

Verkündungsblatt | 44. Jahrgang | Nr. 88

Amtliche Mitteilung

04.10.2023

**Bekanntmachung der Neufassung des
Rahmenplan Gleichstellung
der Fachhochschule Dortmund**

Rahmenplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund

Inhalt

Rahmenplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund	2
Präambel.....	2
1 Strategien und Maßnahmen zum Ausgleich von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Qualifizierung und Fach- und Führungspositionen	3
1.1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	3
1.2 Personalentwicklung und Karriereförderung	5
1.3 Faire Beschäftigungsbedingungen.....	6
2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien-Verantwortung.....	7
2.1 Strategische Verankerung von Familienfreundlichkeit.....	7
2.3 Koordination von Studium, Erwerbs- und Elternzeiten	8
3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik.....	9
3.1 Gleichstellungsbeauftragte	9
3.2 Kompetenzen, Rechte und Ressourcen	10
3.3 Gremientätigkeiten	10
3.4 Sonstige Aktivitäten	11
4 Planungs- und Steuerungs-Instrumente in der Organisations-Entwicklung.....	11
4.1 Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen.....	11
4.2 Gleichstellung in Controlling-Systemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes.....	11
5 Organisationskultur.....	12
5.1 Förderung gemischtgeschlechtlicher Teamarbeit	12
5.3 Gendergerechte Sprache	12
5.4 Genderaspekte in Querschnittsthemen.....	12
6 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung.....	13
6.1 Studium und Lehre.....	13
6.2 Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben	14
7 Gleichstellungspläne.....	14
7.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen	14
7.2 Ziele, Umsetzung und Berichtspflicht	15
7.3 Berichtswesen zur Umsetzung.....	16
8 Veröffentlichung und Inkrafttreten	17
Anlagen	17

Präambel

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

Die Fachhochschule Dortmund wirkt darauf hin, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, strukturelle Geschlechter-Benachteiligungen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen. Die Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen berücksichtigen dabei intersektionale Zusammenhänge verschiedener potenzieller Ungleichheitsdimensionen. Denn die Kategorie „Gender“** überschneidet sich mit anderen Kategorien von Diversity (wie beispielsweise körperliche/gesundheitliche Beeinträchtigungen, Zuwanderungsgeschichte, Bildungshintergrund, Ethnizität, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität/Orientierung). In Programmen und Maßnahmen zum Umgang mit Diversity werden Genderaspekte berücksichtigt.

Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz können sich auch an Männer richten in Bereichen, in denen ihre Unterrepräsentanz auf mehreren Ebenen eine strukturelle Benachteiligung konstituiert.

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.

Hochschulrat, Rektorat und Senat vertreten die Ziele und Regelungen des Rahmenplanes mit Nachdruck und rufen die Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Dortmund auf, die Umsetzung des Rahmenplanes zu unterstützen.

Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

Dieser Rahmenplan ist die Fortschreibung der Rahmenpläne vom 21.10./16.12.1998, 15.11.2000, 11.05.2005 16.12.2009, 27.11.2013, 21.06.2017.

* 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.

** Mit Gender wird die soziale und kulturelle Geschlechterrolle bezeichnet.

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

1.1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

1.1.1 Pro-aktive Gewinnung von Bewerberinnen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Fachhochschule Dortmund nutzt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, dieser Unausgewogenheit mit gezielten frühzeitigen Maßnahmen entgegenzuwirken.

Solche Maßnahmen sind u.a.

- Kontaktaufnahme zu Frauenförderprogrammen umliegender Hochschulen (z.B. Mentoring Programme) bzw. regionalen Initiativen
- frühzeitige gezielte Kontaktaufnahme zu potenziell geeigneten Frauen in Berufsverbänden, Vereinigungen, Scientific Communities und persönlichen Netzwerken
- Nutzung eigener und externer Programme, um potenzielle Kandidatinnen für eine Laufbahn an der FH zu qualifizieren und zu gewinnen, für die Professuren z.B. das Programm „Welcome Prof 360 Grad“.

