

Amtliche Mitteilungen

Verkündungsblatt

35. Jahrgang, Nr. 3, 17.01.2014

Rahmenplan Gleichstellung 2013

Vom 27. November 2013

Rahmenplan Gleichstellung 2013

verabschiedet vom Senat am 27.11.2013

Inhalt

Kurzfassung

Präambel

Definitorische Regelung

1. Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils
2. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
3. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
4. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
5. Organisationskultur
6. Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung
7. Gleichstellungspläne
8. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Anhang

Anlagen

Kurzfassung

1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils:

- Aktive Gewinnung von Bewerberinnen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (1.1.1)
- Verfahren und Vorgehensweise bei Stellenbesetzungen (1.1.2. ff.)
- Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft (1.2.1)
- Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming Gedankens (1.2.2)

2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung

- Ziele und Maßnahmen im „audit familiengerechte hochschule“ (2.1)
- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Studien-/Arbeitsorganisation und Service (2.3)

3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

- Aufgaben der Gleichstellungskommission (3.1.3)
- Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (3.1)
- Gleichstellungsmittel auf zentraler Ebene und Fachbereichsebene (3.2)
- Geschlechterparität in Gremien (3.3)

4 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

- Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen (4.1)
- Gleichstellung in Controllingssystemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes (4.2)

5 Organisationskultur

- Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung (5.1)
- Förderung gemischtgeschlechtlicher Teamarbeit (5.2)
- Gender- und Diversity-Trainings (5.2)
- Verhinderung von sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Männer (5.3)

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

- Aufgreifen von Themen der geschlechterbezogenen Forschung in Studium und Lehre (6.1.1)
- Entwicklung neuer Studiengänge (6.1.2, 6.1.3)
- Befürwortung von Teilzeitstudiengängen und Blended Learning (6.1.4)
- Beratung und Förderung Studierender (6.1.5)
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Forschung,
- Entwicklung und künstlerischen Vorhaben(6.2)

7 Gleichstellungspläne

- Erstellung und Berichtswesen zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen in allen Bereichen der Hochschule (7.1, 7.2)

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. Genderrelevante Themen und Aspekte aus dem Hochschulentwicklungsplan 2011-2020 werden in diesem Rahmenplan konkretisiert.

Die Fachhochschule Dortmund wirkt darauf hin, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, Geschlechter-Benachteiligungen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen. 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 und zum Gender Mainstreaming allen Mitgliedern und Angehörigen zugänglich.

Die Fachhochschule Dortmund optimiert insbesondere das kooperative und partnerschaftliche Verhalten der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule durch Informationsmaterialien, Gesprächskreise, Kommunikations- und Verhaltenstrainings sowie Qualifizierungsangebote und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern in allen Bereichen.

Hochschulrat, Rektorat und Senat vertreten die Ziele und Regelungen des Rahmenplanes weiterhin nachdrücklich 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 und 16.12.2009.

* = Mit Gender wird die soziale und kulturelle Geschlechterrolle bezeichnet.
Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung 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 der Geschlechter nutzbar zu machen.

1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils:

1.1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

- 1.1.1 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. Mentoringprogramme) bzw. regionale 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
- 1.1.2 Zu den Stellenausschreibungen wird auf § 8 LGG einschließlich der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften verwiesen.
- 1.1.3 Alle Stellen sollen grundsätzlich auch hochschulintern ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind zu begründen. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von der Ausschreibung abgesehen werden. Liegen nach einem Ausschreibungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vor, die die erforderliche Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.
- 1.1.4 Die Fachhochschule strebt einen Frauenanteil bei den Professuren von mindestens 30% an. Alle Professuren sind bundesweit öffentlich auszuschreiben. 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.

