

Gleichstellungsplan der Fachhochschule Dortmund

Eine Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte für Externe, neue Beschäftigte und Studierende

(erstellt vom Gleichstellungsbüro, 2024)

Inhalt

Einleitung.....	2
Präambel des aktuellen Rahmenplans (Laufzeit 2023 bis 2027)	2
Strategien und Maßnahmen zum Ausgleich von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Qualifizierung und Fach- und Führungspositionen	3
Personalentwicklung und Karriereförderung	5
Vereinbarkeit von Studium/Berufstätigkeit und Fürsorgeverantwortung	5
Rolle der Gleichstellungsbeauftragten	6
Gleichstellung in Hochschulstrategie und Gremienarbeit	7
Organisationskultur	8
Studium, Lehre, Forschung und künstlerische Vorhaben	8

Einleitung

Seit 1999 sind staatliche Hochschulen in NRW gesetzlich verpflichtet, alle 3 bis 5 Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. In diesem Plan werden Maßnahmen festgelegt, die eine Angleichung der Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Beschäftigten- und Studierendengruppen und auf allen Hierarchieebenen herstellen sollen. Die Zielerreichung wird durch geschlechtsbezogenes Monitoring der Studierenden- und Beschäftigtenstatistik überprüft und an den Senat berichtet.

Der Gleichstellungsplan, der aktuell die Laufzeit 2023 bis 2027 umfasst, besteht aus dem Rahmenplan für die gesamte Fachhochschule und den Gleichstellungsplänen der unterschiedlichen Einheiten: Fachbereiche, Verwaltung, Institute und zentrale Einrichtungen. Der Rahmenplan legt die Zielstellung und Rahmenbedingungen fest. Die Gleichstellungspläne konkretisieren die Ziele für die einzelnen Einheiten und die Maßnahmen zur Zielerreichung.

Über den Rahmenplan beschließt der Senat. Die Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan. Die Fachbereichsräte beschließen jeweils über die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, die Kanzlerin bzw. der Kanzler über den Gleichstellungsplan der Verwaltung und der/die Leiter*in über die Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtungen und Institute.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung und der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Präambel des aktuellen Rahmenplans (Laufzeit 2023 bis 2027)

Getragen von ihrem Leitbild ist die Fachhochschule Dortmund bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben dem Gedanken der Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen (Gender Mainstreaming¹) verpflichtet.

Die Fachhochschule Dortmund wirkt darauf hin, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, strukturelle Geschlechterbenachteiligungen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen. Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz können sich auch an Männer richten in

¹ Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung, Monitoring und Evaluation von Entscheidungsprozessen. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung aller Geschlechter nutzbar zu machen.

Bereichen, in denen ihre Unterrepräsentanz auf mehreren Ebenen eine strukturelle Benachteiligung darstellt.

Sensibilisierungsmaßnahmen berücksichtigen dabei intersektionale Zusammenhänge verschiedener potenzieller Ungleichheitsdimensionen. Denn die Kategorie „Gender“² überschneidet sich mit anderen Kategorien von Vielfalt (wie beispielsweise körperliche/gesundheitliche Beeinträchtigungen, Zuwanderungsgeschichte, Bildungshintergrund, Ethnizität, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität/Orientierung). In Programmen und Maßnahmen zum Umgang mit Vielfalt werden Genderaspekte berücksichtigt.

Die Fachhochschule Dortmund macht Beschlüsse und Programme zur Gleichstellung allen Mitgliedern und Angehörigen zugänglich.

Die Fachhochschule Dortmund optimiert insbesondere das kooperative und partnerschaftliche Verhalten der Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule durch Informationsmaterialien, Gesprächskreise, Trainings und Berufungsprozessbegleitungen sowie weitere umfangreiche Qualifizierungsangebote und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Strategien und Maßnahmen zum Ausgleich von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Qualifizierung und Fach- und Führungspositionen

Für die Fachhochschule als Körperschaft des öffentlichen Rechts im Land NRW gilt für Bereiche, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, die so genannte Entscheidungsquote: Wenn eine Kandidatin für eine Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Aufgaben gleich gut qualifiziert ist wie ein männlicher Mitbewerber, so ist ihr der Vorzug zu geben.