1.1.2 Verfahren und Vorgehensweisen bei Stellenbesetzungen

Zu den Stellenausschreibungen wird auf § 8 LGG (Landesgleichstellungsgesetz) einschließlich der Verwaltungsvorschriften verwiesen. Insbesondere gilt eine Ausschreibungspflicht auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sofern es eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Gruppen gibt.

[A] Alle Stellen, in denen Frauen nach § 7 LGG unterrepräsentiert sind, sind im Sinne von § 8 LGG auszuschreiben. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

[B] Die Fachhochschule strebt einen Frauenanteil bei den Professuren von 50 Prozent an. Als erster Schritt gilt die Erreichung der jeweiligen fachbereichsspezifischen Zielquote bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans. Alle Professuren sind bundesweit öffentlich auszuschreiben. Fachhochschulintern kommt zusätzlich das Programm „Welcome 360 Grad Prof“ zum Einsatz.

Die Ausschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Die Ausschreibung ist außerdem im Internet (Homepage der Fachhochschule Dortmund) bekannt zu geben.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Stellenausschreibungen in berufsspezifischen (auch internationalen) Veröffentlichungsorganen für Wissenschaftlerinnen

erscheinen sowie an Frauennetzwerke der jeweiligen Berufsgruppen weitergegeben werden. Darüber hinaus werden die Lehrenden und Forschenden dazu aufgerufen, aktiv, fachbereichsübergreifend nach geeigneten hochqualifizierten Kandidatinnen zu suchen. Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche enthalten Maßnahmen zur Einwerbung von Frauen; die Berichte zu den Gleichstellungsplänen dokumentieren diese intensiven Bemühungen.

[C] Die Fachhochschule strebt bei den wissenschaftlichen Angestellten einen Frauenanteil von mindestens dem fachbereichsspezifischen Frauenanteil bei den Masterabsolventinnen an. Zur Nachwuchsentwicklung fördert die Fachhochschule (kooperative) Promovendinnen und wissenschaftliche Hilfskräfte. Die Leiterin bzw. der Leiter eines Bereichs, in dem der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gering ist, soll bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese proaktiv zur Bewerbung auffordern. Dabei soll auch von der Möglichkeit der Veröffentlichung in Frauennetzwerken im Internet sowie internationaler Ausschreibungen Gebrauch gemacht werden. Darüber hinaus werden die Lehrenden und Forschenden dazu aufgerufen, aktiv, fachbereichsübergreifend nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und zur Bewerbung zu ermuntern.

[D] Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche gemäß § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Frauen einzuladen wie Männer. Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden; Ausnahmen aus zwingenden Gründen sind schriftlich zu begründen.

[E] Alle am Einstellungsprozess Beteiligten wirken auf ein zügiges, faires und transparentes Verfahren hin und steuern einer möglichen Genderbias (geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Bewerber*innen) entgegen.

[F] 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. Für Fachgebiete, in denen keine Professorinnen vertreten sind, sollen Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Fachhochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachgebiete von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die hochschulinternen Verfahren und jeweiligen Formalisierungen für gendersensible Einstellungs- und Berufungsprozesse sind einzuhalten.

[G] Die Berufsordnung und Online-FAQ zu Berufungsverfahren haben qualitätssichernd standardisiert Gender-Aspekte zu berücksichtigen.

[H] Sofern in einem Berufungsverfahren Gutachten eingeholt werden, sollen Frauen als Gutachterinnen beteiligt werden. Berufungslisten sind so aufzustellen, dass sie im Rahmen der Bestenauslese bei gleicher Qualifikation im Listenvorschlag eine Frau platzieren.

[I] Programme und Modelle zur Qualifizierung von Frauen für Professuren werden von der Fachhochschule unterstützt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung vorrangig bei der Vergabe von Lehraufträgen berücksichtigt werden.

- Vertretungs- und Gastprofessuren sollen mindestens zum Prozentsatz der fachbereichsspezifischen Zielquoten für Professorinnen mit Frauen besetzt werden. Die aktive Suche nach geeigneten Vertretungsprofessorinnen muss aktenkundig gemacht werden.