- 1.1.5 Die Fachhochschule strebt bei den wissenschaftlichen Angestellten einen Frauenanteil von mindestens 34% an. Zur Nachwuchsentwicklung fördert sie (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 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.
- 1.1.6 Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche gemäß § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind Frauen im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden; Ausnahmen aus zwingenden Gründen sind schriftlich zu begründen.
- 1.1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen.
- 1.1.8 Für alle Beschäftigten gelten die Auswahlkriterien nach § 10 LGG einschließlich der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften.
- 1.1.9 Jeder Berufungskommission (Prof.) und jeder Einstellungskommission (LfbA) sollen 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 Hochschule 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.
- 1.1.10 Die Berufsordnung und Online-FAQ zu Berufungsverfahren haben qualitätssichernd standardisiert Gender-Aspekte zu berücksichtigen.
- 1.1.11 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.

- 1.1.12 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 zu mindestens 40% mit Frauen besetzt werden. Liegt der Anteil nicht zur Hälfte über dem jeweiligen Professorinnenanteil des Fachbereichs, so können Verträge mit männlichen Vertretungs-/Gastprofessoren im Regelfall nur für jeweils zwei Semester geschlossen werden. Die aktive Suche nach geeigneten Nachfolgerinnen muss insbesondere im Fall der Verlängerung eines Vertrages aktenkundig gemacht werden.
 - In der Promotionsförderung (Qualifizierungsinitiative) soll der Frauenanteil mindestens 34% betragen (Anteil der Master-Absolventinnen).

1.2 Personalentwicklung und Karriereförderung

1.2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

1.2.1.1 Die Fachhochschule strebt einen ausgeglichenen Geschlechteranteil unter den Studierenden an. Für die Fachbereiche Informations- und Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau wird ein Studentinnenanteil von mindestens 15% angestrebt.

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

1. Einwerbung: zielgruppenorientierte Angebote für Schülerinnen durch das Frauenprojektlabor
2. Begleitung und Berufsübergang: Förderung und Begleitung während des Studienverlaufs durch das Frauenprojektlabor und den Career-Service,
3. Zeitnahe Information über neu zu besetzende Tätigkeitsbereiche für wissenschaftliche/studentische Hilfskräfte und Tutor/innen sowie über Förderprogramme für wissenschaftliche Nachwuchskräfte

1.2.1.2 Die Unterstützung des Berufseinstiegs auch über (freiwillige) Praxissemester ist zu fördern. Hinsichtlich beruflicher Perspektiven ist ein Beratungsangebot zu gewährleisten.

- 1.2.1.3 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die u.a. mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze, Stipendien u.ä. zu erlangen, wird darauf hingewirkt, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.
- 1.2.1.4 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 LGG § 11)
 - 1.2.2.1 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 Beratungsaufgaben wird erwartet, dass sie an qualifizierten Gendertrainings teilnehmen. Die Teilnahme an Trainings zum Umgang mit Diversität kann dies ersetzen, wenn in ihnen auch Gender thematisiert wird.
 - 1.2.2.2 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.
 - 1.2.2.3 Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teil-zeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten.

2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien-Verantwortung

- 2.1 Die Fachhochschule Dortmund hat Familienfreundlichkeit gemäß der Richtlinien des „audits familiengerechte hochschule“ und der Empfehlungen der HRK in ihren Zielvereinbarungen und im Leitbild verankert. Die Familienfreundlichkeit ist somit Teil der Hochschulverfassung. Die in der Zielvereinbarung mit der Initiative „berufundfamilie“ festgeschriebenen Ziele werden im Rahmen der Laufzeit der Auditierung bis Mai 2014 umgesetzt werden: <http://www.fh-dortmund.de/de/studint/familienfrhs/familienfrhs.php>
- 2.2 Flexible Arbeitsortswahl und Arbeitszeitformen (im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen)
- 2.2.1 Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit keine Benachteiligung durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen (Sorgearbeit) eintritt.
- 2.2.2 Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Fachhochschule soll die Arbeitszeit flexibel ausgerichtet werden, so dass die Berufsausübung mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens bestmöglich vereinbar ist.
- 2.2.3 Bei Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 13 LGG wird bei der Entscheidung insbesondere die Erläuterung zu Nr. 2.1 der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG beachtet.
- 2.2.4 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.
- 2.2.5 Bei klarer Abgrenzung und Definition des Tätigkeitsbereiches kann alternierende Telearbeit grundsätzlich ermöglicht werden.
- 2.3 Koordination von Studium, Erwerbs- und Elternzeiten
- 2.3.1 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.

