bedarf an interne oder externe Beratungsangebote weiterverweisen. Interne Beratungsstellen sind die psychologische Studierendenberatung, der Betriebsrat, die Arbeitsschutzbeauftragten, die Vertrauenspersonen der Fakultäten bzw. des WittenLab sowie der Inklusionsbeauftragte. Während nicht alle diese Themen direkt auf Gendergerechtigkeit zielen, ist im Sinne der Intersektionalität nicht zu vernachlässigen, dass weiblich gelesene Personen¹ oftmals durch weitere Marginalisierungsmerkmale von zusätzlicher Diskriminierung betroffen sind. Insofern sind diese Beratungsstellen insbesondere auch für Frauen geöffnet und können unterstützend beraten. Im Falle von Anliegen, die nicht durch die internen Angebote abgedeckt werden können, wird in der Erstberatung entsprechend bedarfsgerecht und niedrigschwellig an Stellen außerhalb der UW/H weiterverwiesen. Alle Ansprechpersonen unterliegen einer Schweigepflicht und die Anliegen werden jederzeit vertraulich und betroffenenzentriert behandelt. Die hilfesuchenden Personen können bei den Beratungsstellen zudem auch Unterstützung im Falle von ungleichen Machtverhältnissen erhalten, zum Beispiel im Wege einer Mediation oder eines anderen moderierten Streitbeilegungsverfahrens. Alle genannten Anlaufstellen sind erfahrungsgemäß in den meisten Fällen in der Lage, kurzfristig persönliche Beratungen anzubieten.

Alle Personen an der UW/H haben die Möglichkeit, diskriminierende Vorfälle zu melden und bei Bedarf eine individuelle Erstberatung zu erhalten. Die Meldeoption bezieht sich hierbei explizit nicht nur auf (physische, verbale, ...) Übergrifflichkeiten, sondern auch auf andere Aspekte der Arbeits- und/oder Lehr-Lernsituationen, die als unpassend oder diskriminierend wahrgenommen werden, beispielsweise

¹ Unter der Bezeichnung weiblich gelesene Personen werden Personen verstanden, die von ihrer Umgebung als dem weiblichen Geschlecht zugehörig wahrgenommen werden.

unangemessen stereotypisierende Lernmaterialien oder diskriminierende Äußerungen. Auf Wunsch der Betroffenen können Vorfälle auch anonym gemeldet beziehungsweise ohne Namensnennung bearbeitet werden. Die anonyme Meldung ist derzeit über einen physischen Briefkasten vor dem Büro der BGuV oder über stellvertretende Personen möglich, soll mittelfristig aber auch online erfolgen können.

Fortbildung für Lehrende

Über das generelle Weiterbildungsprogramm hinaus werden für das wissenschaftliche Personal spezielle Didaktikworkshops und -fortbildungen im Rahmen des deutschlandweit anerkannten Qualifizierungsprogramms „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ angeboten, die unter anderem Gendersensibilität zum Schwerpunkt haben. Auch zu dem Thema des diskriminierungssensiblen Sprachgebrauchs gibt es unterschiedliche Angebote, die in formalisierten Workshops und Kurzberatungen umgesetzt werden. Derzeit gibt es keine Verpflichtung zur Teilnahme an bestimmten Weiterbildungsformaten. Es ist jedoch denkbar, dass künftig einzelne Workshops als verpflichtende Basis zum Lehren an der UW/H festgelegt werden, beispielsweise im Rahmen eines strukturierten Promotionsprogramms oder zusätzlich zu den fachspezifischen Habilitationsanforderungen.

Das Team für Personalentwicklung erfragt in regelmäßigen Abständen Bedarfe für Fortbildungen, so dass sich das Weiterbildungsprogramm an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Darüber hinaus achtet die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt darauf, dass sowohl im Hochschuldidaktik- als auch im generellen Weiterbildungsprogramm regelmäßig Angebote zu Gender- beziehungsweise Diskriminierungssensibilität gemacht werden. Das Thema „Unconscious Bias“, also unbewusste Stereotype und Vorurteile, soll dabei künftig als Schwerpunkt ausgebaut werden. Derzeit gibt es Fortbildungen, die explizit Frauen als Zielgruppe ansprechen. Künftig könnten auch für Männer Angebote geschaffen werden, in denen für Genderungleichheit sensibilisiert und ein besserer Umgang hiermit im Arbeits- und privaten Umfeld thematisiert werden kann.

Sensibilisierungs- und Aktionstage

Unterschiedliche Formate und Initiativen dienen zur Sensibilisierung der Mitglieder der Universitätsgemeinschaft für Gleichstellungs- und Vielfaltsthematiken. Dazu zählen u. a. Veranstaltungen an ausgewählten Aktionstagen wie dem Deutschen Diversity Tag oder dem Weltfrauentag und verschiedene Vernetzungsformate im Bereich Gleichstellung und Vielfalt.