- In der Promotionsförderung soll der Frauenanteil mindestens dem letzten ermittelten Anteil der Master-Absolventinnen der gesamten Hochschule entsprechen.

1.2 Personalentwicklung und Karriereförderung

1.2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

[A] Die Fachhochschule strebt einen ausgeglichenen Geschlechteranteil unter den Studierenden an. Für die Fachbereiche (FB) Informationstechnik, Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau soll der Studentinnenanteil um mindestens 2 Prozentpunkte gesteigert werden.

Um den Anteil der Frauen unter den Studierenden und Absolvent*innen generell, sowie unter den studentischen Beschäftigten zu erhöhen, um die Studienbedingungen und um den Berufseinstieg zu verbessern, sind von der Fachhochschule und den Fachbereichen u.a. folgende Maßnahmen zu treffen:

- 1 Einwerbung und Studieneingangsphase: zielgruppenorientierte Angebote für Schülerinnen durch das Frauenprojektlabor (FPL), Zusammenarbeit für gendergerechte Angebote mit allen Akteur*innen, die in der Studieneingangsphase tätig sind (Studienfachberater*innen der Fachbereiche, Talentscouts, FPL) sowie genderdifferenzierte Kohortenanalyse im Rahmen des Qualitätsmanagements (ECTS-Punkte, Schwundquoten); Einrichtung von Studiengängen, die der geschlechterstereotypen Fächerwahl entgegenwirken (z.B. Energiewirtschaft im FB 3, Biomedizintechnik im FB 10).
- 2 Begleitung und Berufsübergang: Förderung und Begleitung während des Studienverlaufs durch den Career-Service und das FPL.
- 3 Qualitätsmanagement und Zukunftswerkstatt überprüfen, an welchen Stellen in ihren Prozessen und Programmen die Kategorie Geschlecht relevant ist. Wo dies der Fall ist, werden die Aktivitäten gendersensibel ausgerichtet.

- 4 Zeitnahe ausführliche Information über neu zu besetzende Tätigkeitsbereiche für wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte und Tutor*innen sowie über Förderprogramme für wissenschaftliche Nachwuchskräfte.
- 5 Rund um die Themen und Maßnahmen aus den Punkten 2, 3 werden gegenderte Daten zum Ist-Zustand erhoben.

[B] Die Unterstützung des Berufseinstiegs auch über (freiwillige) Praxissemester ist zu fördern. Hinsichtlich beruflicher Perspektiven ist ein Beratungsangebot zu gewährleisten. Die zentrale Alumni-Arbeit unterstützt die 'Fachbereiche bei der Umsetzung von Maßnahmen, in denen Absolvent*innen als Rollenvorbilder einbezogen werden sollen.

[C] Um mehr 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.

1.2.2 Fort- und Weiterbildung (gemäß § 11 LGG)

[A] Die Fachhochschule Dortmund setzt sich dafür ein, dass der Gender-Mainstreaming-Gedanke generell in Qualifizierungsangeboten verankert wird. Von Beschäftigten, insbesondere von Professorinnen bzw. Professoren und Personen mit Leitungsfunktionen und Beratungsaufgaben wird erwartet, dass sie sich entsprechend kontinuierlich fortbilden.

[B] Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt.

Für die Teilnahme an dienstlich geförderten Maßnahmen soll Dienstbefreiung gewährt werden. Die Kosten der dienstlich relevanten Fort- und Weiterbildung für beurlaubte Beschäftigte werden von der Fachhochschule getragen. Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen soll eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Im Rahmen der Fortbildung werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals mit dem Ziel gemacht, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

[C] Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Entstehen durch die Teilnahme notwendige Kosten für die Fürsorgeaufgaben, so sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten.

1.3 Faire Beschäftigungsbedingungen

Die Fachhochschule fördert faire Beschäftigungsbedingungen. Dazu gehört auch eine gerechte Bezahlung, die den tatsächlichen Anforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz entspricht. Die Fachhochschule etabliert ein Monitoring betreffend Gender Pay Gap und leitet aus den Ergebnissen

Handlungsbedarfe und daraus resultierende zielführende Maßnahmen ab. Verfahren zur leistungsorientierten Bezahlung sind so zu gestalten, dass diese einem Gender Pay Gap entgegenwirken.