- 2.3.2 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.
- 2.3.3 Für Studierende mit Kind(ern) sind fachbereichsübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bereitzustellen. Die Fachhochschule informiert Beschäftigte und Studierende über bestehende Beratungsangebote, Kinderbetreuung und Veranstaltungen zur Lebensplanung.
- 2.3.4 Die Fachbereiche tragen durch Maßnahmen zur Optimierung der Studienorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung 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 dem entgegenstehen.
- Im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achten die Fachbereiche darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Nachholterminen für Klausuren und Prüfungen).
- 2.3.5 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc. zur Einrichtung von dualen Studien-/Ausbildungsplätzen, wird darauf hingewirkt, dass die Belange von Studierenden/Auszubildenden mit Sorgearbeit berücksichtigt werden.
- 2.3.6 Die Fachhochschule wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden durch Belegplätze in Kindertagesstätten und/oder bei Tageseltern hin und arbeitet auf die Erfassung der Bedarfe und die Fortentwicklung eines quantitativ, qualitativ und hinsichtlich der zeitlichen Flexibilität bedarfsgerechten Platzangebots hin.

Neben der oben genannten Betreuung werden Eltern unterstützt, die eine regelmäßige oder Kurzzeit-/Notfall Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren. Die Fachhochschule stellt an jedem Standort mit einem Eltern-Kind-Raum geeignete Räume für Selbsthilfe Aktivitäten zur Verfügung.

3 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

3.1 Gleichstellungsbeauftragte

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

3.1.2 Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

3.1.3 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.

3.1.4 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regelt § 17 LGG und § 24 HG. Sie kann an den Sitzungen des Senats, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

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

- 3.1.6 Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist dauerhaft mindestens mit einer halben Stelle auszustatten.
- 3.1.7 Es gibt eine studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten. Diese Aufgaben können von einer studentischen Hilfskraft aus einem Fachbereich ausgeübt werden.
- 3.1.8 Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit einem Sockelbetrag, der sich an den der Fachhochschule jährlich zur Verfügung stehenden Sachmitteln orientiert, ausgestattet.
- 3.1.9 Die Fachbereiche bestellen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte. Sie haben gemäß HG 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
 - 3.2.1 Alle Programme und Projekte der Fachhochschule müssen den Gender-Aspekt berücksichtigen.
 - 3.2.2 Die Fachbereiche haben sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln mit ihren männlichen Kollegen gleichbehandelt werden.
 - 3.2.3 Ein angemessener 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
 - 3.3.1 Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Kommissionen, Beiräte sowie sonstigen Gremien ist nach § 12 LGG die geschlechtsparitätische Besetzung zu beachten. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

Die Gleichstellungspläne enthalten Zielzahlen für die angemessene Beteiligung beider Geschlechter in Gremien. Die Zielerreichung ist Bestandteil des Gleichstellungscontrollings. Im Falle von Stimmgleichheit kann in Situationen von sich abzeichnender Unterrepräsentanz innerhalb einer Statusgruppe das Losverfahren ausgesetzt werden. Der/die Kandidat/in des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts soll in diesen Fällen den Sitz einnehmen. Die Wahlordnung soll entsprechend geändert werden.