Über diese gesetzliche Vorgabe hinaus nennt der Gleichstellungsplan weitere Instrumente, um in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Stellenbesetzungen auf den Abbau dieser Unausgewogenheit hinzuwirken. Besondere Bedeutung haben dabei die Professuren.

Folgende Instrumente werden im Gleichstellungsplan genannt:

- Frühzeitige Kontaktaufnahme zu möglichen Kandidatinnen über fachliche Netzwerke.
- Beteiligung an Förderprogrammen zur Nachwuchsentwicklung.
- Bei Unterrepräsentation in einem Bereich oder auf einer Hierarchiestufe müssen neu zu besetzende Stellen/Positionen öffentlich oder intern ausgeschrieben werden.

² Mit Gender wird die soziale und kulturelle Geschlechterrolle bezeichnet.

- Die Zielzahl für den Frauenanteil unter den Professuren ist 50 %. Der erste Schritt ist die Erreichung der jeweiligen nach Vorgaben des Wissenschaftsministeriums ermittelten fachbereichsspezifischen Zielquote³ bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Diese Zielquote gilt auch für Vertretungs- und Gastprofessuren.
- Die Zielzahl für den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Angestellten sowie im Förderprogramm für Promotionen (40 % und 50 %-Teilzeitstellen) ist der Absolventinnenanteil bei den Masterabschlüssen.
- Um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen und diese in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern, werden interne und externe Programme eingesetzt. Ziel ist das Erreichen der jeweils höheren Qualifikationsstufe sowie die optimale Integration in fachbezogene Netzwerke.
- In Bereichen mit geringem Frauenanteil bekommen bei der Gewinnung von Lehrbeauftragten gleich qualifizierte Frauen den Vorrang. Für die Besetzung offener Stellen in Bereichen mit geringem Frauenanteil suchen die jeweiligen Vorgesetzten vor der Ausschreibung nach geeigneten Kandidatinnen und motivieren sie zur Bewerbung.
- In Auswahlverfahren werden möglichst alle formal qualifizierten Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, bei Verfahren mit vielen Bewerbungen sollen die Hälfte der Einladungen an Frauen gehen.
- Alle am Einstellungsprozess Beteiligten wirken auf ein zügiges, faires und transparentes Verfahren hin und steuern einer möglichen Genderbias⁴ entgegen.
- Auswahlkommissionen werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt.
- Jeder Berufungskommission (Professuren) und jeder Einstellungskommission (Lehrkräfte für besondere Aufgaben) müssen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch sollen zwei Frauen, darunter eine Professorin, Mitglied der Kommission sein. Es können auch Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten oder von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
Im Rahmen von Berufungsverfahren werden zwei Gutachten benötigt: Eins davon muss von einer Frau eingeholt werden.
Im Rahmen der Bestenauslese soll bei gleicher Qualifikation auf Listenvorschlägen stets auch eine Frau berücksichtigt werden.

³ Architektur: 38 %; Design: 50 %; Elektrotechnik: 14 %; Informatik: 15 %; Maschinenbau: 18 %; Angewandte Sozialwissenschaften: 50 %; Wirtschaft: 33 %; Informationstechnik: 14 %

⁴ Mit „Genderbias“ ist hier die geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Bewerber*innen gemeint

Personalentwicklung und Karriereförderung

Die Fachhochschule möchte ausgeglichene Geschlechteranteile unter den Studierenden und bei den Studienabschlüssen erreichen. In den Fachbereichen Informationstechnik, Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau soll der Studentinnenanteil um jeweils mindestens 2 Prozentpunkte gesteigert werden.

Folgende Instrumente werden im Gleichstellungsplan genannt:

- Zielgruppenorientierte Angebote für Schülerinnen durch das Frauenprojektlabor (FPL), und alle zentralen und dezentralen Akteure, die in der Studieneingangsphase tätig sind.
- Genderdifferenzierte Kohortenanalyse im Rahmen des Qualitätsmanagements (ECTS-Punkte, Schwundquoten) durch die Fachbereiche und das Institut Zukunftswerkstatt. Ableitung von Maßnahmen, falls ein Geschlechterungleichgewicht offensichtlich wird.
- Einrichtung von MINT-Studiengängen mit interdisziplinären Inhalten (Gesellschafts- bzw. Umweltbezug), die für viele junge Frauen erfahrungsgemäß attraktiv sind.
- Förderung und Begleitung während des Studienverlaufs durch das Frauenprojektlabor.
- Unterstützung bei der Vorbereitung auf den Berufseinstieg durch den Career-Service.
- Studentinnen sollen angemessen an den Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beteiligt werden. Wo sie unterrepräsentiert sind, sollen sie für diese Tätigkeiten von Lehrenden vorrangig gewonnen werden.
- Die zentrale Alumni-Arbeit unterstützt die Fachbereiche bei der Umsetzung von Maßnahmen, in denen Absolventinnen als Rollenvorbilder einbezogen werden.
- Beurlaubte und Teilzeitbeschäftigte haben vollen Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. Notwendige Kinderbetreuungskosten können erstattet werden.
- Zu den fairen Beschäftigungsbedingungen gehören auch eine angemessene Bezahlung für die Anforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz. Wenn im Monitoring ein Gender Pay Gap ermittelt wird, leitet die Fachhochschule daraus Handlungsbedarfe ab.

Vereinbarkeit von Studium/Berufstätigkeit und Fürsorgeverantwortung

- Die Fachhochschule wurde erstmals 2008 als familiengerecht auditiert und entwickelt ihre Angebote und Instrumente seitdem alle drei Jahre in einem Review-Verfahren weiter. An der Steuerung sind die Hochschulleitung, Vertreter aller Fachbereiche, der AStA, die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung beteiligt.

- Eines der wichtigsten Instrumente für Beschäftigte ist die Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Hier hat die Fachhochschule sehr großzügige Regelungen für Gleitzeit und Mobiles Arbeiten, die (im Rahmen der Arbeitsaufgaben und der gesetzlichen Grenzen) von den jeweiligen Vorgesetzten ermöglicht werden können. Ihre Wochenarbeitsstunden können Beschäftigte in den meisten Fällen bei Bedarf reduzieren, um ihren Familienpflichten besser nachkommen zu können, und bei Veränderung der Situation wieder erhöhen.
- Beurlaubungszeiten für Erziehung und Pflege werden als kompetenzerhöhend bewertet. Teilzeitarbeit ist keine Hürde für die berufliche Weiterentwicklung, Fort- und Weiterbildungen, Höhergruppierungen und die Berücksichtigung bei der leistungsorientierten Bezahlung.
- Männer werden ermutigt, sich an Fürsorgearbeit zu beteiligen.
- Die Fachhochschule stellt Betreuungsmöglichkeiten für Kinder zur Verfügung: Belegplätze in Kindertagesstätten und bei Tageseltern sowie eine mobile Kinderbetreuung für Notsituationen und Randzeiten. Wenn Eltern ihre Kinder zur Fachhochschule mitbringen, können sie an jedem Standort Kids-Boxen mit Spielzeug und Babyausstattung sowie einen Eltern-Kind-Raum nutzen.
- Die Fachbereiche gewährleisten ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Die Fachbereiche arbeiten an der Flexibilisierung von Studium und Prüfungen, unter anderem durch die Weiterentwicklung des Blended Learning, so dass studierende Eltern und solche mit Pflegeverantwortung die Anforderungen und Vorgaben aus den Studienordnungen erfüllen können.
- Die Rahmenprüfungsordnung eröffnet bei Organisationsproblemen (z. B. Erkrankung von Kindern zu Prüfungsterminen) Spielräume für den Nachteilsausgleich.

Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

- Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) und im Hochschulgesetz NRW (HG) geregelt. Umfassende Kernaufgabe ist die Mitwirkung bei allen die Gleichstellung von Frau und Mann berührenden Angelegenheiten, insbesondere personellen, organisatorischen, sozialen Maßnahmen und bei der Aufstellung der Gleichstellungsplänen. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.

- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Hochschulrates, Senates, Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien wie ein Mitglied mit Antrags- und Rederecht teil.
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden nach den Regeln der Grundordnung gewählt und von der Hochschulleitung bestellt. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW können nur Frauen diese Ämter ausüben. Aus jeder der Statusgruppen (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, Studentinnen) ist eine Vertreterin (Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterin) zu wählen. Die Amtszeit beträgt vier Jahre, außer bei der studentischen Vertreterin (ein Jahr). Die Gleichstellungsbeauftragten sind von fachlichen Weisungen frei.
- In jeden Fachbereich werden Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte und möglichst auch Stellvertreterinnen gewählt.
- Zur Beratung und Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wählt der Senat eine Gleichstellungskommission, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt. Die Kommission ist geschlechterparitätisch besetzt, aus jeder Statusgruppe sind jeweils eine Frau und ein Mann zu wählen. Die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder der Kommission ohne Stimmrecht.