2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien-Verantwortung

2.1 Strategische Verankerung von Familienfreundlichkeit

Die Fachhochschule Dortmund hat Familienfreundlichkeit gemäß dem „Audit familiengerechte Hochschule“ und der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in ihren Zielvereinbarungen und im Leitbild verankert. Die stetige Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit ist somit ein zentrales Thema innerhalb der Hochschule und daher Gegenstand des Qualitätsmanagements sowie der Organisationsentwicklung.

2.2 Flexible Arbeitsortswahl und Arbeitszeitformen (im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen)

[A] Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit keine Benachteiligung durch Fürsorgeverantwortung eintritt. Männer sind über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Erziehungsverantwortung zielgruppengerecht zu informieren.

[B] Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Fachhochschule soll die Arbeitszeit flexibel und mobil ausgerichtet werden, so dass die Berufsausübung mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens bestmöglich vereinbar ist.

[C] Bei Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 13 LGG ist von der Dienststelle unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Ermäßigung der Arbeitszeit wirkt sich nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen, Höhergruppierungen oder leistungsorientierte Bezahlung aus.

[D] Beurlaubten Beschäftigten sind vorrangig Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen anzubieten. Beschäftigten in der Elternzeit ist im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch eine angemessene Teilzeitbeschäftigung anzubieten bzw. zu ermöglichen.

[E] Bei klarer Abgrenzung und Definition des Tätigkeitsbereiches kann seit dem 04.05.2021 mobiles Arbeiten ermöglicht werden. Die Erfahrungen der Beschäftigten, Vorgesetzten und Teams mit diesem Instrument fließen in dessen Weiterentwicklung ein.

2.3 Koordination von Studium, Erwerbs- und Elternzeiten

[A] Die Fachhochschule erachtet es als ihre Aufgabe, die besonderen Belange ihrer Mitglieder und Angehörige, die Studium, Beruf und die Wahrnehmung mitgliedschaftlicher Aufgaben mit Sorgearbeit vereinbaren müssen, zu berücksichtigen.

[B] Sie erkennt Eltern- und Pflegezeiten als kompetenzerhöhend an und bewertet sie positiv.

Die Fachhochschule unterstützt und fördert die Wahrnehmung der Eltern- und Pflegezeit durch männliche Beschäftigte. Das wird bereits in Einstellungsverfahren kommuniziert.

[C] Die Fachbereiche tragen durch Maßnahmen zur Optimierung der Studienorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Fürsorgeverantwortung bei. Sie flexibilisieren die Lehre wo möglich, z.B. durch Blended Learning.

Sie gewährleisten ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, so dass studierende Eltern Anforderungen und Vorgaben aus den Studienordnungen erfüllen können, soweit nicht zwingende sachliche und räumliche Gründe entgegenstehen.

Im Rahmen der Akkreditierung der Studiengänge achten die Fachbereiche darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen bzw. alternative Prüfungsleistungen).

[D] Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc. zur Einrichtung von dualen Studien-/Ausbildungsplätzen, wird darauf hingewirkt, dass die Belange von Studierenden/Auszubildenden mit Fürsorgeverantwortung berücksichtigt werden.

[E] Die Fachhochschule wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden durch Belegplätze in Kindertagesstätten und/oder bei Tageseltern sowie eine mobile Kinderbetreuung für Notsituationen und Randzeiten hin. Sie arbeitet auf die Erfassung der Bedarfe und die Fortentwicklung eines quantitativ, qualitativ und hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität bedarfsgerechten Platzangebots hin. Die Fachhochschule stellt an jedem Standort mit einem Eltern-Kind-Raum und den Kids-Boxen geeignete Ressourcen für die Präsenz von Kindern an der Hochschule zur Verfügung.