5 Personelle und finanzielle Ressourcen

Folgende Ressourcen stehen an der UW/H für Gleichstellung und Vielfalt zur Verfügung: ein Stellenanteil von 50 % für die BGuV, ein Anteil der Position des Vizepräsidenten Organisationsentwicklung zur Gestaltung des Schwerpunkts *Diversity & Inclusion* sowie die Finanzierung der studentischen Stellvertretung der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt mit 20 Stunden im Monat (Hilfskraftstelle). Des Weiteren unterstützen die Stellvertretungen für die Statusgruppen der Professor:innen, nicht wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden die BGuV. An der UW/H herrscht eine rege Kultur des gesellschaftlichen Engagements, was sich auch in unterschiedlichen Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit und Antidiskriminierung im Rahmen von Initiativen, Arbeitsgruppen und informellen Netzwerken niederschlägt. Beispiele hierfür sind die Initiativen *UW/H für alle* und

Feministische Gruppe, das Netzwerktreffen Gleichstellung und Vielfalt sowie ein Stammtisch für LGBTQ*-Personen (*Queer*Stadt*).

Das Präsidium stellt die finanziellen Mittel zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt zentral zur Verfügung. Die BGuV beantragt die benötigten Mittel beim zuständigen Präsidiumsmitglied und legt am Ende eines Jahres über deren Verwendung einen Bericht vor. Die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel können für Projekte, zur Vernetzung, Fort- und Weiterbildung, Unterstützung von Initiativarbeit, Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen u. ä. sowie grundsätzlich zur Ermöglichung der Arbeit der beauftragten Person und Gremien für Gleichstellung und Vielfalt verwendet werden.

6 Gender in Forschung und Lehre

An der UW/H sind unterschiedliche Professuren verortet, die sich in Forschung und Lehre mit den Themen Gender und Diversity beschäftigen. Insbesondere zu nennen sind hierbei der Lehrstuhl für Klinische Pharmakologie, der einen inhaltlichen Schwerpunkt auf geschlechtersensible Medizin legt, sowie die Juniorprofessur zu spezifischen Tätigkeitsfeldern der Klinischen Psychologie, die unter anderem die Bedürfnisse von LGBTQ*-Personen in Therapiesettings fokussiert.

Die Mitglieder des Teams Gleichstellung und Vielfalt sowie der Senatskommission sind für ihre Haupttätigkeiten in unterschiedlichen Bereichen der Universität verortet. Daher kann davon ausgegangen werden, dass auf diese Weise in den unterschiedlichen Gremiensitzungen auf Themen wie Gendergerechtigkeit geachtet wird und umgekehrt auch aktuelle Themen aus den Fakultäten und dem WittenLab in den Gleichstellung und Vielfalt-Treffen eingebracht werden können. In einer langfristigen Perspektive könnten jedoch zusätzlich auch spezifische Arbeitsgruppen zu diesem Feld in den einzelnen Organisationseinheiten angedacht werden, die einen regelmäßigen Austausch zum Thema Gender in Forschung, Lehre und Patient:innen- sowie Angehörigenversorgung thematisieren.

Geschlechtersensible Medizin

Im Bereich der Humanmedizin findet in den letzten Jahrzehnten der Aspekt Gender und Geschlecht zunehmend Berücksichtigung. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, Geschlechteraspekte in der Medizin stärker zu verankern, und ist in diesem Rahmen seit 2022 Gründungsmitglied im Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW. Das Netzwerk wurde gegründet, um geschlechtersensible Lehrmaterialien zu erstellen, (gemeinsame) Forschungsprojekte anzubahnen sowie Tagungen und Vorträge zu organisieren. Es ist unter dem Dach des Netzwerks „Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ verankert. Die Ziele des Netzwerks werden an unserer Universität bereits seit einigen Jahren verfolgt. In den Lehrveranstaltungen der Humanmedizin wurden Inhalte zu geschlechtsspezifischer Medizin integriert, während parallel seit vielen Jahren zu geschlechtsbedingten Unterschieden im Bereich der Wirkung von Medikamenten geforscht wird.

LGBTQ* in der Psychotherapie

Die Juniorprofessur „Spezifische Tätigkeitsfelder der Klinischen Psychologie“ beforscht unter anderem Möglichkeiten, inwieweit bei marginalisierten Personen bessere Therapieergebnisse erzielt werden können. Insbesondere queere Personen sind trotz nachweislich höheren Bedarfs an Psychotherapie in der psychologischen Forschung derzeit noch stark unterrepräsentiert, was zu einer unzureichenden Versorgungssituation dieser Personengruppe in Hinblick auf Psychotherapie führt.

Diskriminierungssensibles Studium fundamentale

Das Studium fundamentale (Stufu) nimmt an der UW/H einen zeitlich und organisationskulturell hohen Stellenwert für die Studierenden ein, die hier rund zehn Prozent ihrer Creditpoints erzielen. Die Veranstaltungen des Stufu sind generell für Teilnehmende aller Fachsemester und Studiengänge offen, sodass heterogene Lehr-Lerngruppen entstehen und sich Studierende verschiedenster Hintergründe und Erfahrungen begegnen. Als Kernstück der Universität versteht sich das Stufu als wertschätzender, offener Lehr-Lernraum, in dem Diskussionen aktiv erwünscht sind und neue Veranstaltungsformate erprobt werden können. In diesem Raum mit Laborcharakter wird im Rahmen eines Pilotprojekts explizit Diskriminierungssensibilität angestrebt, proaktiv an die Studierenden, Lehrpersonen und weitere Beteiligte kommuniziert und erforscht. Das Konzept „Diskriminierungssensibles Studium fundamentale“ besteht aus vier Bausteinen: einer Selbstverpflichtung, der Kommunikation von Beratungsstellen bei Diskriminierungserfahrungen, präventiven Workshops für das Lehrpersonal sowie der Implementation von Fragen zu Gleichstellung und Vielfalt in den Lehrevaluationen. Perspektivisch soll das Konzept gesamtuniversitär ausgeweitet werden.

7 Bewertung der bisherigen Aktivitäten und Ausblick

In den letzten Jahren wurden an der UW/H große Fortschritte in den Bereichen Gendergerechtigkeit und Diskriminierungssensibilität gemacht. Zentrale Schritte waren die Implementation von personellen und zusätzlichen finanziellen Strukturen und Ressourcen für Gleichstellung und Diversity-Management, die Stärkung der Frauenförderung und der Mitarbeitendenfortbildung sowie der Fokus auf diskriminierungssensible Lehre. Weitere Projekte sind bereits angelaufen oder in der Vorbereitungsphase. Das übergeordnete, aus dem Leitbild der UW/H abgeleitete Ziel ist es, alle Hochschulmitglieder für ein gleichberechtigtes Miteinander zu sensibilisieren und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Neben den bereits bewährten werden auch künftig weitere Aktivitäten und Maßnahmen notwendig sein, um Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit zu erreichen. Dabei wird das etablierte Monitoring – unter anderem der Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien – fortgeführt und regelmäßig an die (Aufsichts-)Gremien berichtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum 2023 bis 2026 konzipiert. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Umsetzungsphase der genannten Maßnahmen wird der Gleichstellungsplan in den Folgejahren weiterentwickelt. Dazu werden die Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung regelmäßig evaluiert und angepasst. Es findet eine enge Verzahnung mit dem Hochschulentwicklungsplan statt. Die Erfüllung der Voraussetzungen an einen integrierten Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft wird ebenso angestrebt wie die Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 von Bund und Ländern.

8 Unterzeichnung und Beschlussfassung

Witten, den 26.02.2024



Prof. Dr. Martin Butzlaff
Präsident



Dipl. oec. Jan Peter Nonnenkamp
Kanzler



Dr. Dirk Jakobs
Vizepräsident für
Organisationsentwicklung



Dr. Svenja Hartwig
Beauftragte für
Gleichstellung und Vielfalt

Dieser Gleichstellungsplan wurde durch das Präsidium in seiner Sitzung am 20.02.2024 beschlossen.

9 Anhang

Linkübersicht

- Jahresbericht Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke
<https://intranet.uni-wh.de/uwh-services/diversity-inklusion/uebersicht>
- Hochschuldidaktikprogramm
<https://www.uni-wh.de/didaktik/angebote/fortbildung/>
- Hochschulentwicklungsplan 2023-2026
https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/neuigkeiten/2023/Q4/HEP_2023-2026_gesamt.pdf
- Leitbild
<https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/neuigkeiten/2023/Q1/2022-04-26-uwh-leitbild.pdf>
- Leitfaden Gendersensible Sprache
https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/04-services/11_diversity/UWH_Leitfaden_Gendersensible-Sprache-lang_final.pdf
- Leitfaden Gendersensible Sprache – Kurzversion
https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/04-services/11_diversity/UWH_Flyer_Gendersensible-Sprache.pdf
- Roadmap Diversity & Inclusion
<https://intranet.uni-wh.de/uwh-services/diversity-inklusion/uebersicht>
- Weiterbildungsprogramm
<https://intranet.uni-wh.de/arbeiten/weiterbildungsprogramm>

Ein Teil der aufgelisteten Links ist nur für Angehörige der UW/H verfügbar.