

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 56, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Fachbereichs Informatik
der Fachhochschule Dortmund**

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

A Qualifizierung und studentische Beschäftigung

A 1 Resümee aus der Analyse der Studierendendaten

In diesem Kapitel wird analysiert, ob die Studierendenschaft entlang der Geschlechterlinien horizontal (Studienfächer/-richtungen) und/oder vertikal (Bachelor/Master) segregiert ist.

Abschlussart und Studiengänge:

Im Vergleichszeitraum konnten bei den Studentinnen leichte Steigerungen erreicht werden. Im betrachteten Zeitraum ist die Zahl der Studienanfänger*innen leicht gesunken und der Frauenanteil dabei um mehr als 2%punkte gestiegen. Diese Steigerung war sowohl in Bachelor- als auch in Masterstudiengängen zu verzeichnen. Auf den Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt hatte dies zunächst noch keine große Wirkung.

In der Betrachtung der einzelnen Studiengänge wird deutlich, dass der Studentinnenanteil in Medizinischer Informatik und Wirtschaftsinformatik deutlich über dem Fachbereichsschnitt, in der allgemeinen Informatik dagegen deutlich darunter sind. Hier kann von einer Geschlechtersegregation gesprochen werden, die sich im Übergang zum Master sogar noch zu verstärken scheint.

Absolvent*innen

Die Zahl der Absolventinnen schwankt stark zwischen 15 und 30 von Jahr zu Jahr und ist deshalb nicht sinnvoll zu interpretieren.

Studienanfänger*innen

In der Wirtschafts- und Medizinischen Informatik ist der Studentinnenanteil seit jeher höher als in der Technischen und Praktischen Informatik. Der Aufhebung des NC in diesen Fächern hat dazu geführt, dass der Frauenanteil am Fachbereich insgesamt gestiegen ist.

SHK/WHK

Im Bereich der SHK, WHK und Tutorinnen ist im Berichtszeitraum eine Steigerung der Frauenanteile feststellen. In der Tendenz sind Studentinnen hier etwas überproportional vertreten. Es lässt sich vermuten, dass auch der Übergang in eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oft gelingt.

A 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Studierenden

Ausgehend vom derzeitigen Studentinnenanteil von 15,61% ist in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan Gleichstellung in der Laufzeit ein Anteil von 17,61% zu erreichen. Aus Gleichstellungssicht sollte die Steigerung mindestens gleichmäßig über alle Studiengänge erreicht werden und nicht etwa durch eine Steigerung in den Bereichen Medizinische Informatik und Wirtschaftsinformatik, da dadurch die bestehende Segregation noch verstärkt würde.

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

A 3 Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in männlich dominierten Studiengängen
Folgende Maßnahmen wird der Fachbereich innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes umsetzen:

Ausgewählte Maßnahme	Inhalte, Zeitplan, Meilensteine	zuständig
A 1.1 Einwerben Studentinnen		
A 1.1.1	FB-interne Maßnahmen/ Programme zur Gewinnung von Schülerinnen in männlich dominierten Studiengängen	Dekanat + Marketing AG
A 1.1.2	Beteiligung an zentralen oder regionalen Maßnahmen / Programmen (Frauenprojektlabor, Talent Scouting, zdi-Netzwerk)	Alle Mitglieder des FB Informatik
A 1.1.3	Offenheit des Fachbereichs für Vorschläge aus anderen Fachbereichen für interdisziplinäre Angebote/Akademien	Dekanat + Absprache mit ggf. anderen FBs + P1
A 1.2 Begleiten im Studium		
A 1.2.1	Angebot für max. 5 Studentinnen p.a. an der Informatica Feminale (www.informatica-feminale) in Bremen ermöglichen. Die Reisekosten werden vom FB Informatik übernommen.	Dekanat + Lehrende des FB Informatik
A 1.2.2	Angebote zur Vernetzung unter Studentinnen insb. Studienanfängerinnen wie z.B. Mentoring, Stammtische, Frühstücke o.ä. (evtl. mit Frauenprojektlabor)	Zusammenarbeit mit Fachschaft, GB Informatik und Mentoring FB Informatik
A 1.2.3	Öffentlicher Schaukasten für Studentinnen für Gleichstellungsangebote im FB Informatik	Dekanat + GB Informatik
A 1.3 Unterstützung Berufseinstieg		
A 1.3.1	Adäquate Beteiligung von Student*innen an Formaten des Career Service	Werbemaßnahmen durch alle Kolleginnen und Kollegen (in Vollversammlungen

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

		und Strategie-workshops explizit darauf hinweisen)
A 1.3.2	Beteiligung an regionalen frauenspezifischen Initiativen, z.B. Competentia, MatchWorkParty Dortmund	s. A.1.3.1
A 1.3.3	Beteiligung an frauenspezifischen Angeboten der Berufsverbände, z.B.: GI – Gesellschaft für Informatik Wissenschaftszentrum Ahrstraße 45 53175 Bonn Tel. 0228 – 302 – 145 http://www.gi.de	s. A.1.3.1
A 2 Angleichung MA-Anteil an BA		
A 2.1.1	siehe A 1.2	
A 2.2 Studentinnen als SHK/WHK		
A 2.2.1	Gender-sensible Ausschreibung/ Bekanntgabe offener Stellen Bei Ausschreibungen (z.B. unter Aktuelles) auf gendergerechte Ansprache achten (Stichprobenkontrolle durch GB FB4)	ALLE Dozentinnen und Dozenten
A 2.2.2	Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen, Prüfungen oder Maßnahmen unter A 1.2 als leistungsstark identifiziert wurden	In Vollversammlung jedes Semester explizit die Dozentinnen und Dozenten erinnern

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

B Beschäftigung

Gleichstellungspläne [Frauenförderpläne] sind Teil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle. Ihr Ziel ist es, in erster Linie eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in allen Vergütungs- und Lohngruppen [...] aufzuzeigen, die Ursachen hierfür zu analysieren und geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung vorzusehen. (Ausführungserläuterungen zur Umsetzung des LGG, zu § 6)

B 2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Beschäftigten

Für die Beschäftigtengruppen sind im Rahmenplan Gleichstellung folgende Zielzahlen für die Laufzeit festgelegt. Diese sind entweder zu erreichen oder aber zu konsolidieren/abzusichern.

Professorinnen: 19,8 % (Zielquote)

Wiss. Mitarbeiterinnen: 14,4 % (Frauenanteil bei den Absolvent*innen im FB 2013-2016)

Promovendinnen: 14,4 % (Frauenanteil bei den Absolvent*innen im FB 2013-2016)

Bei der Kaskaden-Betrachtung sind die Frauenanteile auf den Entgeltgruppen bereits erfüllt. Bei Personalmaßnahmen ist deshalb lediglich eine Stabilisierung zu gewährleisten. Langfristig bleibt das Ziel ein 50% -Anteil.

Es wird angestrebt, die im Zeitraum neu zu besetzenden sechs Professuren zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Für die Drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Beschäftigten ist weiterhin darauf zu achten, dass Absolventinnen gemäß ihrem Anteil für diese Stellen gewonnen werden. Im Sinne einer Vorbildfunktion für die Studentinnen und Studieninteressierten ist auch ein erhöhter Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten sinnvoll.

B 3 Maßnahmen zur Steigerung / Konsolidierung der Frauenanteile unter den Beschäftigten

Dazu sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen. Sie beziehen sich teilweise auf Gruppen bzw. sind für alle Beschäftigten offen, teilweise sind es Maßnahmen für Einzelpersonen.