3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

3.1 Gleichstellungsbeauftragte

[A] Die Gleichstellungsbeauftragte an der Fachhochschule Dortmund und ihre Stellvertreterinnen werden gemäß § 15 LGG und § 24 HG (Hochschulgesetz) bestellt. Die dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 16 LGG. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von fachlichen Weisungen frei.

[B] Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

[C] Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Gleichstellungskommission gebildet, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt. Die Kommission kann hochschulinterne und –externe Fachkompetenz in geeigneter Weise einbeziehen, z.B. durch Gutachten, Beiräte, AGs.

[D] Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regelt § 17 LGG und § 24 HG. Umfassende Kernaufgabe ist die Mitwirkung: Bei allen die Gleichstellung von Frau und Mann berührenden Angelegenheiten, insbesondere personellen, organisatorischen, sozialen Maßnahmen, bei Gleichstellungsplänen und bei Beurteilungsbesprechungen ist sie zu beteiligen.

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Maßnahme rechtswidrig.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann an den Sitzungen des Hochschulrates, Senates, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

[E] Gemäß § 18 LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung für die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule durchzuführen.

[F] Gemäß § 19, 19a LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Widerspruchs- und Klagerecht. Widersprüche legt sie gegebenenfalls beim Rektorat ein bzw. beim Ministerium, sofern es sich um Maßnahmen des Rektorates handelt.

[G] Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist dauerhaft angemessen mit räumlichen, personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten.

[H] Es gibt eine studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Aufgaben können von einer studentischen Hilfskraft aus einem Fachbereich ausgeübt werden.

[I] Die Fachbereiche bestellen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls deren Vertretung. Sie haben gemäß Hochschulgesetz die Berufungsverfahren auf der operationalen Ebene zu begleiten, stehen allen Mitgliedern des Fachbereichs in Gleichstellungsfragen beratend zur Seite und unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule. Für ihre Aufgaben werden sie im Umfang von mindestens 2 SWS bzw. 4 Zeitstunden freigestellt. Sie sind nicht stimmberechtigte Mitglieder der Gleichstellungskommission. Gleichstellungsaufgaben von Dekan/Dekanin werden nicht auf die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte/n übertragen.

3.2 Kompetenzen, Rechte und Ressourcen

[A] Alle Programme und Projekte der Fachhochschule müssen den Gender-Aspekt berücksichtigen.

[B] Die Fachbereiche haben sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln mit ihren männlichen Kollegen gleichbehandelt werden.

[C] Ein angemessener jeweils vereinbarter Anteil der zentralen sowie für die Fachbereiche verfügbaren Mittel muss für Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung eingesetzt werden. Die Umsetzung dieser Vorgabe wird bzgl. der zentralen Mittel vom Rektorat realisiert und wird bzgl. der Fachbereichsmittel in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche konkretisiert. Die Fachbereichsmittel können als Eigenanteil in zentral finanzierten Gleichstellungsprogrammen verwendet werden.

3.3 Gremientätigkeiten

[A] Kommissionen, Beiräte sowie sonstige Gremien sollen nach § 11c HG geschlechtersparitätisch besetzt werden, es sei denn im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Näheres regeln Grund- und Wahlordnung.

Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Arbeitskreisen ist Bestandteil des Gleichstellungsmonitorings und -controllings.

[B] Frauen und Männer werden gleichermaßen zur Gremientätigkeit und Mitwirkung in Arbeitskreisen aufgefordert und gegebenenfalls durch Personalentwicklungs- sowie Entlastungsmaßnahmen unterstützt.

Gremientätigkeit ist Bestandteil von Berufungsgesprächen, Inplacement-Instrumenten, Jahresgesprächen und Instrumenten des Leistungsanreizes.

[C] Gremien werden aufgefordert, bei der Terminwahl und Zeitplanung Rücksicht auf Teilzeitkräfte und Studierende zu nehmen. Gremienmitglieder mit Fürsorgeverantwortung sollen bei Bedarf

Betreuungskosten ersetzt bekommen oder Zugriff auf die Betreuungsangebote der Fachhochschule bekommen.