- 3.3.2 Frauen und Männer werden gleichermaßen zur Gremientätigkeit aufgefordert und gegebenenfalls durch Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt. Gremientätigkeit ist Bestandteil von Berufungsgesprächen, Inplacement-Instrumenten, Jahresgesprächen und Instrumenten des Leistungsanreizes.
- 3.3.3 Gremien werden aufgefordert, bei der Terminwahl und Zeitplanung Rücksicht auf Teilzeitkräfte und Studierende zu nehmen. Gremienmitglieder, die minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, sollen bei Bedarf Betreuungskosten ersetzt bekommen oder Zugriff auf die Betreuungsangebote der Fachhochschule bekommen.
- 3.4 Sonstige Aktivitäten
 - 3.4.1 Das Gleichstellungsbüro stellt in Kooperation mit allen Einrichtungen der Fachhochschule zielgruppengerechte Informationsmaterialien, insbesondere für Personalverantwortliche, für Studierende und für weiteres Personal, zur Verfügung.
 - 3.4.2 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
 - 4.1.1 Die Fachhochschulleitung wirkt in Zielvereinbarungen mit externen Einrichtungen darauf hin, den Gender-Aspekt zu integrieren.
In Zielvereinbarungen mit internen (Fach-) Bereichen ist der Gender-Aspekt gleichrangig neben anderen im Hochschulentwicklungsplan genannten Aspekten inhaltlich und monetär zu verankern. Dadurch wird der grundgesetzlichen Verankerung von Gleichstellung Rechnung getragen.
 - 4.1.2 Hinsichtlich der Ressourcen (Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung) ist Geschlechtergerechtigkeit zu wahren.
- 4.2 Gleichstellung in Controllingssystemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes
 - 4.2.1 Die Fachbereiche, Zentralen Betriebseinheiten sowie die Verwaltung werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren.
 - 4.2.2 Zur Wahrnehmung des Controlling durch die Hochschulleitung und die (Fach-) Bereichsleitungen sollen Daten auf (Fach-)Bereichsebene geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt und dargestellt werden. Dies umfasst auch die geschlechtsspezifische Erfassung differenzierter Raum- und Budgetdaten sowie von hochschulinternen Förder- und Personalentwicklungsprogrammen.
 - 4.2.3 Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht.
Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden.
Evaluationsverfahren und deren Durchführung sind zu gendern. Ziel- und Ressourcenvereinbarungen sind zu evaluieren.
 - 4.2.4 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 Frauen und Männer werden aufgefordert, von ihrer Mitsprachemöglichkeit bei der inhaltlich sinnvollen Ausgestaltung ihrer Arbeitsplätze Gebrauch zu machen.
- 5.2 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.
- 5.3 Maßnahmen zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen und Männer.
 - 5.3.1 Die Resolution zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (Anhang) ist Bestandteil des Rahmenplanes.
 - 5.3.2 Derartige Vorfälle gegen Frauen und Männer sind zu beheben und es sind entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Zudem werden Instrumente entwickelt und installiert, die der Vorbeugung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt dienen.
- 5.4 Für eine sprachliche Gleichstellung bzw. eine gendergerechte Sprache in allen Print- und EDV- basierten Dokumenten haben alle Dienststellenverantwortlichen Sorge zu tragen.
- 5.5 Geschlechteraspekte fließen in die hochschulweiten Initiativen zu Querschnittsthemen wie z.B. Gesundheit und Qualitätsentwicklung ein.