B 1 Personelle Maßnahmen	bzgl. Statusgruppe(n)
Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen	
B 1.1 Einstellung	Prof. / WiMi / TuV
B 1.2 Beförderung bzw. Höhergruppierung / Übertragung höherwertiger Aufgaben	WiMi / TuV
B 1.3 Entfristung/Vertragsverlängerung/Anschlussvertrag	
B 1.4 Gewährung von Teilzeit: Anpassung der Arbeitsstunden/Rückkehr in Vollzeit	
Übergreifende Maßnahmen	

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

B 1.5 Verhinderung von Gender Bias bei der Personalauswahl- /Berufungsverfahren	Prof. / WiMi / TuV
B 1.6 systematische Nachwuchsentwicklung	Prof. / WiMi / TuV
B 1.7 Proaktive Findungsinstrumente: GI – Gesellschaft für Informatik Wissenschaftszentrum Ahrstraße 45 53175 Bonn Tel. 0228 – 302 – 145 http://www.gi.de GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Abteilung: Dauerbeobachtung der Gesellschaft (DBG) http://www.gesis.org/femconsult/recherche/	
B 1.8 LOB	

B 2 Organisatorische Maßnahmen	bzgl. Status- gruppe(n)
B 2.2 familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-) Heimarbeit, Home Office	Prof. / WiMi / TuV
B 2.3 Berücksichtigung von befristeten und Teilzeit-Beschäftigten in der LOB	WiMi / TuV

B 3 Soziale Maßnahmen	bzgl. Status- gruppe(n)
B 3.1 Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und Männer, die außerberufliche Relevanz haben	Prof. / WiMi / TuV
B 3.2 Ein Jour fixe pro Semester für Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Informatik	

B 4 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung	bzgl. Status- gruppe(n)
B 4.1 Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen ermöglichen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Telearbeit/Home Office)	Prof. / WiMi / TuV

C Entscheidung / Gremienbeteiligung

C1 bisherige Zielerreichung

Gremium	Frauenanteile
FBR	50% (paritätisch nach HG)

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

Prüfungskommission	50% (paritätisch nach HG)
Berufungskommissionen	50%
Beteiligte an zentralen Gremien	>= 50 %, Listen immer mit mind. 2 Kandidatinnen

C.2 Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Hier bitte bisherige Erfahrungen schildern und die dezentrale Bemühungen um die Beteiligung an zentralen bzw. regional verankerten Maßnahmen kurz beschreiben.

Es ist kein Problem, die Listen zu Gremienwahlen zu besetzen. Allerdings sind es immer dieselben Kandidatinnen. Die Kandidatinnen sind sehr engagiert, machen ihre Arbeit sehr gerne. Der Fachbereich regt an, dass für diese Personengruppe hochschulweit Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden.

D Führung

Hier bitte die derzeitigen Spielräume für die Besetzung der Leitungsfunktionen des Fachbereichs (Dekanat, Fachbereichsmanagement, Kommissionsleitungen, Werkstatt-/Laborleitung) darstellen und die Bemühungen um eine angemessene Repräsentanz von Frauen in diesen Funktionen kurz beschreiben.

D 1 IST-Analyse der Leitungs- und Führungspositionen im Fachbereich

Funktion	Analyse Ist-Stand 2016 bis 2020	Prognose der Fluktuation und Weiterentwicklung
Dekan*in	1 m	Dekan*in bzw. Prodekan*in sind Wahlämter. Die nächste reguläre Wahl ist 2020. Das Dekanat ist bemüht, sich aus Kommissionsleitungen rauszuhalten. Das Dekanat versucht, durch Dekanatsassistenzen Positionen für Führungsfrauen zu schaffen.
Prodekan*innen	Studiendekan: 1 m Prodekan Finanzen: 1 m Prodekan Forschung: 1m	
Fachbereichsmanagement	1 m	
Kommissionsleitungen	Daten liegen vor der GB vor	

D2 Maßnahmen

Informelle Initiativen:

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Informatik 2018 bis 2022

Frauen ansprechen/gewinnen (Feedback an Gleichstellungsbeauftragte)
Formelle Maßnahmen/Initiativen
Management-Training für Profs und Führungsfrauen
Teilnahme an regionalen und zentralen Programmen (z.B. Ladies' Lounge)
Coaching/Mentoring