3.4 Sonstige Aktivitäten

[A] Das Gleichstellungsbüro stellt in Kooperation mit allen Einrichtungen der Fachhochschule zielgruppengerechte Informationsmaterialien, insbesondere für Personalverantwortliche, für Studierende und für weiteres Personal, zur Verfügung.

[B] Fachbereiche, Dezernate, Zentrale Betriebseinheiten machen die einschlägigen Informationsunterlagen einsehbar. Neu eingestellte Personen werden darüber informiert; entsprechend wird bei der Erstimmatrikulation verfahren.

4 Planungs- und Steuerungs-Instrumente in der Organisations-Entwicklung

4.1 Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen

[A] Die Fachhochschulleitung wirkt in Zielvereinbarungen mit externen Einrichtungen darauf hin, Gleichstellungsthemen zu integrieren.

In Zielvereinbarungen mit internen (Fach-) Bereichen sind diese gleichrangig neben anderen strategischen Zielen und anderen Querschnittsaufgaben inhaltlich und monetär zu verankern. Dadurch wird der grundgesetzlichen Verankerung von Gleichstellung Rechnung getragen.

[B] Hinsichtlich der Ressourcen (Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung) ist Geschlechtergerechtigkeit zu wahren.

4.2 Gleichstellung in Controlling-Systemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes

[A] Die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen sowie die Verwaltung werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren.

[B] Zur Wahrnehmung des Controllings durch die Hochschulleitung und die (Fach-) Bereichsleitungen werden Daten auf (Fach-)Bereichsebene geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt und dargestellt werden. Beim Qualitätsmanagement von Studium und Lehre sind Geschlechterdifferenzen zu erheben und auszuwerten.

Dies umfasst auch die geschlechtsspezifische Erfassung differenzierter Raum- und Budgetdaten sowie von hochschulinternen Förder- und Personalentwicklungsprogrammen, inklusive des Promotionskollegs

[C] Regulärer Bestandteil der internen Evaluationsprozesse hinsichtlich aller Statusgruppen ist die Überprüfung möglicher geschlechtsspezifischer Unterschiede. Auch Gleichstellungsmaßnahmen sowie Ziel- und Ressourcenvereinbarungen sind zu evaluieren.

[D] Im Rahmen der Qualitätssicherung der Aufgabenerfüllung der Fachhochschule Dortmund und um effiziente Gleichstellungspolitik zu ermöglichen, stellt sich die Fachhochschule in regelmäßigen Abständen einer externen Qualitätsprüfung (z. B. Auditierungen zu Diversity, Familiengerechtigkeit etc.).

5 Organisationskultur

5.1 Förderung gemischtgeschlechtlicher Teamarbeit

Teamarbeit von männlichen und weiblichen Experten wird gefördert. Bei der Beauftragung von externen Trainings- und Beratungsdienstleistungen werden weibliche Dienstleistende im Rahmen des Gender-Budgeting angemessen berücksichtigt

5.2 Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung, Machtmissbrauch und Gewalt aufgrund der sexuellen Identität und Orientierung

[A] Die Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Anhang) bleibt Bestandteil des Rahmenplanes.

[B] Derartige Vorfälle sind zu beheben und es sind entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Zudem wird ein Schutzkonzept entwickelt und installiert, das der Vorbeugung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt dient. Die Fachbereiche respektive die Fachhochschule formulieren und veröffentlichen einen ‚Code of Conduct‘.

5.3 Gendergerechte Sprache

Für eine sprachliche Gleichstellung bzw. eine gendergerechte Sprache in interner und externer Kommunikation haben alle Dienststellenverantwortlichen Sorge zu tragen.

5.4 Genderaspekte in Querschnittsthemen

Genderaspekte fließen in die hochschulweiten Initiativen zu Querschnittsthemen wie z.B. Gesundheit, gesellschaftliche Verantwortung, Internationalisierung, Digitalisierung und Qualitätsentwicklung ein.