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

- 6.1 Studium und Lehre
 - 6.1.1 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 Bei der Planung und Entwicklung neuer Studiengänge sind Frauen und Männer gegebenenfalls auch externe - angemessen im Verfahren zu beteiligen. Geschlechter-Parität im zuständigen Gremium wird in jedem Fall angestrebt (siehe Punkt 4.3).
- 6.1.3 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 gegenüber dem Rektorat darzustellen. Das Marketing für bestehende und neue Studiengänge wirkt geschlechtsspezifischen Stereotypisierungen aktiv entgegen.
- 6.1.4 Die Fachhochschule Dortmund befürwortet Teilzeitstudiengänge und die Flexibilisierung des Lernens, z.B. durch Blended Learning. Eine Strategie bezüglich des Angebots von Studiengängen in Teilzeit berücksichtigt die Zielgruppe von Studierenden mit Sorgearbeiten sowie berufstätige Studierende.
- 6.1.5 Die Fachhochschule Dortmund berät und fördert Studierende und Studieninteressierte hinsichtlich
- der Studienfachwahl
 - der fachbezogenen Studienmöglichkeit
 - des Erwerbs studienbegleitender Praxiserfahrungen und
 - des Berufseinstiegs
 - der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Studium.
- und wirkt dabei bestehenden Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt sowie geschlechtsspezifischen Fremd- und Selbststereotypisierungen aktiv entgegen. Die Beraterinnen und Berater nehmen an Gender-Trainings teil.(siehe Punkt 2.2.1)
- 6.2 Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben
- 6.2.1 In den Fachbereichen, in denen Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, sind diese in geeigneter Weise zu unterstützen.
- 6.2.2 Die Fachbereiche stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen über Forschungsförderprogramme und Projektförderung informiert werden.

- 6.2.3 Anträge auf Forschungsvorhaben haben die Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu erfüllen und den Vorgaben der EU zu entsprechen, d.h. Gender-Aspekte müssen in der Forschung und Entwicklung verankert sein und werden durch Gleichstellungsmittel gefördert.
- 6.2.4 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 genutzt. Die Lehrenden führen weibliche Studierende 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.
- 6.2.5 Im Rahmen der fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit greifen einzelne Lehrende und Gremien auf die Fachkenntnisse der in Gender- und Diversitythemen aktiven Forschenden/Lehrenden der Fachhochschule zurück. Über den finanziellen Ausgleich verständigen sich die beteiligten Bereiche/Einheiten unter einander.

7 Gleichstellungspläne

- 7.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen
- 7.1.1 Der Gesamtplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund besteht aus dem Rahmenplan Gleichstellung und aus den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche, der Verwaltung und der Zentralen Betriebseinheiten. Die Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan Gleichstellung.
- 7.1.2 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 Betriebseinheit sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler für die Verwaltung.
- 7.1.3 Über den Rahmenplan Gleichstellung beschließt der Senat, über die Gleichstellungspläne der Fachbereiche der Fachbereichsrat, über den Gleichstellungsplan der Verwaltung der Kanzler bzw. die Kanzlerin, über die Gleichstellungspläne der Zentralen Betriebseinheiten der/die LeiterIn.

- 7.1.4 Die Mitwirkung der Personalräte gem. § 72 (4) Nr. 18 LPVG bleibt unberührt.
- 7.1.5 Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte dem Rahmenplan Gleichstellung oder den Gleichstellungsplänen, ist der Rahmenplan Gleichstellung bzw. sind die Gleichstellungspläne dem Rektorat zur Zustimmung vorzulegen.
- 7.2 Ziele, Umsetzung und Berichtspflicht
- 7.2.1 Dieser Rahmenplan Gleichstellung enthält konkrete Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Dortmund für die Dauer von drei Jahren.
- 7.2.2 Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- 7.2.3 Jeder Fachbereich und die Verwaltung entwickeln hierzu eigene Zielvorgaben in Form eines Gleichstellungsplanes.
- 7.2.4 Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche treffen insbesondere Aussagen zu:
1. Maßnahmen zur Umsetzung geschlechterbezogener oder feministischer Themen in Lehre und Forschung,
 2. Forschungsförderungsprogrammen für Wissenschaftlerinnen,
 3. Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen,
 4. Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf die leistungsorientierte Mittelverteilung.
 5. Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf den Professorinnenanteil, den Frauenanteil bei den der wissenschaftlichen Beschäftigten und den Studierenden je nach spezifischer Situation im Fachbereich
- 7.2.5 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 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 gleichstellungs-bezogenen Tätigkeiten der Verantwortlichen in allen Bereichen.

8 Veröffentlichung und Inkrafttreten

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

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

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

8.3 Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Dortmund vom 27.11.2013.

gez.
Der Rektor
der Fachhochschule Dortmund

Anlagen

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG