

Verkündungsblatt | 45. Jahrgang | Nr. 61

Amtliche Mitteilung

17.07.2024

**Gleichstellungsplan des Instituts für die Digitalisierung
von Arbeits- und Lebenswelten (IDiAL)**

Gleichstellungsplan 2023-2027

Institut für die Digitalisierung von
Arbeits- und Lebenswelten
(IDiAL)

fortgeschrieben am 31.10.2023

Vorbemerkung:

Das Institut ist eine wissenschaftliche Einrichtung an der Fachhochschule Dortmund. Einige gesetzlich vorgegebene Abschnitte, zum Beispiel bezüglich Studentinnenanteile, treffen nicht auf das Institut zu. Im Plan sind diese Abschnitte daher mit dem Vermerk „entfällt“ gekennzeichnet.

A Qualifizierung und studentisches Personal

A1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten und der Personaldaten für Hilfskräfte

Frauen sind gemessen am Studentinnen- und Absolventinnenanteil in den jeweiligen Studiengängen und Fachbereichen überproportional häufig als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK) beschäftigt.

A2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden und Hilfskräfte

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Studiengang und Abschlussart	entfällt	-
Vertiefung / Schwerpunkt	entfällt	-
SHK/WHK/Tutor*innen	SHK (Frauen): 40,9 % WHK (Frauen): 38,7 %	35 - 40 % 35 - 40 %

A3 Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils (in MINT-Bereichen)

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.1 Gestaltung der Bachelor-Studiengänge	entfällt	-
A 3.2 Einwerben von Bachelor-Studentinnen	entfällt	-
A 3.3 Begleiten im Studium	entfällt	-

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
A 3.4 Gewinnung für Hilfskrafttätigkeiten	Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen oder Prüfungen als leistungsstark identifiziert werden.	IDiAL- Professor*innen
A 3.5 Unterstützung für Berufseinstieg (Tätigkeit als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in)	Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch bspw. Konferenz- und Tagungsteilnahmen sowie Fort- und Weiterbildungen, auf entsprechende Qualifizierungsangebote aufmerksam machen. Die Geschäftsführerin steht für Fragen aller Art jederzeit zur Verfügung.	Projektleiter*innen und Geschäftsführerin
A 3.6 Unterstützung Übergang zum Master-Studium	entfällt	-

B Personal

B1 Resümee aus der Analyse der Personalstruktur

Im höheren Dienst sind 50 % der befristeten wissenschaftliche Mitarbeitende Frauen, davon arbeiten 30 % in Teilzeit (TZ).

Im gehobenen Dienst sind als befristete wissenschaftliche Mitarbeitende 11 Männer und 2 Frauen beschäftigt. Knapp 38 % der Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit.

Frauen stellen in 2022 knapp 45 % des wissenschaftlichen Personals, der Anteil konnte seit 2018 verdreifacht werden. Der Anteil der befristet Beschäftigten ist im Berichtszeitraum bei den Frauen meist etwas höher gewesen als bei MdkA (=männlich, divers, keine Angabe). Letztere hatten in den meisten Jahren einen höheren Anteil von Teilzeitverträgen als Frauen, dies war in 2022 paritätisch verteilt: 10 Männer und 10 Frauen waren teilzeitbeschäftigt.

Beim Personal in Technik und Verwaltung sind Stellen/Personen abgewandert, wobei das Institut im Bereich Office-Management nur eine unbefristete Stelle im mittleren Dienst hat. Die abgewanderten Stellen waren im Rahmen von befristeten Verträgen (Drittmittelprojekte).

B2 Zielstellung für die Zusammensetzung des Personals

Zielbereich	Ist-Stand	Ziel
Anteil der Professorinnen	entfällt	-
Anteil wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (und deren Eingruppierung)	2022: 39,5 % Besonders stark vertreten sind Frauen in den höheren Entgeltgruppen.	35 % - 40 %
Anteil bzw. Zahl der Promovendinnen	2022: 30,4 %	25 % - 30 %
Anteil von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (und deren Eingruppierung)	Nur noch 1 Frau auf E 8 (Vollzeit und unbefristet)	Weitere Mitarbeiter*innen einzustellen ist problematisch, da nur eine Stelle als Office-Management im IDiAL entfristet ist.
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	Frauen: 43,3 % MdkA: 56,7 %	Frauen: 40 % - 45 %
Anteil von Teilzeitbeschäftigten	Frauen: 50 % MdkA: 50 %	Frauen: 50 %

B3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile im Personal

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
B 3.1 Personelle Maßnahmen	Gewinnung von weiblichem wiss. Nachwuchs; Höhergruppierung (Beförderung) durch Übertragung höherwertiger Aufgaben; Gewährung von Teilzeit und Wechsel zu Vollzeit; Stundenerhöhung, falls gewünscht (sofern die Projekte bei DM-Beschäftigten dies ermöglichen)	IDiAL- Professor*innen und Geschäftsführerin

Maßnahmenbereich	Inhalt	Zuständigkeit
	Unterstützung nach der Rückkehr aus der Elternzeit, z. B. durch Einstellung einer Hilfskraft für die ersten sechs Monate	
B 3.2 Organisatorische Maßnahmen	Möglichkeit des mobilen Arbeitens ermöglicht die Arbeit mit Familie besser zu kombinieren; Berücksichtigung von allen Beschäftigten in der LOB	IDiAL-Vorstand
B 3.3 Soziale Maßnahmen	Teilnahme an zentralen Angeboten des Gesundheitsmanagements oder zur Bewältigung persönlicher und beruflicher Schwierigkeiten an Betriebliche Soziale Ansprechpartner*innen (BSAP) wenden; Bei Gesprächsbedarf kann sich an die Geschäftsführerin gewandt werden.	Geschäftsführerin
B 3.4 Fortbildende Maßnahmen	Unterschiedliche Angebote von Fortbildungen für befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen, wie bspw. interne FH-Fortbildungen, HÜF, Mont Cenis oder auch Weiterqualifikation interkulturell/international wie Mobility Grant und Staff Exchange, Beteiligung an Lehrtätigkeiten	IDiAL- Professor*innen und Geschäftsführerin
B 3.5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit- gestaltung	Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilnahme an zentralen Maßnahmen, wie z. B. Reflektions- und Entwicklungsgesprächen (RuE)	IDiAL- Professor*innen und Geschäftsführerin

C Entscheidung /Gremienbeteiligung

C1 Aktuelle Situation und Erfahrungen

Die Mitglieder aus IDiAL in den Kommissionen K I und K III sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Die einzige nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin ist in der Gleichstellungskommission tätig. Auch für die K IV hatte sich eine Kandidatin aus dem IDiAL zur Wahl aufgestellt und wurde nicht gewählt.

In der letzten Senatsperiode war eine IDiAL-Mitarbeiterin eine Senatorin, die IDiAL aufgrund eines Jobwechsels in die Wirtschaft verlassen hat.

Eines der Organe des IDiAL ist der Institutsrat, in dem alle Statusgruppen vertreten sind. Dabei ist die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Studierenden paritätisch besetzt. Da im IDiAL eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin arbeitet, ist die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zu 100 % mit einer Frau besetzt.

In den HEP-Gruppen sind auch Mitarbeitende aus dem IDiAL vertreten.

C2 Zielstellung für die Gremienbeteiligung von Frauen / Parität

Gremium	Ist-Stand	Ziel
Fachbereichsrat	entfällt	-
Prüfungsausschüsse	entfällt	-
Berufungskommissionen	entfällt	-
Senatskommissionen	3 Personen	2 - 3 Personen
Senat	0 Personen	1 Person

C3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile in Gremien

Interessierte Mitarbeiterinnen werden ermutigt und unterstützt, sich in Gremien zu engagieren. Sie sollen die Gelegenheit erhalten, sich an der Selbstverwaltung der Fachhochschule Dortmund zu beteiligen.

D Führung

D1 Ist-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Institut

In der Geschäftsführung arbeitet eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

D2 Zielstellung für die Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Entfällt

D3 Maßnahmen zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen mit Frauen

Zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen werden die Mitarbeiterinnen ermutigt, zur weiteren Qualifizierung an Fort- oder Weiterbildungen oder an regionalen oder zentralen Programmen mit Schwerpunkt Führung (Führungskräfte-Seminar der FH Dortmund oder HÜF) oder Management-Trainings für Führungsfrauen teilzunehmen. Auch können Führungsfrauen durch Coaching oder Mentoring unterstützt werden.

E Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
Studierende und Hilfskräfte	Möglichkeit von Home Office	Projektleiter*innen
Lehrende/Forschende	Beteiligung an GLAZ (mobiles Arbeiten), TZ	
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Flexibilisierungsmöglichkeiten oder Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Beteiligung an GLAZ, TZ; Unterstützung nach der Elternzeit durch Einstellung einer Hilfskraft für sechs Monate zur Unterstützung in der Forschung oder Promotion; Zur Klärung von Fragen und Problemen steht die Geschäftsführerin für Gespräche zur Verfügung.	Geschäftsführerin
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	Flexibilisierungsmöglichkeiten oder Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit	Geschäftsführerin

Zielgruppe	Maßnahme	Zuständigkeit
	<p>von Beruf und Familie, Beteiligung an GLAZ, TZ</p> <p>Zur Klärung von Fragen und Problemen steht die Geschäftsführerin für Gespräche zur Verfügung.</p>	
Mitwirkung in zentralen Aktivitäten	Aufmerksam machen auf Veranstaltungen und Mails vom Familienservice (Mobile Kinderbetreuung, Kinderbetreuung, etc.)	Geschäftsführerin

F Institutionalisierte Gleichstellung

Entfällt

G Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielstellung	Rahmenbedingung / Maßnahme
Einbindung in Projekte	Bearbeitung von Genderthemen in Projekten, soweit dies möglich
Institut als „Reallabor“	Im Institut können Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Technik evaluiert werden.
Integration bei Veranstaltungen	Berücksichtigung von Genderthemen in Summer Schools, Vortragsreihen oder Ringvorlesungen