6 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung

6.1 Studium und Lehre

6.1.1 Aufgreifen von Themen geschlechterbezogener Forschung in Studium und Lehre

Bei den Lehrplanungen soll der Fachbereich prüfen, ob Veranstaltungen oder Teile der Veranstaltungen Fragen aus den Themenfeldern geschlechterbezogener Forschung aufgreifen. Ist das nicht der Fall, kann der Fachbereichsrat Lehrende auffordern, entsprechende Themen anzubieten. Bestrebungen von Professorinnen bzw. Professoren, in ihren Veranstaltungen Inhalte der geschlechterbezogenen Forschung zu dem jeweiligen Fachgebiet bzw. genderspezifische Blickwinkel und Themen aufzugreifen, werden unterstützt und durch Gleichstellungsmittel gefördert.

6.1.2 Entwicklung neuer Studiengänge

Bei der Planung und Entwicklung neuer Studiengänge sind Frauen und Männer - gegebenenfalls auch externe - angemessen im Verfahren der internen Systemakkreditierung und des QMs zu beteiligen. Geschlechter-Parität im zuständigen Gremium wird in jedem Fall angestrebt.

Bei der Einrichtung neuer Studiengänge und Studienrichtungen ist grundsätzlich zu prüfen und darzulegen, wie attraktiv die Inhalte und das jeweilige Berufsbild für beide Geschlechter sind. Dies ist im Zuge der internen Systemakkreditierung darzustellen. Das Marketing für bestehende und neue Studiengänge wirkt geschlechtsspezifischen Stereotypisierungen und Klischees aktiv entgegen.

6.1.3 Befürwortung von Teilzeitstudiengängen und Blended Learning

Die Fachhochschule Dortmund fördert die Flexibilisierung von Lehre und Prüfungen. Eine Strategie bezüglich eines Angebots von Studiengängen in Teilzeit berücksichtigt die Zielgruppe von Studierenden mit Fürsorgeaufgaben sowie berufstätige Studierende.

6.1.4 Beratung und Förderung Studierender

Die Fachhochschule Dortmund berät und fördert 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. Die Beraterinnen und Berater werden dafür angemessen kontinuierlich fortgebildet. (siehe Punkt 1.2.2).

6.2 Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben

[A] In den Fachbereichen, in denen Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, sind diese in geeigneter Weise zu unterstützen.

[B] Die Fachbereiche stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen über Forschungsförderprogramme und Projektförderung informiert werden.

[C] Zur Förderung der Gleichheit der Geschlechter in der Forschung und Entwicklung und zur breiteren Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft und technologischen Entwicklung werden Netzwerke und Mentoring bekannt gemacht. Die Lehrenden führen geeignete Studentinnen frühzeitig an wissenschaftliche Tätigkeiten heran, um sie zielgerichtet für die Arbeit in Forschungsprojekten vorzubereiten. Interne und externe Programme werden genutzt, um Master-Studentinnen als wissenschaftliche Angestellte zu beschäftigen und Master-Absolventinnen eine kooperative Promotion zu ermöglichen und akademisch weiter zu qualifizieren.

[D] Im Rahmen der fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit greifen einzelne Lehrende und Gremien auf die Fachkenntnisse der in Gender- und Diversitythemen aktiven Forschenden/Lehrenden der Fachhochschule gegebenenfalls durch direkte Ansprache und Beteiligung zurück.

7 Gleichstellungspläne

7.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen

[A] Der Gesamtplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund besteht aus dem Rahmenplan Gleichstellung und aus den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche, der Verwaltung, der Zentralen Einrichtungen und der Institute.

[B] Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des jeweiligen Gleichstellungsplanes ist für den Fachbereich die Dekanin bzw. der Dekan, die Leiterin bzw. der Leiter der Zentralen Einrichtung oder des Institutes sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler für die Verwaltung.

[C] Über den Rahmenplan Gleichstellung beschließt der Senat in einer ersten Sitzung. Die anderen Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan Gleichstellung. Über die Gleichstellungspläne der Fachbereiche beschließt der Fachbereichsrat, über den Gleichstellungsplan der Verwaltung der Kanzler

bzw. die Kanzlerin, über die Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtung und Institute der/die Leiter*in bevor die Gleichstellungspläne in einer zweiten Sitzung im Senat verabschiedet werden.

[D] Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule dem Gleichstellungsplan, ist der Gleichstellungsplan dem Senat zur erneuten Beschlussfassung vorzulegen. Der Senat beschließt nach Maßgabe eines in der Grundordnung geregelten qualifizierten Quorums von mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen.

[E] Die Mitwirkung der Personalräte gem. § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz) bleibt unberührt.

[F] Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes wird im Sinne eines Qualitätsmanagements in angemessenem Turnus überprüft.

Gleichstellungsmaßnahmen in den einzelnen Bereichen der Fachhochschule sind auf möglichst gute Wirksamkeit hinsichtlich der in diesem Rahmenplan festgelegten Ziele auszulegen. Jeder Bereichsplan soll mindestens ein Wirkungsziel enthalten, dem mindestens eine Maßnahme (bzw. ein Maßnahmenbündel), der notwendige Input (Sach- und Personalressourcen) inkl. intendierte Wirkungsabsicht sowie Indikatoren und Methoden zur Wirkungsmessung zugeordnet ist. Zwecks Zielverfolgung während der Laufzeit des Bereichsplans sind identifizierte nichtwirksame Maßnahmen durch passende Maßnahmen zu ersetzen (Maßnahmenkritik). Notwendige Änderungen des Bereichsplans sind mit der Gleichstellungskommission abzustimmen und im Fachbereichsrat bzw. im Rektorat zu berichten.

Bei Nichterreichung der Ziele bzw. bei einem ungültigen Gleichstellungsplan greifen die in LGG § 5 (8, 9) aufgeführten Konsequenzen.

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

7.2 Ziele, Umsetzung und Berichtspflicht

[A] Dieser Rahmenplan Gleichstellung enthält konkrete Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Fürsorgeverantwortung sowie Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen an der Fachhochschule Dortmund für die Dauer von fünf Jahren.

[B] Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Entfristungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

[C] Jeder Fachbereich und die Verwaltung entwickeln hierzu eigene, konkrete Zielvorgaben in Form eines Gleichstellungsplanes. Dieser enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung

[D] Die Gleichstellungspläne basieren auf einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Gestaltungsdauer (vgl. Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG, 2001 oder neuer):

- Konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf festgelegte Quoten bzw. bis auf 50 Prozent zu erhöhen.
- Personelle, organisatorische, soziale und fortbildende Maßnahmen, mit denen die konkreten Zielvorgaben von Punkt 1 erreicht werden sollen.
- Maßnahmen, die ein Absinken des Frauenanteils verhindern, falls Stellen gesperrt werden oder entfallen.
- Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.
- Maßnahmen zur paritätischen Besetzung von Gremien

Bei den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche: Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf den Professorinnenanteil, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, den studentisch Beschäftigten und den Studierenden je nach spezifischer Situation im Fachbereich.

7.3 Berichtswesen zur Umsetzung

Nach Ablauf des Gesamtplanes Gleichstellung ist dem Senat über den Stand der Personalentwicklung und über die weiteren durchgeführten Maßnahmen zu berichten. Die Berichterstattung obliegt dem Rektorat, den Fachbereichen, den Institutsleitungen und der Verwaltung. Sind während der

Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe schriftlich darzulegen.

Die Berichte zum Gesamtplan Gleichstellung nehmen Stellung zu den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und geben Rechenschaft über die gleichstellungsbezogenen Tätigkeiten der Verantwortlichen in allen Bereichen.

8 Veröffentlichung und Inkrafttreten

Der Gesamtplan Gleichstellung, bestehend aus dem Rahmenplan Gleichstellung, den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gesamtplans Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen werden hochschulöffentlich und im Intranet bekannt gemacht.

Dieser Rahmenplan Gleichstellung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Für die Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung sind alle Vorgesetzten im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen verantwortlich.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Dortmund vom 12.07.2023

Dortmund, den 24.07.2023

Die Rektorin
der Fachhochschule Dortmund


Prof. Dr. Tamara Appel

Anlagen

[Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\)](#), [Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG](#),
[Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt](#)