Gleichstellung in Hochschulstrategie und Gremienarbeit

- Alle Programme und Projekte der Fachhochschule müssen den Gender-Aspekt berücksichtigen. In Zielvereinbarungen mit internen (Fach-)Bereichen sind diese gleichrangig neben anderen strategischen Zielen und Querschnittsaufgaben zu verankern.
- Die Fachbereiche müssen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln mit ihren männlichen Kollegen gleichbehandeln. Ressourcen (Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung) müssen grundsätzlich geschlechtergerecht verteilt werden.
- Kommissionen, Beiräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor.
- Frauen und Männer werden gleichermaßen zur Gremientätigkeit und Mitwirkung in Arbeitskreisen aufgefordert. Sie können bei Bedarf durch Personalentwicklungs- sowie Entlastungsmaßnahmen unterstützt werden.

- Die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen sowie die Verwaltung werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren.
- Zur Wahrnehmung des Controllings durch die Hochschulleitung und die (Fach-) Bereichsleitungen werden Daten auf (Fach-)Bereichsebene geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt und dargestellt. Beim Qualitätsmanagement von Studium und Lehre sind Geschlechterdifferenzen zu erheben und auszuwerten.

Organisationskultur

- Teamarbeit von männlichen und weiblichen Experten wird gefördert.
- Die Senatsresolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gilt für die gesamte Fachhochschule. Alle Fachhochschulangehörigen sollen in Würde und Autonomie studieren und arbeiten können. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden durch ein neues Schutzkonzept möglichst verhindert. Vorfälle müssen behoben werden durch Gegenmaßnahmen. Die Fachhochschule entwickelt einen Code of Conduct.
- Alle Verantwortlichen sorgen in der internen und externen Kommunikation für sprachliche Gleichstellung bzw. eine gendergerechte Sprache.

Studium, Lehre, Forschung und künstlerische Vorhaben

- Bei der Lehrplanung wird geprüft, ob Veranstaltungen Inhalte aus geschlechterbezogener Forschung aufgreifen können. Wenn Professorinnen oder Professoren solche Themen integrieren wollen, werden sie dabei unterstützt und aus Gleichstellungsmitteln gefördert.
- Bei der Einrichtung neuer Studiengänge und Studienrichtungen wird im Zuge der internen Systemakkreditierung geprüft, wie attraktiv die Studieninhalte und das Berufsbild für beide Geschlechter sind.
- Das Marketing für bestehende und neue Studiengänge wirkt geschlechtsspezifischen Stereotypisierungen und Klischees aktiv entgegen.
- Die Fachhochschule Dortmund fördert die Flexibilisierung von Lehre und Prüfungen. Eine Strategie zu Teilzeitstudiengängen berücksichtigt die Studierenden mit Fürsorgeaufgaben sowie Berufstätige.

- Die Fachhochschule Dortmund berät Studierende und Studieninteressierte hinsichtlich:
 - der Studienfachwahl
 - der fachbezogenen Studienmöglichkeit
 - des Erwerbs studienbegleitender Praxiserfahrungen
 - des Berufseinstiegs und
 - der Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Studium

und wirkt dabei bestehenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifischen Fremd- und Selbststereotypisierungen aktiv entgegen.

- Fachbereiche, in denen Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, unterstützen diese in geeigneter Weise. Es wird sichergestellt, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen über Fördermöglichkeiten informiert werden.
- Netzwerke und Mentoring für Frauen werden bekannt gemacht. Die Lehrenden bereiten geeignete Studentinnen zielgerichtet für Forschungsarbeit vor. Interne und externe Programme werden genutzt, um Master-Studentinnen als wissenschaftliche Angestellte zu beschäftigen und Master-Absolventinnen eine kooperative Promotion zu ermöglichen.
- Fachbereichsübergreifend greifen Lehrende und Gremien auf die Fachkenntnisse der in Gender- und Diversitythemen aktiven Forschenden/Lehrenden zurück.