

Amtliche Bekanntmachung der Fachhochschule Südwestfalen

- Verkündungsblatt
der Fachhochschule Südwestfalen -

Baarstraße 6, 58636 Iserlohn

Nr. 1293

Ausgabe und Tag der Veröffentlichung: 13.06.2024

**Zusammen für Gleichstellung
Gleichstellungskonzept FH SWF 2028**

wird hiermit hochschulöffentlich bekannt gegeben:

Zusammen für Gleichstellung –

Gleichstellungskonzept FH SWF 2028

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung: Kulturwandel als Kernziel	4
2. Strategische Umsetzung und Vorgehen: Kulturwandel Schritt für Schritt	6
3. Bestandsanalyse und Zielvorgaben bis 2028	8
3.1 Analyse der hochschulweiten Frauenanteile	8
3.2 Stärken-Schwächen-Profil	12
3.2.1 Stärken und Chancen	12
3.2.2 Herausforderungen und Schwächen	15
4. Die 5 Handlungsfelder: Ziele und Maßnahmen	18
4.1. HF 1: Ausbau von Gender-Kompetenzen	20
4.2. HF 2: Gender-Mainstreaming	20
4.3. HF 3: Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	21
4.4. HF 4: Gestaltung einer diskriminierungskritischen und diversen Hochschule	22
4.5. HF 5: Stärkung der Position „Familiengerechte Hochschule“	22
Anhang: Beschäftigten- und Studierendenstruktur	25

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Phasen des Kulturwandels.	6
Abbildung 2 Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes.	7
Abbildung 3 Frauenanteile im 1. Fachsemester.	8
Abbildung 4 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen.	9
Abbildung 5 Gleichstellungsstrukturen.	13
Abbildung 6 Bearbeitungsprozess für Gleichstellungsmaßnahmen.	19
Abbildung 7 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen in den Präsenzstudien- gängen.	25
Abbildung 8 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen in den Verbundstudien- gängen.	25
Abbildung 9 Entwicklung der Promovierendenzahlen 2015-2022.	26
Abbildung 10 Geschlechterverhältnis Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte.	26
Abbildung 11 Geschlechterverhältnis Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.	27
Abbildung 12 Geschlechterverhältnis Professuren.	27
Abbildung 13 Geschlechterverhältnis Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung.	28
Abbildung 14 Arbeitszeit Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung.	28
Abbildung 15 Elternzeit/Sonderurlaub aus familiären Gründen.	29
Abbildung 16 Geschlechterverhältnis Leitungspositionen in der Hochschulverwaltung.	29
Abbildung 17 Geschlechterverhältnis Leitungspositionen Dekanate.	30

1. Einleitung: Kulturwandel als Kernziel

Die Gleichstellung der Geschlechter ist im Grundgesetz festgelegt. Sie ist Grundvoraussetzung für ein faires Miteinander sowie die gleichberechtigte akademische und berufliche Entfaltung aller. Ihre aktive Umsetzung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Hochschulen kommt dabei im Rahmen ihres gesellschafts- und bildungspolitischen Auftrags „als Stätten der Selbstreflexion, des kritischen Dialogs sowie der fachlichen und akademischen Integration“¹ eine besondere Vorbildfunktion zu. Das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet Hochschulen in § 3 Abs. 4 explizit, die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen und die Prinzipien des Gender-Mainstreamings anzuwenden:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). [...]“ § 3 (4) HG NRW

Gender-Mainstreaming beruht auf dem Gedanken, dass Menschen aufgrund der ihnen gesellschaftlich, kulturell und sozial zugeschriebenen Geschlechterrollen (Gender) unterschiedliche Lebensbedingungen und Zugangschancen vorfinden und strukturelle, politische oder soziale Entscheidungen und Maßnahmen sich genderspezifisch auf sie auswirken. Gender-Mainstreaming nimmt die „Geschlechterperspektiven“ in allen wissenschaftlichen, strukturellen und sozialen Entscheidungen in den Blick und sorgt systematisch durch spezifische Maßnahmen für Chancengleichheit.

Die Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF) ist sich der Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags bewusst und übernimmt mit dem Gleichstellungskonzept Verantwortung dafür, Gleichstellung als Querschnittsthema fest in ihrer Hochschulstruktur und ihren Entscheidungsprozessen zu verankern. Als ein wichtiger Pfeiler des Selbstverständnisses der Fachhochschule Südwestfalen ist das Gleichstellungskonzept eng verzahnt mit anderen Kernstrategien und Handlungsfeldern der Fachhochschule, insbesondere der Strategie der Hochschulleitung (Hochschulentwicklungsplan), dem Qualitätsmanagementsystem, der Internationalisierungsstrategie, der Forschungsstrategie, der Nachhaltigkeitsstrategie, der Personalentwicklung, dem Handlungsprogramm „audit familiengerechte hochschule“ sowie einer zukünftigen Diversitäts-Strategie.

Das Gleichstellungskonzept gilt für alle Hochschulmitglieder gemäß § 9 des Hochschulgesetzes. Ziel ist es, allen Mitgliedern eine gerechte Teilhabe an den hochschulpolitischen, wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen zu ermöglichen und Gleichstellung in Lehre und Forschung zu integrieren. So kann ein sicherer, fairer und zugleich innovativer Arbeits- und Lernraum für alle Mitglieder der Fachhochschule garantiert und Studierenden mit unterschiedlichen Voraussetzungen ein gutes Studium ermöglicht werden.

¹ „Empfehlungen für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre“ des Wissenschaftsrats vom 29.04.2022, S. 9, siehe <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2022/9699-22.pdf?blob=publication-File&v=17> (letzter Zugriff am 26.05.2023).

Dies kann jedoch nur gelingen, wenn alle Beteiligten jedweden Geschlechts Gleichstellung als gemeinsame Verantwortung und Instrument der Qualitätssicherung verstehen und im Studium, in der Wissenschaft sowie in Technik und Verwaltung mitdenken und umsetzen. Gleichstellung ist somit auch eine zentrale Führungsaufgabe und erfordert neben der Befähigung und Unterstützung insbesondere die Schaffung von Strukturen, die den dafür notwendigen Kulturwandel fördern sowie zusätzliche Ressourcen und Eigenverantwortlichkeiten für Gleichstellungsarbeit freisetzen. Grundlegend für den damit angestoßenen Kulturwandel ist ein gemeinsames Wertesystem für die Zusammenarbeit, in dem gegenseitige Wertschätzung, Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Partizipation elementare Bestandteile sind.²

Bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele wird die Vielfalt der Hochschulmitglieder und ihrer unterschiedlichen Lebensrealitäten und -entwürfe berücksichtigt sowie wertgeschätzt. Geschlecht steht in Wechselbeziehung mit unterschiedlichen sozialen Kategorien (wie nationale und soziale Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Identität, ethnische Herkunft und/oder rassistische Zuschreibung). Diese Überschneidungen können sowohl zu Privilegien als auch zu Nachteilen führen. Indem die Fachhochschule Südwestfalen diese intersektionale Perspektive in ihrer Gleichstellungsarbeit einnimmt, können bestehende Ungleichheiten in ihrer Komplexität erkannt und ausgeglichen werden.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept dient gleichzeitig als Gleichstellungsrahmenplan (§ 5a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW) und somit auch als Orientierungsleitfaden für die Entwicklung der dezentralen Gleichstellungspläne. Zugleich erfüllt es die Vorgaben für die Umsetzung der Gleichstellungsquote sowie der Europäischen Kommission im Rahmen von „Horizon Europe“ hinsichtlich der Entwicklung und Veröffentlichung von inklusiven Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plans).³ Es ist zunächst für fünf Jahre gültig und gilt für die gesamte Hochschule.

² Organisationskultur umfasst die Gesamtheit von Werten, Überzeugungen, Normen und Verhaltensweisen, die eine Organisation sowie die Entscheidungen und das Verhalten aller Organisationsmitglieder und letztlich die Art der Zusammenarbeit prägen. Daher ist die Auseinandersetzung mit dem WIE der Zusammenarbeit entscheidend für alle strukturellen und organisationalen Veränderungsprozesse. Zu Kultur- und Change-Prozessen siehe Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2015). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress*. Routledge; Quinn, R. E. & Cameron, K.S. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*.

³ Nur öffentliche Einrichtungen, die einen Gender Equality Plan (GEP) vorweisen können, sind bei Horizon Europe antragsberechtigt. Die Genderdimension muss zwingend in die Forschungsfragen integriert werden, es sei denn, im Call-Text wird diese Pflicht explizit aufgehoben. Empfohlene Inhalte sind: Work-Life-Balance und Organisationskultur, Geschlechterparität in Führungs- und Entscheidungspositionen, geschlechtergerechte Personalentwicklung, Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

2. Strategische Umsetzung und Vorgehen: Kulturwandel Schritt für Schritt

Für den hochschulweiten Kulturwandel sind der ausdrückliche Wille zur Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung, deren Verankerung in den Strukturen und Abläufen der Hochschule, die Nutzung vorhandener Ressourcen sowie die Kompetenz aller Akteur*innen notwendig. Er kann nur gelingen, wenn alle gemeinsam für eine gerechtere Gemeinschaft eintreten: **Zusammen für Gleichstellung**.

Da Kulturwandel ein längerfristig angelegter und sehr komplexer Prozess ist, der Zeit, Geduld und „Lernschleifen“ benötigt, wurde ein Modell mit zunächst drei Phasen entwickelt (siehe Abb.1), welche jeweils für die Dauer von fünf Jahren einen Handlungsschwerpunkt legen: Strukturwandel (Phase I), Konsolidierung (Phase II) und Identifikation (Phase III).

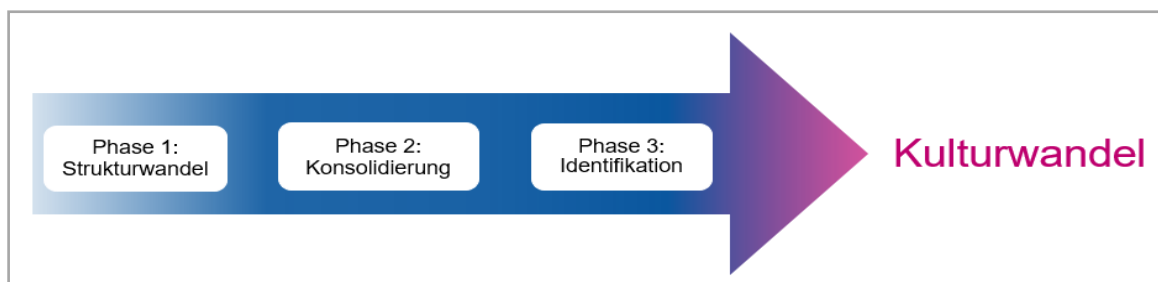


Abbildung 1 Phasen des Kulturwandels. Eigene Darstellung.

Der Schwerpunkt des vorliegenden Konzeptes liegt auf der Phase des Strukturwandels. In ihr sollen die Rahmenbedingungen und Strukturen an der Fachhochschule Südwestfalen systematisch so gestaltet werden, dass sich in den darauf aufbauenden Phasen der Konsolidierung und Identifikation die entwickelten Werte, Normen und Strukturen kontinuierlich in den Abläufen und der Kultur der Hochschule festigen.

Um einen sinnvollen Rahmen für die kommenden fünf Jahre zu schaffen, wurden Ziele und Maßnahmen definiert, die jedoch sich ständig ändernden Rahmenbedingungen unterliegen. Anstelle einer starren Vorgehensweise orientiert sich die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen an den Prinzipien des PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act), um flexibel auf neue Entwicklungen reagieren zu können. Ziel ist es, einen neuen Prozess einzuführen, bei dem langfristige Maßnahmenrahmen festgelegt und dann in den dezentralen Einheiten jährlich Maßnahmen (weiter-)entwickelt, umgesetzt, überprüft und angepasst werden.

Auf diese Weise können im Verlauf der fünf Jahre schrittweise Anpassungen und ggf. Erweiterungen vorgenommen werden. So werden Maßnahmen entwickelt, die sich in den nächsten Phasen der Konsolidierung und Identifikation festigen lassen. Nach zwei Jahren ist zudem eine gesetzlich vorgeschriebene Überprüfung der Gleichstellungspläne sowie der Gleichstellungsquoten vorgesehen.

In einem statusgruppenübergreifenden partizipativen Prozess wurden auf Basis einer Bestands- sowie einer Stärken-Schwächen-Analyse fünf für die Fachhochschule Südwestfalen zentrale Handlungsfelder bestimmt, die für den Start eines hochschulweiten Kulturwandels elementar sind:

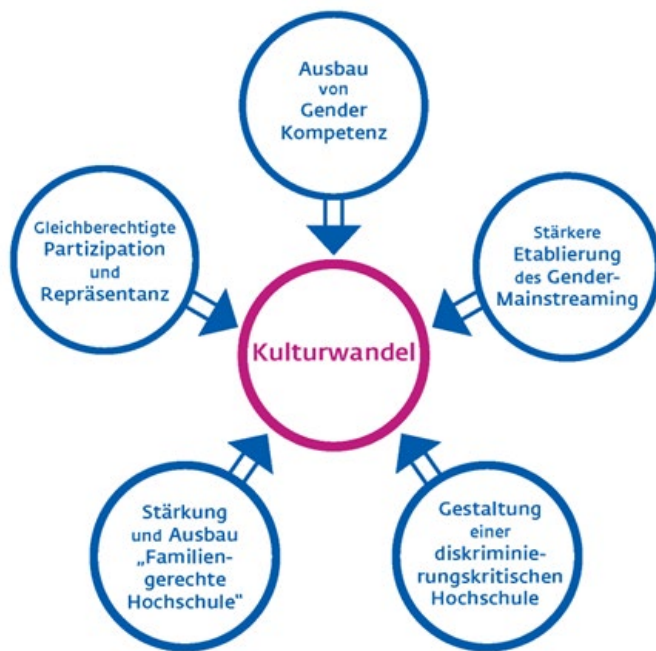


Abbildung 2 Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes. Erstellt von MerkWert.

Mittelfristige Ziele für die nächsten fünf Jahre sind demnach:

1. der Ausbau von Gender-Kompetenz, insbesondere in Führungspositionen,
2. darauf aufbauend die stärkere Umsetzung des Gender-Mainstreamings,
3. die weitere (quantitative) Steigerung der Frauenanteile, in Studiengängen und allen anderen Bereichen an der Fachhochschule Südwestfalen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, sowie die gleichberechtigte Partizipation in Entscheidungsprozessen,
4. die Gestaltung einer diskriminierungskritischen Hochschule,
5. sowie die Stärkung und der Ausbau familiengerechter Strukturen.

Es ist erforderlich jedes Handlungsfeld zuerst einer Analyse zu unterziehen, um vorhandene Maßnahmen, Strukturen und Instrumente zur Gleichstellung sowie das Wissen der Akteur*innen auszuwerten. Ziel dieses Schrittes ist es Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen und Interventionen notwendig sind. Im nächsten Schritt sollen gemeinsam mit den Strategiepartner*innen in den Fachbereichen, der Verwaltung sowie den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen in den dezentralen Gleichstellungsplänen messbare und attraktive Veränderungsziele definiert, Verantwortlichkeiten innerhalb der Hochschulstruktur abgestimmt und Feedbackschleifen eingerichtet werden, um notwendige Umstrukturierungen durchzuführen.

Dem zugrunde liegt die Analyse der hochschulweiten Frauenanteile und des Stärkeschwächen-Profiles der Fachhochschule Südwestfalen bezüglich der Gleichstellung.

3. Bestandsanalyse und Zielvorgaben bis Ende 2028

3.1 Analyse der hochschulweiten Frauenanteile

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) werden im Folgenden die hochschulweiten Frauenanteile an der Fachhochschule Südwestfalen hinsichtlich Auffälligkeiten analysiert sowie Zielvorgaben bis Ende 2028 vorgenommen (§ 6 Abs. 3 LGG).⁴ Die Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) „Women in Business und Management: The business case for change“ aus dem Jahr 2019, für die 12.000 Unternehmen aus 70 Ländern befragt wurden, weist eindrücklich nach, dass die positiven Effekte geschlechtlicher Vielfalt erst einsetzen, wenn 30 Prozent der Führungsrollen von Frauen besetzt sind.⁵ Ziel ist daher die Erhöhung der Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent.

An der Fachhochschule Südwestfalen waren im Wintersemester 2022/23 11.115 Studierende als Haupthörende (ohne Beurlaubte) eingeschrieben, davon 33,90 % weiblich.⁶ Zwei Personen geben als Geschlecht "divers" und vier "unbestimmt" an. Die Kategorie „divers“ ist jedoch unzureichend, um die tatsächliche Vielfalt der Geschlechtsidentitäten und –ausdrücke angemessen zu erfassen. Dies soll in der Weiterentwicklung des Datenmonitorings künftig stärker berücksichtigt werden.

Der Frauenanteil unter den Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt mit 35,54 % marginal höher, was vor allem über den hohen Frauenanteil in den beiden internationalen Studiengängen Business Administration with Informatics und International Management & Information Systems zu erklären ist.⁷

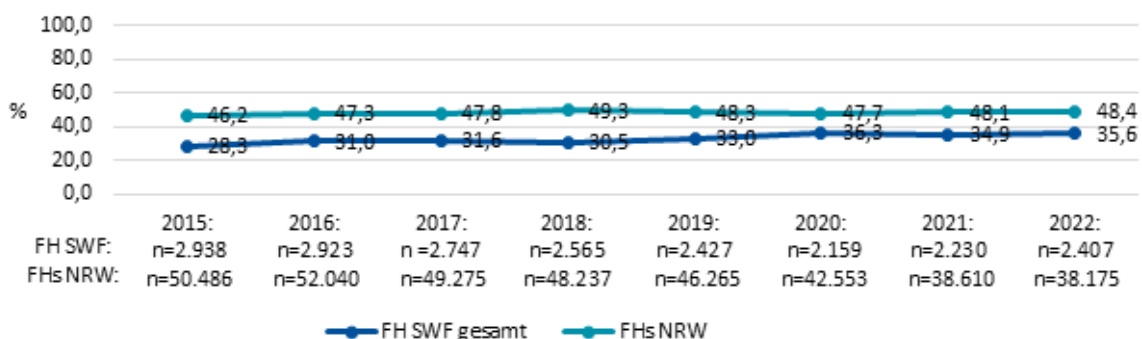


Abbildung 3 Frauenanteile im 1. Fachsemester. Eigene Darstellung.

In der Entwicklung seit 2015 ist der Anteil an Studienanfängerinnen zwar leicht gestiegen (siehe Abb. 3), insgesamt liegt der Frauenanteil jedoch deutlich unter dem NRW-

⁴ Zwar ist Geschlecht als soziale Konstruktion zu verstehen. Um jedoch Ungleichheiten darstellen zu können, bedarf es der Betrachtung statistischer Daten, die nach wie vor datenschutzkonform nur in binärer Form vorliegen (Frauen/Männer).

⁵ Vgl. https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_703609/lang--de/index.htm (letzter Zugriff am 26.05.2023).

⁶ Quelle: Hochschulstatistik, Stand 01.12.2022.

⁷ Alle Haupthörenden (ohne Beurlaubte) mit ausländischer Staatsangehörigkeit, Hochschulstatistik der FH SWF WS22/23, https://www.fh-swf.de/de/ueber_uns/infos_zahlen_fakten/zahlenspiegel/zahlenspiegel_1.php.

Durchschnitt für Fachhochschulen. Dies ist auch auf das Fächerprofil der Fachhochschule Südwestfalen zurückzuführen.⁸

Die Steigerung der Frauenanteile ist vor allem durch die Erweiterung des Studienangebots im Bereich Wirtschaft/Management (International Management, Design und Projektmanagement, Wirtschaftspsychologie) und Frühpädagogik zu begründen, die jedoch die geringen Zahlen des technik- und ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunktes der Fachhochschule nur teilweise auffangen können. Ein Ziel bis Ende 2028 ist es daher, die Bemühungen - insbesondere in den technik- und ingenieurwissenschaftlichen-Studiengängen - zu verstärken und damit die Zahl der Studentinnen (FH SWF gesamt) sukzessive mindestens auf 40 % anzuheben.⁹ Da Geschlechterstereotype nach wie vor eine bedeutende Rolle bei der Studien- und Berufswahl von jungen Erwachsenen spielen, wird die Fachhochschule Südwestfalen auch ihre Bemühungen intensivieren, ihre Angebote zur Studienorientierung und Studienwahl so weiterzuentwickeln, dass es Studieninteressierten erleichtert wird, Studienfach und Berufswahl unabhängiger von Geschlechterklischees zu ergreifen (siehe Kapitel 4.3.). Eine genauere Beschreibung fachspezifischer Maßnahmen erfolgt in den dezentralen Gleichstellungsplänen.

Im Verlauf seit 2015 ist der Frauenanteil im Master an der Fachhochschule Südwestfalen auf 38,8 % gestiegen (siehe Abb. 4), was vor allem auf das Angebot an Masterstudiengängen im Verbund zurückzuführen ist. Insbesondere die Verbundstudiengänge Frühpädagogik und Life Science Engineering weisen einen hohen Frauenanteil auf.¹⁰

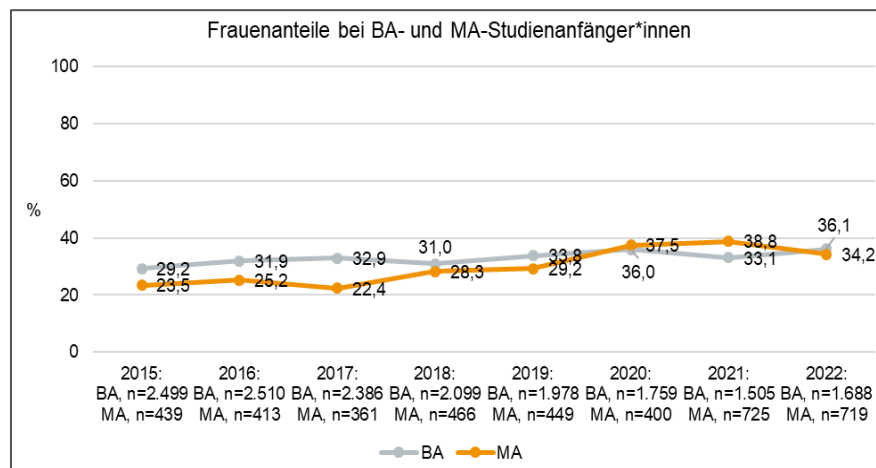


Abbildung 4 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen. Eigene Darstellung.

⁸ Die Einschränkung auf die Studienanfänger*innen begründet sich mit dem Verzerrungseffekt, wenn man die Gesamtzahlen im Zeitverlauf betrachtet, da bei diesen auch alle noch eingeschriebenen Studierenden berücksichtigt werden. Würden bspw. die Frauen tendenziell alle länger studieren als die Männer, so würde sich das – bei dieser Darstellungsweise – positiv auf die Frauenquote auswirken.

⁹ An den Fachhochschulen in NRW hat sich der Frauenanteil in den MINT-Fächern im Zeitraum 2016 bis 2019 um 1,3 % gesteigert: IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Erstellt: 02.03.2022, 15:40 Uhr.

¹⁰ Die Grundgesamtheit im Master ist deutlich kleiner als im Bachelor. Während die Anteile in den Präsenzstudiengängen im Verlauf ungefähr gleich sind, ist der Frauenanteil bei den Verbundstudiengängen seit 2018 kontinuierlich gestiegen und liegt bei 42,2 %, siehe Anhang Abbildung 7 und 8.

In den dezentralen Gleichstellungsplänen werden diese Daten fachbereichsbezogen näher aufgeschlüsselt, um Handlungsbedarfe zu identifizieren. Über den Verbleib der Studentinnen im Studienverlauf sowie über geschlechtsspezifische Erfolgsquoten können derzeit keine Aussagen getroffen werden. Hier wäre es erforderlich, dass die hochschulstatistischen Daten auch für den Studienverlauf geschlechtsspezifisch ausgegeben werden.

Im Vergleich der Anfängerinnenzahlen über die Qualifikationsstufen in der Wissenschaft hinweg zeigt sich, dass der Frauenanteil bei steigender Qualifikationsstufe sinkt.¹¹ Die kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils in der Wissenschaft mit jeder zusätzlichen Karrierestufe wird als *Leaky Pipeline* bezeichnet und weist auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit hin.¹² So lässt sich auch für die Fachhochschule Südwestfalen beobachten, dass der Frauenanteil im Verlauf der Qualifikationsstufen abnimmt. Bei den Promovierenden beträgt der Frauenanteil aktuell 31 %.¹³ Im Vergleich zu den Vorjahren 2021 und 2020 mit 21 % und 22 % ist damit ein deutlicher aber weiter ausbaufähiger Anstieg zu verzeichnen.¹⁴ Die Fachhochschule Südwestfalen hat kein eigenes Promotionsrecht und fördert daher Promotionen in Kooperation mit Universitäten sowie dem Promotionskolleg NRW. Ziel ist, den Frauenanteil in den Qualifikationsstufen zu erhöhen und bei den Promotionen mindestens dem Anteil bei den Masterstudienabschlüssen anzugleichen.

Der Anteil weiblicher studentischer Hilfskräfte (SHK) beläuft sich nach kontinuierlichem Anstieg in den vergangenen Jahren auf 46 % und nähert sich damit einer paritätischen Verteilung. Auch hier lässt sich der *Leaky Pipeline*-Effekt beobachten, denn bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) liegt der Frauenanteil nur noch bei 33 %.¹⁵

Bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt der Frauenanteil aktuell bei 40 %.¹⁶ Um das Ziel einer paritätischen Verteilung zu erreichen, sind bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung des wissenschaftlichen Personals, insbesondere bei Qualifizierungsstellen weiterhin Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung verstärkt zu berücksichtigen.

¹¹ Die Analyse der [Prüfungstatistik des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2021](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Hochschulstatistik/Hochschulstatistik_2021.pdf?__blob=publicationFile) zeigt, dass etwas mehr Frauen ein Bachelorstudium (ohne Lehramtsstudiengänge) abgeschlossen haben als Männer. Bei den weiterführenden Abschlüssen wie Master oder Promotion ist jedoch der Männeranteil höher, siehe <https://hochschuldaten.ch.de/erstmal-mehr-weibliche-als-maennliche-studierende-an-deutschen-hochschulen/>, letzter Zugriff am 03.02.2023.

¹² Siehe auch die Erhebung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung zu Frauen- und Männeranteilen im akademischen Qualifikationsverlauf von 2020, <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf>, letzter Zugriff am 26.05.2023.

¹³ Personalstatistik vom 1.12.2022. Zum Verlauf seit 2015 siehe Anhang Abbildung 9.

¹⁴ Ein Erklärungsansatz für den deutlichen Anstieg ist, dass der Aufbau der Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie des Promotionsnetzwerks zu einer strukturierteren Erfassung der Promovierenden an der Fachhochschule führten.

¹⁵ Siehe Anhang Abbildung 10.

¹⁶ Siehe Anhang Abbildung 11.

Der Frauenanteil bei den Professuren konnte von 16% in 2015 auf 24% in 2022 gesteigert werden.¹⁷ Dies ist eine erfreuliche Entwicklung, allerdings liegt er noch deutlich unter dem NRW-Durchschnitt mit 28,3% im Jahr 2021.¹⁸ Die Steigerung seit 2015 ist zum Teil auf die Einführung neuer Studienrichtungen wie Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften zurückzuführen. Insbesondere in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen ist deutliches Verbesserungspotenzial vorhanden. Im Rahmen des Kaskadenmodells nach § 37a Hochschulgesetz haben die Fachbereiche bis 31.12.2026 fachbereichsspezifische bindende Gleichstellungsquoten festgelegt.¹⁹ Eine Angleichung des Frauenanteils an den NRW-Durchschnitt wird angestrebt. Bei der Ausschreibung von Professuren soll darauf geachtet werden, dass es für den inhaltlichen Zuschnitt auch potenzielle Bewerberinnen gibt (Marktanalyse), welche proaktiv angesprochen werden können.²⁰

Bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (TuV) stellt sich die Verteilung – Stand 2022 – mit einem Frauenanteil von 64 % umgekehrt dar.²¹ Bei genauerer Betrachtung ist festzustellen, dass überproportional viele Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (42 %, Männer 9 %) oder Elternzeit in Anspruch nehmen und Positionen somit häufig geteilt wahrgenommen werden.²² In den Leitungspositionen der Verwaltung auf Dezernats- (42 %) und Sachgebietsebene (45 %) sowie in den zentralen Einrichtungen (33 %) ist die Parität bereits erreicht oder fast erreicht und soll weiter gefestigt werden.²³ Hierzu ist eine Überprüfung der strukturellen Rahmenbedingungen notwendig um potentielle Hürden durch passende Maßnahmen abzubauen.

Bei der Betrachtung der Frauenanteile in den Gremien zeigt sich, dass die Hochschule mit ihrer Bemühung, eine geschlechterparitätische Besetzung nach § 11b Hochschulgesetz anzustreben, sehr erfolgreich ist und den NRW-Durchschnitt sogar teilweise übersteigt:²⁴

- Der Hochschulrat war seit 2018 mit einem Frauenanteil von 50 % paritätisch besetzt und hat seit der Neuwahl 2023 sogar einen Frauenanteil von 70 %.
- Das Rektorat (Rektor, Kanzler, 3 Prorektorate) hatte seit 2015 einen Frauenanteil von 40 %. Dieser soll auch bei einer Neubesetzung 2024 mindestens gehalten werden.

¹⁷ Siehe Anhang Abbildung 12.

¹⁸ <https://www.it.nrw/nrw-hochschulen-frauenquote-bei-professuren-steigt-auf-283-prozent-25833>, Stand 25.05.2023. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Erstellt: 23.02.2022.

¹⁹ Siehe Amtliche Bekanntmachungen Nr. vom xy [wird nach Veröffentlichung aktualisiert].

²⁰ Siehe auch die Empfehlungen der HRK vom 15.05.2024 <https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-der-besetzung-von-professuren-hrk-ladet-hochschul/>. Erstellt: 20.05.2024.

²¹ Siehe Anhang Abbildung 13.

²² Siehe Anhang Abbildung 14 und 15.

²³ Siehe Anhang Abbildung 16.

²⁴ Vgl. Hayley L. Basler, Jennifer Niegel, Sarah Sickelmann: Geschlechterparität in Hochschulleitungen und –gremien – zur Entwicklung von 2013 bis 2023, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 52/2023, S. 43f.

- Der Senat besteht aus 20 Personen, seit der Neuwahl 2023 mit einem Frauenanteil von 55 % gesamt und 20 % in der Gruppe der Hochschullehrenden.

Während der Frauenanteil in den Dekanaten zwischen 2015 und 2023 nie bei mehr als 20 % lag, ist er mit der Neuwahl der Dekanate 2023 auf 29,63 % - davon 2 Dekaninnen (22,22 %) und 6 Pro- bzw. Studiendekaninnen (33,33 %) angewachsen. Damit liegt er sogar über dem NRW-Durchschnitt.²⁵

Trotz dieser sehr positiven Entwicklung bestehen weiterhin Verbesserungspotentiale, insbesondere auf dezentraler Ebene, auf der sich eine stärkere Beteiligung von Frauen auch aufgrund des nur langsam steigenden Frauenanteils bei den Professuren schwieriger gestaltet. Der positive Trend soll mit dem langfristigen Ziel der Geschlechterparität durch beibehalten werden.

3.2 Stärken-Schwächen-Profil

Um gleichstellungspolitische Handlungsbedarfe der Fachhochschule Südwestfalen zu identifizieren, wurde eine ausführliche Stärken- und Schwächenanalyse durchgeführt. Dabei wurde erhoben, welche Strukturen, Projekte und Anstrengungen auf zentraler Ebene bislang erfolgreich umgesetzt wurden, um Gleichstellungsziele zu erreichen und an welchen Punkten Schwachstellen zu erkennen sind.

3.2.1 Stärken und Chancen

Es besteht ein hohes Commitment der Hochschulleitung, die Gleichstellungsbestrebungen zu verstärken und alle Möglichkeiten zu nutzen, um Chancengleichheit zu erzielen.

Gemäß § 24 des Hochschulgesetzes übernimmt die Gleichstellungsbeauftragte eine zentrale Funktion an der Fachhochschule Südwestfalen und ist als ständiges Mitglied des Rektorats an strategischen Prozessen beteiligt. Dadurch werden Gleichstellungsthemen an zentraler Stelle platziert und zugleich unabhängiges und „querschnittliches“ Handeln gewährleistet. Fester Bestandteil der Gleichstellungsstrukturen (siehe Abb. 5) ist zudem die paritätisch besetzte Gleichstellungskommission, welche die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages berät und unterstützt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für ihr Amt freigestellt und wird durch ihre Stellvertreterin unterstützt, die ebenfalls - in geringerem Umfang - freigestellt ist. Zusätzlich gibt es seit 2023 an allen Standorten Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen, um eine enge Verzahnung dezentraler und zentraler Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten und passgenauere Maßnahmen zu entwickeln. Das vielfältige Angebot konnte seit Februar 2021 durch die Einstellung einer (bislang aus Drittmitteln finanzierten) Referentin für Gleichstellung noch erweitert werden. Im Frühjahr 2021 wurde zudem das Amt einer Beauftragten für Gleichstellung der Studierendenschaft

²⁵ Ebd. Zur Entwicklung an der Fachhochschule Südwestfalen siehe Anhang Abbildung 17.

eingeführt, um den Kontakt zu den Studierenden und die Zusammenarbeit mit dem AStA zur Förderung der Gleichstellung noch weiter zu intensivieren.

Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Südwestfalen zu einer der Sprecherinnen der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Universitäten und Kliniken in NRW im Herbst 2021 und 2023 fördert die hochschulübergreifende Vernetzung sowie den wechselseitigen Wissenstransfer in Gleichstellungsfragen. Gleichzeitig trägt das Amt zur positiven Außendarstellung der Fachhochschule Südwestfalen bei und erlaubt es, Anregungen und Fragestellungen direkt auf Landesebene zu platzieren.

Die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule ist seit 2012 Teil der Hochschulstrategie und fest im Hochschulleben verankert. Die Fachhochschule Südwestfalen ist seit 2019 Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule e.V. (FidH e.V.)“ sowie im „Bündnis für Diversität in MINT-Berufen“ und hat 2023 erneut die Reauditierung als familiengerechte Hochschule durch das audit berufundfamilie durchgeführt. Das durch die Gleichstellungsbeauftragte geleitete Familienbüro mit zwei Mitarbeiterinnen mit 60 % VZÄ ist seit 2012 eine fest etablierte Institution und unterstützt alle Hochschulmitglieder in Fragen zu Vereinbarkeit von familiären Aufgaben, Beruf und Studium. Seit 2018 gibt es unter der Schirmherrschaft des Rektors und begleitet von der Gleichstellungsbeauftragten zudem ein Väternetzwerk (die Impulsväter), das sich für mehr Selbstverständlichkeit der Vaterrolle im Berufs-/Studienalltag und eine faire Verteilung von Care-Arbeit einsetzt.

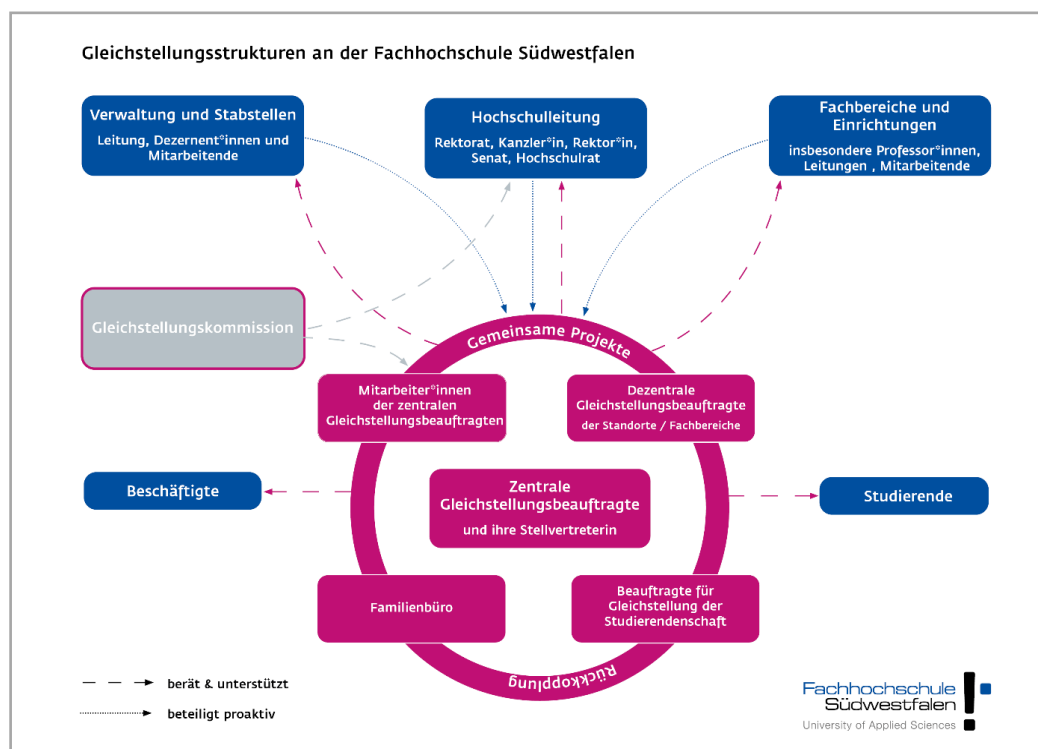


Abbildung 5 Gleichstellungsstrukturen: Erstellt von MerkWert.

Anfang 2023 sind die jeweils gleichlautenden Dienstvereinbarungen über die „Ortsflexible Arbeit (OFA)“ und die „Flexible Arbeitszeit mit Zeitkonten“ (FLAZ+) für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung in Kraft getreten. Für die wissenschaftlich Beschäftigten wurde darüber hinaus eine Dienstvereinbarung über die „Flexible Arbeitszeit ohne Zeitkonten“ (FLAZ) abgeschlossen. Durch diese Dienstvereinbarungen wurde auch die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf deutlich verbessert.

Durch intensive Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit werden engagierte Akteur*innen anlass- und themenbezogen in die Gleichstellungsarbeit involviert. Wichtiges Anliegen ist es dabei, sowohl Beschäftigte aus der Wissenschaft und aus Technik und Verwaltung als auch Studierende gezielt zu beteiligen. Durch unterschiedliche Veranstaltungsformate erreicht das Gleichstellungsbüro zudem eine breite hochschulinterne und -externe Öffentlichkeit. Exemplarisch sei hier die Gender-Impuls-Veranstaltungsreihe genannt, die relevante Themen aus Wissenschaft, Gesellschaft und Forschung aufgreift.

Die partizipative Arbeit findet auch im Rahmen des 2020 gegründeten „Runden Tisches diskriminierungsfreie Hochschule“ statt. Ihm gehören Hochschulmitglieder an, die beratend oder organisatorisch in Themenfeldern des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) tätig sind oder einzelne Interessengruppen vertreten und damit potenzielle Kontaktpersonen sind, die über Diskriminierungsvorfälle informiert werden. Es wurden vier Arbeitsgruppen zu Schwerpunkten gebildet, die u. a. dem Aufbau von Strukturen und der Entwicklung von Maßnahmen dienen sollen.

Wichtige zentrale Ergebnisse der Arbeit sind die Einrichtung regelmäßiger Selbstsicherheitstrainings sowie die Entwicklung einer „Ordnung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und Gewalt und für eine diskriminierungsfreie Hochschule“, die 2024 zur Veröffentlichung gebracht wird. Diese Maßnahmen sind die ersten Schritte auf dem Weg zu einem transparenten und fairen Beschwerde- und Interventionsmanagement, die wiederum wichtige Bausteine einer diskriminierungskritischen und diversitätssensiblen Hochschulkultur darstellen.

Um die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Diversitäts-Dimensionen zu berücksichtigen, werden Gleichstellung und Diversität sehr eng zusammengedacht. Anfang 2023 konnte das Gleichstellungsteam bei der Ausschreibung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ Mittel für das Projekt „CampusDialoge“ einwerben. Mittels einer hochschulweiten Umfrage wurden erste Themenschwerpunkte und Diskriminierungsfelder identifiziert und verschiedene Workshop- und Informationsformate angeboten. Langfristige Ziele auch nach Ende der Förderung durch die HRK im April 2024 sind die Ausweitung der intersektionalen Gleichstellungsarbeit in alle Hochschulbereiche sowie die Entwicklung einer hochschulweiten Antidiskriminierungs- und Diversitäts-Strategie.

Die Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird auch bei der Ausgestaltung und Umsetzung aller geplanten Maßnahmen der Personalentwicklung mitgedacht. Die Personalentwicklung konnte Mittel zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an

Fachhochschulen (1,4 Mio.€) einwerben. Bei der Umsetzung eines strukturierten Personalmarketings auf Basis der Entwicklung einer Arbeitgebermarke der Fachhochschule Südwestfalen ist es unter anderem ein Ziel, ein gesteigertes Bewusstsein für die FH-Professur als berufliche Perspektive zu schaffen. Damit sollen auch Personen erreicht werden, die die Fachhochschul-Professur nicht bereits als berufliches Ziel oder berufliche Option für sich sehen. Das Sichtbar- und Transparentmachen dieses Berufsfeldes und der hierfür erforderlichen Qualifikationen und Rahmenbedingungen soll entlang der Stationen eines möglichen wissenschaftlichen Karrierewegs erfolgen, auch um der *Leaky Pipeline* entgegenzuwirken. Denn Frauen verbleiben signifikant länger im universitären System, wodurch sich ihre Chance auf eine Professur an einer Fachhochschule verringert, da sie in der Folge nicht die drei Jahre Berufserfahrung außerhalb der Hochschule nachweisen können.²⁶ Häufig kennen Frauen zudem die Voraussetzungen für eine sowie die Vorteile von einer Professur an Fachhochschulen nicht²⁷ und sie bewerben sich selektiver. Je enger also die Ausschreibung für eine Professur ist, desto eher werden potentiell geeignete Kandidat*innen nicht erreicht.²⁸

Die Fachhochschule Südwestfalen strebt daher eine Orientierung an den verschiedenen Stufen wissenschaftlicher Karriere und die Entwicklung passgenauer Angebote und Maßnahmen zur Förderung, Begleitung und Vernetzung für Nachwuchswissenschaftler*innen an (siehe Kapitel 4.3.).

3.2.2 Herausforderungen und Schwächen

Nordrhein-Westfalen hat als bevölkerungsreichstes Bundesland mit ca. 1,3 Mio. Einwohner*innen die dichteste Hochschullandschaft²⁹ in Deutschland, somit gibt es auch viel Konkurrenz um Personal und Studierende. Der demographische Wandel und die Landflucht sind auch in der Region Südwestfalen deutlich spürbar. Herausfordernd für die Fachhochschule Südwestfalen ist zudem die Verteilung ihrer Fachbereiche, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Verwaltung auf fünf Standorte, die zum Teil auch weniger attraktiv für junge Menschen sind als die Großstädte in der Region. Das Angebot von aktuell 85 teils auch ähnlichen Studiengängen an mehreren Standorten ist unübersichtlich und erklärungsbedürftig. Der Studierendenrückgang, überproportional im MINT-Bereich, ist auch an der Fachhochschule Südwestfalen deutlich spürbar. Zwar hat sie in den Unternehmen der Region eine hohe Reputation, ist jedoch in der Zielgruppe der Studieninteressierten teilweise wenig bekannt.

²⁶ Ducki, A., Worath, R., Ofoole Knoll, H., & Ziesmann, L.: Technische Hochschulen: Attraktive Arbeitsorte für Frauen und Männer? Der Weg von technischen Hochschulen zu geschlechtergerechten Organisationen, in: Schriftenreihe des Gender- und Technikzentrum (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin 12, Opladen 2020, <https://doi.org/10.3224/96665988>, S. 9.

²⁷ Susanne Stark, Andrea Kiendl: Professorinnen – ubi estis – wo seid ihr? Eine Analyse der beruflichen Motivation von Akademikerinnen bezüglich einer Fachhochschulprofessur, S. 19.

²⁸ Ducki, A., Worath, R., Ofoole Knoll, H., & Ziesmann 2020, S. 10.

²⁹ 14 öffentlich-rechtliche Universitäten, 25 staatliche Kunst- und Musikhochschulen, 25 anerkannte private und kirchliche Hochschulen sowie fünf Verwaltungshochschulen. Die Anzahl der (Fach-)Hochschulen liegt in NRW bei insgesamt 16 (Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen, 2021b).

Gleichstellungsarbeit kann an dieser Stelle helfen, den Pool von Studieninteressierten sowie qualifizierter Fachkräfte in allen Bereichen der Hochschule zu vergrößern und sorgt für mehr Diversität. Eine gelebte Kultur der Chancengleichheit, Offenheit und Toleranz trägt nicht nur dazu bei, ein positiv erlebbares Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen und somit die Quote der Weiterempfehlung (Studierenden- und Beschäftigtenakquise) zu steigern. Die Themen Gleichstellung, Diversität und Anti-Diskriminierung gewinnen seit einigen Jahren an Aufmerksamkeit und werden vielseitig und vielschichtig diskutiert.³⁰ Studieninteressierte und der wissenschaftliche Nachwuchs haben sich oft mit diesen Themen auseinandergesetzt, sodass neue Erwartungen an Hochschulen als Arbeits- und Ausbildungsorte entstanden sind. Die Positionierung von Hochschulen zu diesen Themen wird ebenso zum Wettbewerbsfaktor wie die inhaltliche Auseinandersetzung sowie praktischen Maßnahmen – nicht nur, wenn es um die Akquise von Drittmitteln geht, sondern auch bei der Gewinnung von Studierenden und Personal. Gleichstellung ist daher als wichtiger Faktor für die Zukunftssicherung der Fachhochschule Südwestfalen in allen strukturellen Entscheidungen und Entwicklungen querschnittlich mitzudenken, um stagnierenden oder rückläufigen Studierendenzahlen aktiv begegnen zu können.³¹

Bislang wird Gleichstellung jedoch noch nicht durchgängig und ausreichend mit weiteren Handlungsfeldern verknüpft und in der eigenen Arbeit berücksichtigt. Zudem muss die Verzahnung von zentralen und dezentralen Bestrebungen noch verbessert werden, da oftmals ein Standortdenken vorherrscht. Im Gleichstellungsbereich war der Transfer von Informationen in der Vergangenheit insbesondere dadurch erschwert, dass nicht jeder Fachbereich – in der vergangenen Amtsperiode noch nicht einmal jeder Standort – eine dezentrale Beauftragte hatte oder vorhandene Beauftragte weniger Akzeptanz oder Sichtbarkeit im Fachbereich hatten. Dadurch wurde der Informationsfluss erschwert, sodass eine Übersicht über die gleichstellungsbezogenen Aktivitäten zum Teil fehlte und eine Unterstützung der dezentralen Bereiche nicht immer vollumfänglich möglich war. Eine effiziente Bündelung und eine gemeinsame Strategie, z. B. auch für die gezielte und gendersensible Ansprache von Schüler*innen, wird angestrebt, um bisher nicht erreichte Zielgruppen zu gewinnen.

Die teilweise noch fehlende querschnittliche Umsetzung des Themas Gleichstellung ist auch auf fehlende Kenntnisse und Kompetenzen im Gleichstellungs- und Genderbereich zurückzuführen. Der gesetzliche Auftrag ist oft nicht bekannt und es ist vielfach noch unklar, welche Ziele mit der Gleichstellungsarbeit verfolgt werden und was Gender-Mainstreaming in Theorie und Praxis bedeutet. Es gibt bislang noch keine verstärkten internen Fortbildungsmöglichkeiten zur Vermittlung dieser Kompetenzen. Auch in der Lehre und der Forschung wurden Gender- und Diversity-Aspekte bislang nur vereinzelt aufgegriffen. Es fehlt sowohl ein Überblick hierzu als auch ein systematisches Unterstützungsangebot zur Berücksichtigung in Lehr- und Forschungsinhalten.

³⁰ Siehe hierzu auch die Empfehlungen zur Geschlechterforschung des Wissenschaftsrates (2023): Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland; Köln. <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>.

³¹ Der Fokus liegt dabei nicht allein auf der Erhöhung der Frauenanteile, da hierbei weitere soziale Ungleichheiten unberücksichtigt bleiben würden. Es gilt genauso weitere Diversity-Dimensionen wie Ethnizität, Alter oder Behinderung mitzudenken. Vgl. Laufenberg et al., 2018, S. 11.

Trotz der vorhandenen Bereitschaft, die Dimension Gender auch im Bereich Finanzen gezielt mitzudenken, bleibt ein systematisches Gender-Budgeting und -Controlling noch weitgehend aus. Hier fehlt es in erster Linie noch an organisatorischem Spielraum, konkreten Ideen und, damit verbunden, den erforderlichen Gender-Kompetenzen.

Trotz der Einrichtung des Runden Tisches „Diskriminierungsfreie Hochschule“ sind gezielte Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und Gewalt noch nicht systematisch etabliert. Aus den vorhandenen Beschäftigten- und Studierendenzahlen lassen sich bislang keine möglichen Korrelationen zu anderen Ungleichheitsdimensionen (z. B. Ethnizität, Migration, Alter) ableiten. Strukturelle Mehrfachdiskriminierung an der Fachhochschule Südwestfalen lässt sich bisher somit weder nachweisen noch ausschließen. Das Projekt CampusDialoge setzt an dieser Stelle an und konnte bereits aufzeigen, dass Personen häufig mehrere Diskriminierungsformen erleben.³² Darüber hinaus wäre es zum einen notwendig, die Ungleichheitsdimensionen an der Fachhochschule Südwestfalen systematisch zu erfassen. Zum anderen wäre eine Verknüpfung der verschiedenen Statistiken der Fachhochschule Südwestfalen zielführend, wie beispielsweise der Einschreibestatistik und der Studierendenstatistik.

Etablierte Anlaufstrukturen für alle Statusgruppen gibt es lediglich in Bezug auf die Dimensionen „Geschlecht“ sowie „Behinderung und chronische Erkrankung“. Zu weiteren Diversitäts-Themen wie Bildungsaufstieg, sozialer Status oder Rassismus fehlen bislang Angebote. Teilweise werden diese in den genannten Beratungsstrukturen sowie bei den Studierendencoaches und in den Anlaufstellen des AStA mit abgedeckt. Es ist daher ein intensiver Prozess notwendig, die Angebote und Strukturen so niedrigschwellig wie möglich auszubauen oder anzupassen, um diskriminierendes Verhalten und Herausforderungen systematisch zu identifizieren und zu bekämpfen. Es bedarf hierbei insbesondere weiterer Anstrengungen, eine Vertrauenskultur aufzubauen und die Angebote transparent und strategisch zu verankern (siehe Kapitel 4.4).

Bezüglich gleichberechtigter Repräsentation gibt es einen besonderen Handlungsbedarf bei den Professuren. Die Repräsentation von Frauen in Professuren, Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen ist einer der am häufigsten verwendeten Indikatoren zur Messung der Geschlechtergleichstellung an Hochschulen. Dies bezieht sich auf die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in allen Bereichen der Hochschule. Erst mit einer höheren Beteiligung können auch frauenspezifische Belange besser eingebracht und Veränderungen spürbar umgesetzt werden.³³ Die Bemühungen einer aktiven Rekrutierung in den letzten Jahren haben jedoch nicht den gewünschten Erfolg erzielt, sicherlich zum Teil auch weil die aktive Ansprache von Frauen nicht immer intensiv verfolgt wurde. Das Bewerbungsverhalten von Frauen ist häufig anders als das von Männern. Eine Studie der Universität Konstanz konnte auf-

³² Siehe Ergebnisbericht der Umfrage CampusDialoge.

³³ Vgl. die Ergebnisse der ILO-Studie, siehe FN 5.

zeigen, dass 77% der aktiv Rekrutierten sich trotz passender Qualifikation nicht beworben hätten, wären sie nicht aktiv angesprochen worden.³⁴ An dieser Stelle setzt das Programm „FH Personal“ mit der Entwicklung einer Karrierewebseite als Kernmedium des Personalmarketings an, das in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten geeignete Maßnahmen entwickeln wird. Auch die Anteile unter Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind noch deutlich steigerungsfähig, insbesondere in den technisch-/ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen. Die Fachbereiche haben dies als wichtige Aufgabe erkannt und engagieren sich in unterschiedlichen Projekten. Es gibt allerdings noch keinen hochschulweiten Überblick oder ein Gesamtkonzept zur Rekrutierung von Studentinnen. Bestehende Maßnahmen und Aktionen für Schüler*innen wurden zudem noch nicht hinsichtlich Gleichstellung und Gender-Mainstreaming evaluiert. Somit gibt es keine Datenbasis, um festzustellen, warum bereits bestehende Maßnahmen nicht den gewünschten Effekt erzielen.

Auch hinsichtlich der gleichberechtigten Partizipation gibt es noch erkennbar Handlungsbedarf. Dies zeigt sich beispielsweise bei der Übernahme von Ämtern. Aufgrund des teilweise niedrigen Frauenanteils ist die geschlechterparitätische Besetzung von (Entscheidungs-)Gremien nicht immer möglich, was sich z. B. bei den Dekanaten zeigt. Die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen kann auch zu einer Mehrbelastung gegenüber ihren Kollegen führen, da sich weniger Frauen auf notwendige Arbeitskreise, Kommissionen und Gremien aufteilen müssen als Männer und somit häufig mehrere Ämter parallel wahrnehmen (müssen) als ihre männlichen Kollegen.³⁵ Folgen können z. B. weniger zeitliche Ressourcen für Forschung und Vernetzung sowie eine geringere Publikationsrate sein. Eine eingehendere Analyse sowie die Entwicklung bedarfsgerechter Lösungswege sind erforderlich. Gleiches gilt hinsichtlich der Partizipation von Hochschulmitgliedern mit familiären Verpflichtungen (Teilhabe an Gremien und Lehre). Der Reauditierungsprozess der Fachhochschule zur familiengerechten Hochschule ist ein wichtiger Schritt, um die Strukturen zu prüfen und für alle Hochschulmitglieder zu verbessern.

4. Die 5 Handlungsfelder: Ziele und Maßnahmen

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept tritt die Hochschule in einen systematischen geschlechtergerechten Organisationsentwicklungsprozess (s. Einführung Kapitel 2) ein und setzt klare Akzente zur Förderung der Chancengleichheit in allen Prozessen und Strukturen.

³⁴ Vgl. M. Woelki, M. David: Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufsmanagements an der Universität Konstanz, in: C. Peus et al. (Hrsg.): Personalauswahl in der Wissenschaft (2015), S. 251-259.

³⁵ Siehe hierzu auch die Ergebnisse des Gender Report 2022 zum Umgang mit Mehrfachbelastung von Professorinnen bei der Gremienarbeit. Beate Kortendiek et al. (2022): Gender Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 39, S. 190f.

Bei der Bearbeitung der Handlungsfelder (HF) ist ein systematischer Bearbeitungsprozess in drei Schritten angedacht, der bereits unterschiedlich weit umgesetzt sein kann (siehe Abbildung 6):

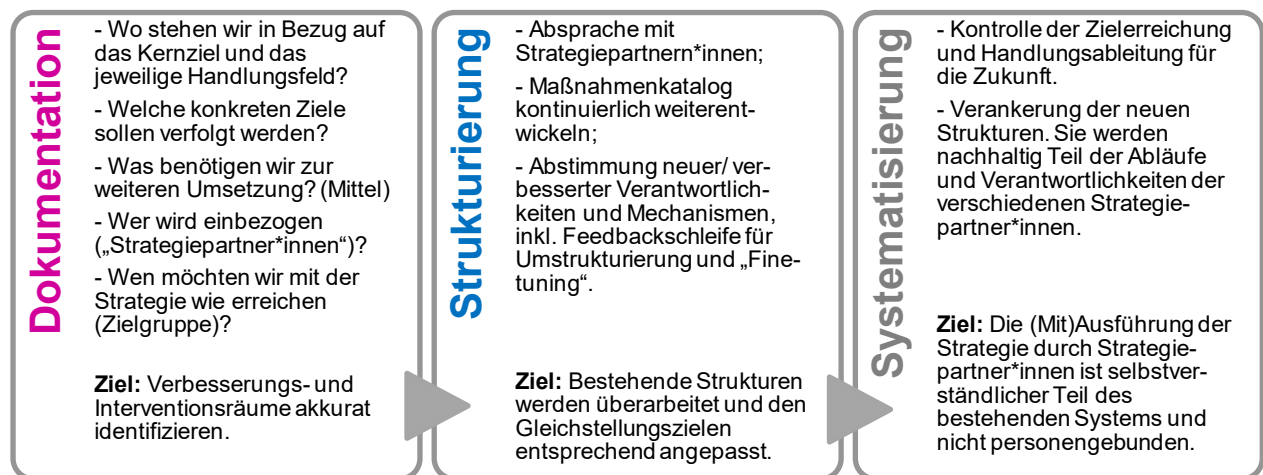


Abbildung 6 Bearbeitungsprozess für Gleichstellungsmaßnahmen.

Für jedes Handlungsfeld erfolgt zunächst eine Analyse und Auswertung der vorhandenen Maßnahmen und Strukturen, der verwendeten und möglichen Gleichstellungsinstrumente sowie des Kenntnisstandes der Akteur*innen (**Dokumentation**). Ziel dieses Schrittes ist die Identifikation von Verbesserungs- und Interventionsräumen. Dies erfolgt beispielsweise auch bei der Erstellung und Überprüfung der dezentralen Gleichstellungspläne. Im nächsten Schritt (**Strukturierung**) können partizipativ mit Strategiepartner*innen messbare und attraktive Veränderungsziele definiert, verbindliche Verantwortlichkeiten abgestimmt sowie Feedbackschleifen für notwendige Umstrukturierungen etabliert werden. So können bestehende Strukturen an gemeinsam vereinbarte Gleichstellungsziele angepasst werden. Schrittweise werden neu geschaffene oder überarbeitete Strukturen und Verantwortlichkeiten nachhaltig verankert (**Systematisierung**). Hierdurch wird die (Mit-)Ausführung der Strategien von allen Partner*innen als selbstverständlicher Teil des bestehenden Systems verstanden und somit eine personenungebundene Durchführung garantiert. Zukünftige Personalwechsel wirken sich folglich nicht negativ auf die Strategieumsetzung aus. Stattdessen werden alle Beteiligten von Beginn an befähigt, selbstständig zu agieren.

Für alle fünf Handlungsfelder, die direkt auf das langfristige Ziel des Kulturwandels einwirken, wurden zielgruppenspezifische kurz- und mittelfristige Ziele formuliert und entsprechend priorisiert, welche jeweils in konkrete Maßnahmen münden. Kommunikative Ziele, die sich u. a. auf Bekanntheit, Bereitschaft oder Nachfrage beziehen, sind i. d. R. kurzfristiger erreichbar als institutionelle/übergreifende Ziele (wie die Erhöhung der Frauenanteile).

Das vorliegende Gleichstellungskonzept gibt die Handlungsfelder und einige zentrale Maßnahmen in Form eines Zielvereinbarungskatalogs vor. Die dezentralen Gleichstellungspläne orientieren sich daran und entwickeln sie für ihre Bereiche weiter. Bei der Formulierung und Umsetzung der Ziele und Maßnahmen ist es wichtig, dass diese mit den zentralen Strategien der Hochschule kompatibel und zugleich realistisch umsetzbar sind. Zudem sind ein regelmäßiger Reflexionsprozess und die Anpassung an neue

Entwicklungen und Erkenntnisse elementar. Das Gleichstellungsbüro, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Personalentwicklung unterstützen die Verwaltung, die Fachbereiche und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bei der Entwicklung, Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen und begleiten sie bei deren Realisierung.

Im Folgenden werden die Handlungsfelder mit ihren Hauptzielen dargestellt, die detaillierte Übersicht der Maßnahmen befindet sich im Anhang.

4.1. HF 1: Ausbau von Gender-Kompetenzen

Eine ausreichende Gender-Kompetenz ist die Basis aller Gleichstellungsarbeit und zur Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages notwendig.³⁶ Gender-Kompetenz umfasst zum einen das Wissen über die hochschulinternen und -externen für den jeweiligen Bereich relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Gleichstellung und Diskriminierung, welche die Handlungsgrundlage für die Umsetzung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung bilden. Zum anderen bezieht sich Gender-Kompetenz auf die Fähigkeit, Geschlechtervielfalt und damit verbundene soziale, kulturelle und individuelle Aspekte angemessen wahrzunehmen, zu verstehen und zu respektieren. Dazu gehört das Verständnis für geschlechtsspezifische Unterschiede und deren Auswirkungen auf das Leben und Handeln von Menschen sowie die Fähigkeit, mit Geschlechtervielfalt sensibel und diskriminierungskritisch umzugehen. Gender-Kompetenz ist somit eine berufliche Schlüsselqualifikation und definiert die Fähigkeit, die Bedeutung von Geschlechteraspekten zu erkennen und gleichstellungsorientiert für den jeweiligen Bereich einzubeziehen. Damit trägt sie zur Steigerung der Führungskompetenz sowie zur Verbesserung in der Zusammenarbeit mit einer zunehmend heterogenen Studierendenschaft wie Belegschaft bei.

Ziel dieses Handlungsfeldes ist es daher **zielgruppenspezifische sowie bedarfsrechte Angebotsformate zum Aufbau von Gender-Kompetenzen zu identifizieren und zu entwickeln** (zum Beispiel Handreichungen, Informationsveranstaltungen, Netzwerke, Workshops). Hierdurch sollen alle Hochschulmitglieder die Möglichkeit erhalten, in allgemeinen und fachspezifischen Gleichstellungsfragen ihr Wissen zu erweitern und Gleichstellung im Alltag leichter mit umzusetzen. Dies führt langfristig zum selbstverständlicheren Mitdenken von potenziellen Gender-Dimensionen.

4.2. HF 2: Gender-Mainstreaming

Die Hochschule setzt sich zum **Ziel, eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung voranzutreiben und das Konzept des Gender-Mainstreamings noch stärker als Qualitätskriterium zu verankern** (Ziel 1, HF 2). Das Konzept des Gender-Mainstreamings bedeutet, Gleichstellungsaspekte in allen hochschulweiten Entscheidungen zu identifizieren und verbindlich zu berücksichtigen. Dementsprechend werden Strukturen, d. h. Arbeitsbereiche, Funktionen und Abläufe, die dem Handeln einer

³⁶ Vgl. u.a. Liebig, Brigitte (Hg.): Handbuch Gender-Kompetenz: Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen, vdf Hochschulverlag AG 2009; Metz-Göckel, Sigrid; Roloff, Christine: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation, PDF: medien-bildung.net, Memento vom 16. Mai 2005 im Internet Archive.

Organisation zugrunde liegen, mit dem Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter aktiv gestaltet und weiterentwickelt. Dies gilt für zukünftige hochschulinterne Konzept- und Strategiepapiere, Personalentscheidungen sowie für jegliches Verwaltungshandeln. Dabei gilt es, benachteiligende Wirkungen der Strukturen zu vermeiden und gleichstellungsfördernde Wirkungen zu erzielen. Dadurch werden nicht nur die Chancen Einzelner gestärkt, sondern die Studien- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Hochschule insgesamt verbessert. Gender-Mainstreaming wird dabei insbesondere als Aufgabe der Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung angesehen. Als grundlegende Querschnittsstrategie liegt das Gender-Mainstreaming auch allen anderen Handlungsfeldern zugrunde.

Zur weiteren Förderung von Gender-Mainstreaming in allen dezentralen Bereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen gehört auch die weitere **Professionalisierung und Institutionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** zu den mittelfristigen Zielen dieses Handlungsfeldes (Ziel 2, HF 2). Eine nachhaltige Implementierung der Gleichstellungsarbeit in der Breite, in der alle Fächerkulturen berücksichtigt werden, wird am besten durch die Verschränkung der dezentralen mit der zentralen Gleichstellungsarbeit erreicht. Die Verwaltung, die Fachbereiche und die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen entwickeln regelmäßig selbstverpflichtende Gleichstellungspläne. Gespräche zur Evaluation und Fortschreibung dieser Pläne zwischen den Bereichen, der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Personalentwicklung werden dazu genutzt, gemeinsam und zielführend Maßnahmen zu entwickeln und regelmäßig auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Gleichstellungsarbeit der Fachbereiche und sind zusätzliche Ansprechpersonen der Fachbereichsleitung in Gleichstellungsfragen. Gleichzeitig stellen sie die Verbindung zur zentralen Gleichstellungsarbeit dar und übernehmen somit eine wichtige Vermittlungsposition. Um die Aufgaben kompetent und professionell bewältigen zu können, braucht es umfassende Qualifikationen und ausreichende zeitliche Ressourcen.

Um die nachhaltige Sensibilisierung für Gendergerechtigkeit zu transportieren, ist es zudem notwendig, **geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit** zu betreiben, geschlechtergerecht zu kommunizieren und vorbildhafte Projekte in analogen und digitalen Medien zu präsentieren (Ziel 3, HF 2). Im ersten Schritt werden daher alle vorhandenen Maßnahmen dokumentiert. Darauf aufbauend können im nächsten Schritt **bedarfsgerechte Beratungs- und Informationsangebote zu Gender in Forschung und Lehre** entwickelt und transparent zur Verfügung gestellt werden (Ziel 4, HF2).

4.3. HF 3: Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz

Zur Ermöglichung einer gleichberechtigten Partizipation und Repräsentanz werden zunächst Hürden und Herausforderungen für weibliche Hochschulmitglieder sowie Menschen, deren Geschlechtsidentität über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgeht, identifiziert. Daraus abgeleitet werden Programme und Initiativen entwickelt und umgesetzt, die dem entgegenwirken und eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen.

Um weitere Zielgruppen zu erschließen und den **Frauenanteil in Studienfächern mit Unterrepräsentanz zu erhöhen** (Ziel 1, HF 3) müssen Entwicklungspotentiale identifiziert, Angebote auf ihre Wirksamkeit überprüft und Formate entwickelt und getestet werden. Zur **Erhöhung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren** (Ziel 2, HF 3) gilt es, die Verfahren zur Personalgewinnung sowie des Personalmarketings hinsichtlich ihrer Wirksamkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die Fachhochschule arbeitet darüber hinaus intensiv daran, **durchlässige Karrierebedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs** zu schaffen und zu fördern und Rahmenfaktoren für eine gleichberechtigte Teilhabe an Forschung, Wissenschaft und Lehre für alle Geschlechter zu schaffen (Ziel 3, HF 3). Hierzu gehört neben einer gezielten Ansprache auch die Prüfung vorhandener Strukturen und die Entwicklung geeigneter ggf. fachspezifischer Angebote.

Neben der Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz ist es auch wichtig, die geschlechtsspezifischen Erfolgsquoten der Studierenden zu betrachten und zu analysieren, um Hürden im Studium zu identifizieren und abzubauen sowie den study-life-circle zu verbessern. Hierfür müssen Strukturen geschaffen werden, die geschlechtsspezifische Untersuchungen hinsichtlich Studienverlauf und Studienerfolg ermöglichen.

4.4. HF 4: Gestaltung einer diskriminierungskritischen und diversen Hochschule

Die Fachhochschule Südwestfalen will ein Lern- und Arbeitsumfeld schaffen, das von Akzeptanz und Wertschätzung geprägt ist. Das bedeutet, dass keinerlei Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder anderen Faktoren akzeptiert wird. Stattdessen werden aktiv Strukturen und Maßnahmen geschaffen, um Diskriminierungen zu identifizieren und zu minimieren. Das Ziel ist es, einen **sichereren und attraktiven Arbeits- und Studienort** für alle zu schaffen.

Die Fachhochschule Südwestfalen setzt sich dafür ein, dass Betroffene von Diskriminierung in der Lage sind, diese anzusprechen und adäquate Hilfe zu erhalten. Das Ziel ist der **Aufbau und die Verstetigung von Präventions- und Beratungsangeboten** zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie anderen Formen der Diskriminierung (Ziel 1, HF 4). Die Fachhochschule Südwestfalen und insbesondere Entscheidungsträger*innen, Lehrende sowie Personen und Gremien in Leitungs- und Schlüsselfunktionen tragen eine große gesellschaftliche Verantwortung, um Partizipation, Teilhabe und Zugänglichkeit zu gewährleisten. Daher soll das Thema auch in verschiedene Fortbildungs- und Informationsangebote eingebunden werden, um eine „Kultur des Hinsehens und Ansprechens“ zu entwickeln und zu ermöglichen. Dabei sind **Gleichstellung und Diversity gemeinsame Anliegen** im Veränderungsprozess (Ziel 2, HF 4).

4.5. HF 5: Stärkung der Position „Familiengerechte Hochschule“

Dem Verständnis der Fachhochschule Südwestfalen entsprechend gehören zur Familie alle Menschen, für die Hochschulmitglieder aufgrund von Verwandtschaft oder engen sozialen Beziehungen nachhaltig (ver-)sorgende Verantwortung übernehmen – insbesondere für Kinder und Pflegebedürftige. **Gute Rahmenbedingungen für die**

Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu bieten und diese stetig bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und zielgruppengerecht zu kommunizieren ist das Ziel der Fachhochschule Südwestfalen (Ziel 1, HF 5). Dieses ist zugleich eine der gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen und als solche im Hochschulgesetz verankert (§ 3 Abs. 5 HG NRW).

Alle Hochschulangehörige und –mitglieder sind eingeladen, die Vielfalt vorhandener Lebensrealitäten wahrzunehmen, sowie mit Offenheit und Augenmaß gemeinsam pragmatische Vereinbarkeits-Lösungen zu entwickeln. Dies steigert die Attraktivität der Hochschule und trägt zur Gewinnung und Ausbildung qualifizierter Fachkräfte bei. Die Zielvereinbarungen der Auditierung als „familiengerechte hochschule“ dienen als Handlungsgrundlage für die gesamte Hochschule und werden vom Familienbüro in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen in der Hochschule umgesetzt. Zusätzlich zu den bestehenden Angeboten werden zukünftige Maßnahmen in den kommenden drei Jahren sein (Auswahl aus den Zielvereinbarungen):

- Optimierung der Sichtbarkeit und Auffindbarkeit der familienbewussten und vereinbarkeitsorientierten Angebote und Strukturen
- Ausgestaltung und Weiterentwicklung bedarfsgerechter Angebote für die Zielgruppe der Studierenden mit Careaufgaben, insbesondere auch für die international Studierenden
- Konsolidierung individueller Unterstützungsangebote in familiären Krisenfällen
- Klärung von hochschulspezifischen Unterstützungsmöglichkeiten beim Umgang mit der Asynchronizität von Schul- und Semester-Zeiten
- Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit bei der Entwicklung des modularen In-house-Fortbildungskonzeptes.

Das Familienbüro und das Gleichstellungsteam unterstützen die dezentralen Bereiche, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung bei der Realisierung passgenauer Beratungs- und Unterstützungs-Angebote. Diese finden Eingang in die dezentralen Gleichstellungspläne.

5. Schlusswort: Qualitätssicherung

Alle zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen werden dokumentiert und deren Erfolg bewertet. Die Entwicklung eindeutiger Wirkungsketten ist für die Messung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen aufgrund multikausaler Faktoren sehr schwierig.³⁷ Daher gilt es passende Indikatoren zu erarbeiten, mit denen eine Wissens-, Bewusstseins- oder Verhaltensänderung gemessen werden kann. Neben dem Austausch der dezentralen und zentralen Handelnden zu den Gleichstellungsmaßnahmen wird daher auch eine Verknüpfung mit dem QM-System der Fachhochschule Südwestfalen angestrebt.

³⁷ Nina Steinweg et al.: StarQ. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft, CEWS publik no. 27, S. 57.

Das hier vorliegende Gleichstellungskonzept tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft. Es wird nach zwei Jahren von der Hochschulleitung, der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kritisch auf seine Wirksamkeit überprüft und nach fünf Jahren durch Senatsbeschluss fortgeschrieben. Sofern Ziele erkennbar nicht erreicht werden, werden die hier festgelegten Maßnahmen ergänzt bzw. angepasst.

Anhang: Beschäftigten- und Studierendenstruktur

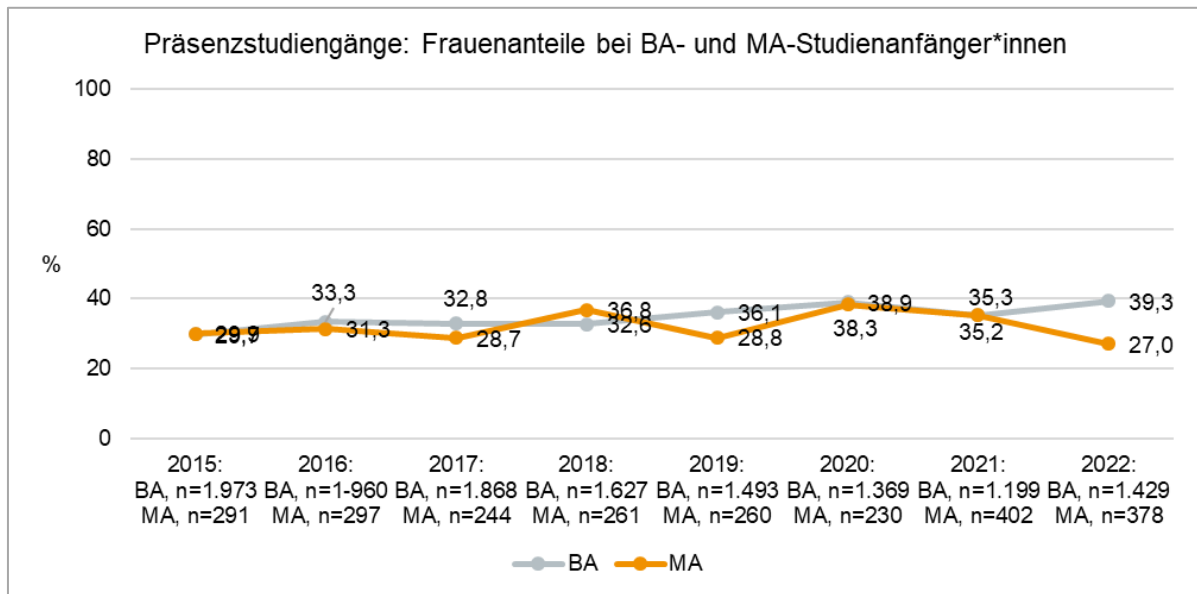


Abbildung 7 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen in den Präsenzstudiengängen.

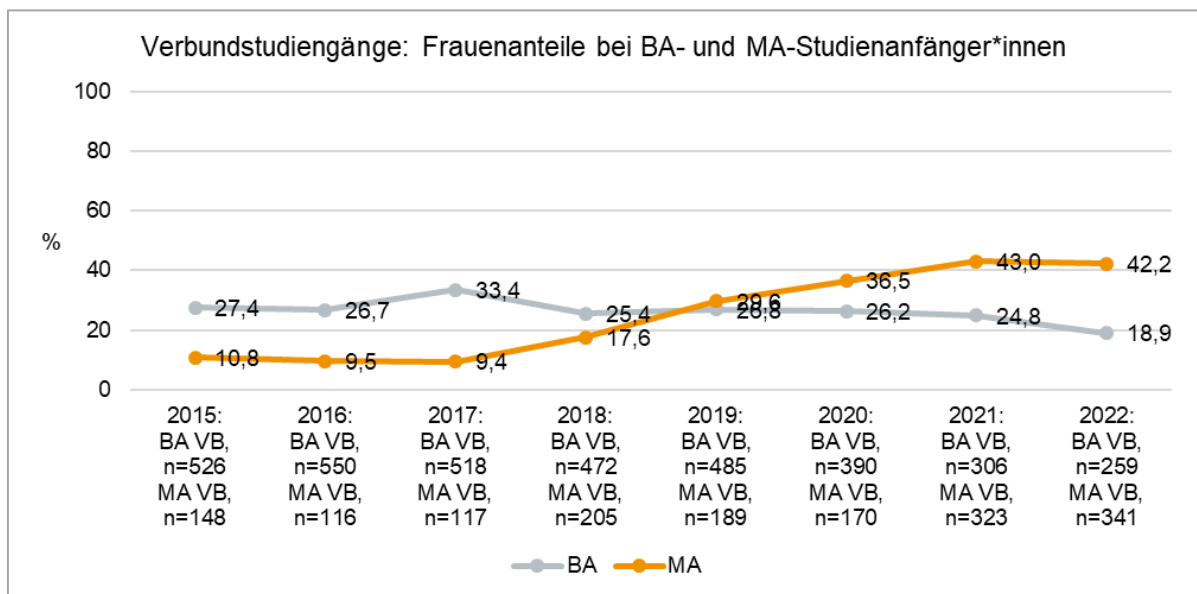


Abbildung 8 Frauenanteile bei BA- und MA-Studienanfänger*innen in den Verbundstudiengängen.

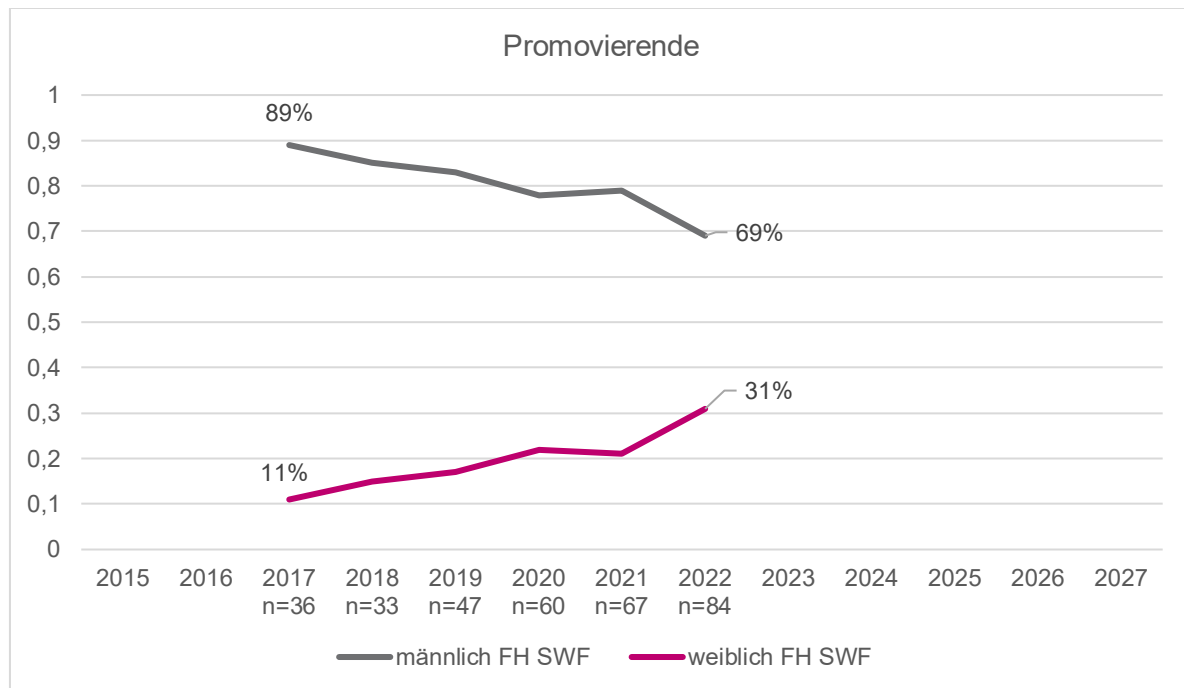


Abbildung 9 Entwicklung der Promovierendenzahlen 2015-2022.

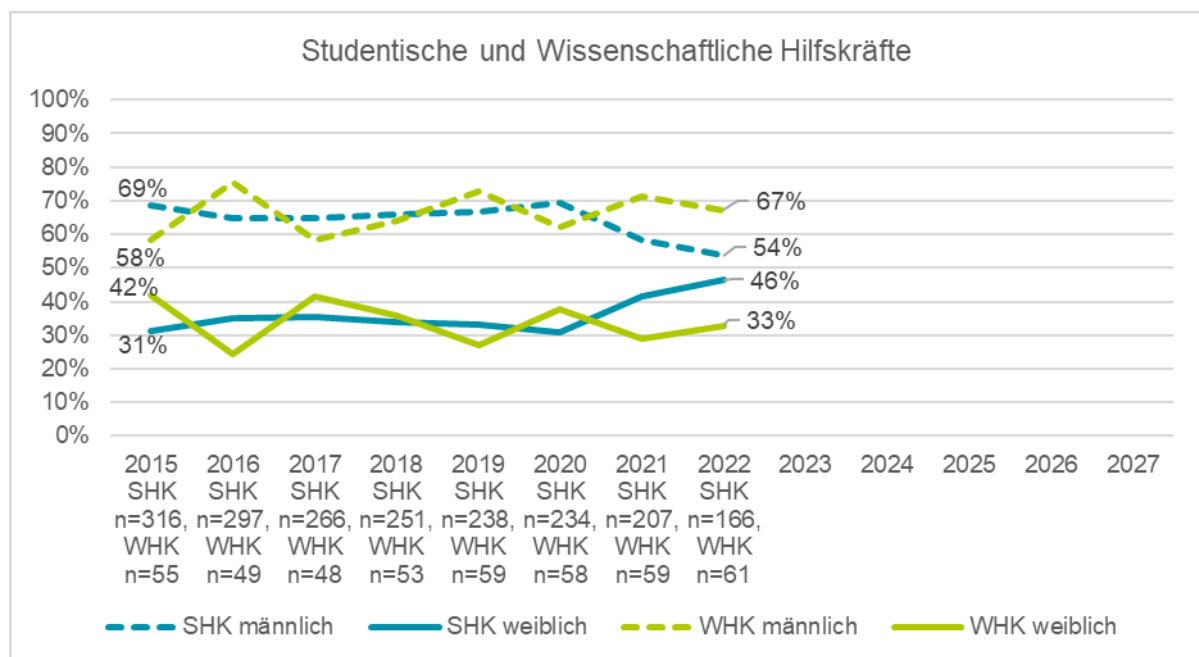


Abbildung 10 Geschlechterverhältnis Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte.

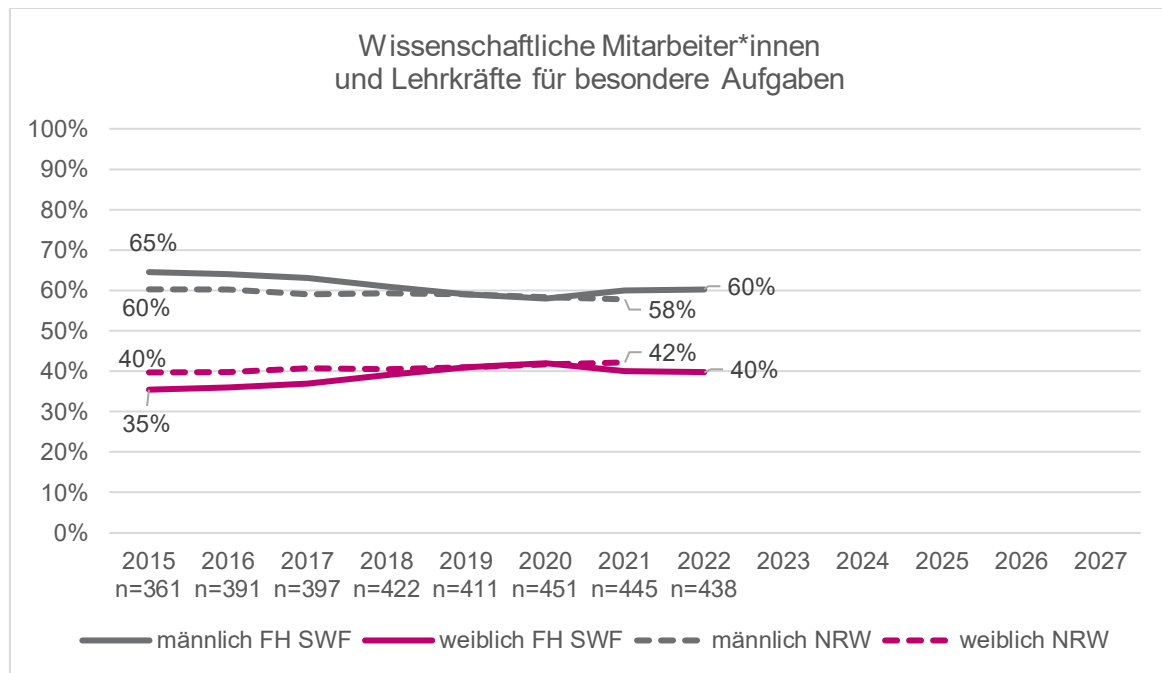


Abbildung 11 Geschlechterverhältnis Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

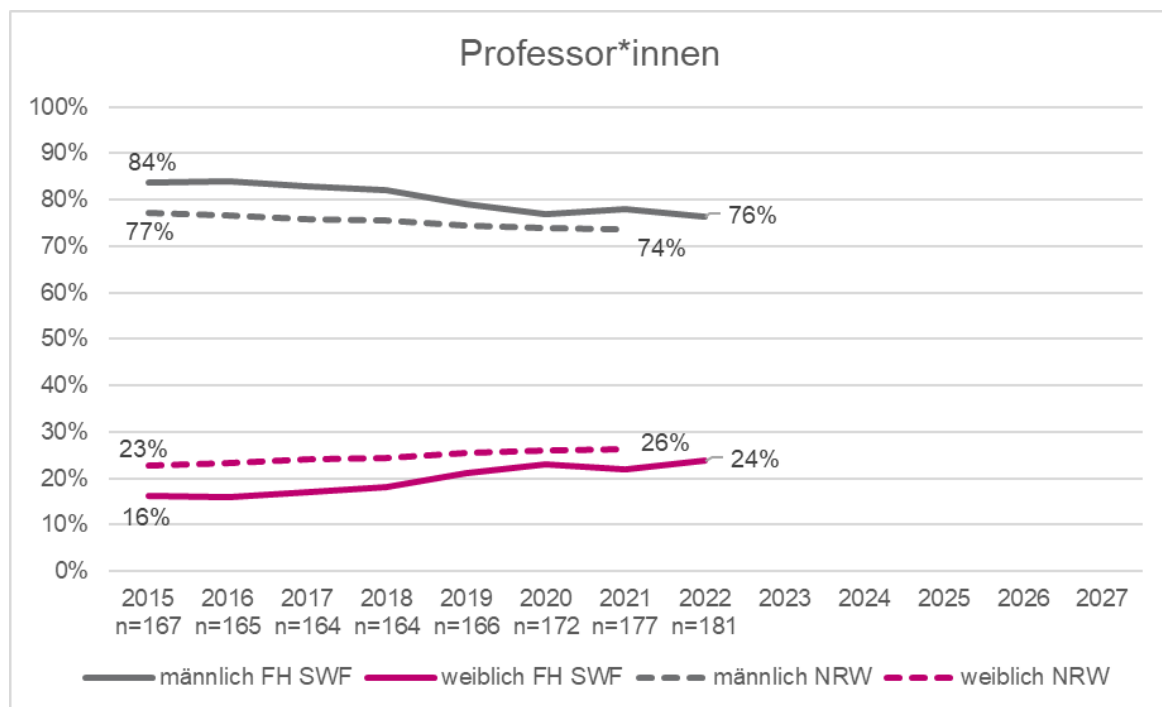


Abbildung 12 Geschlechterverhältnis Professuren.

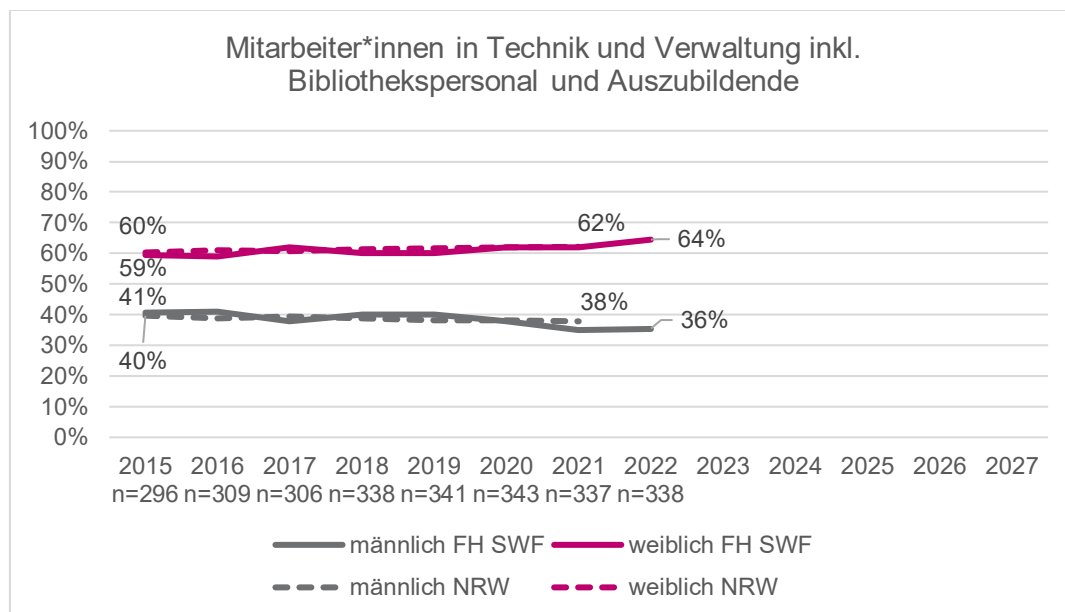


Abbildung 13 Geschlechterverhältnis Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung.

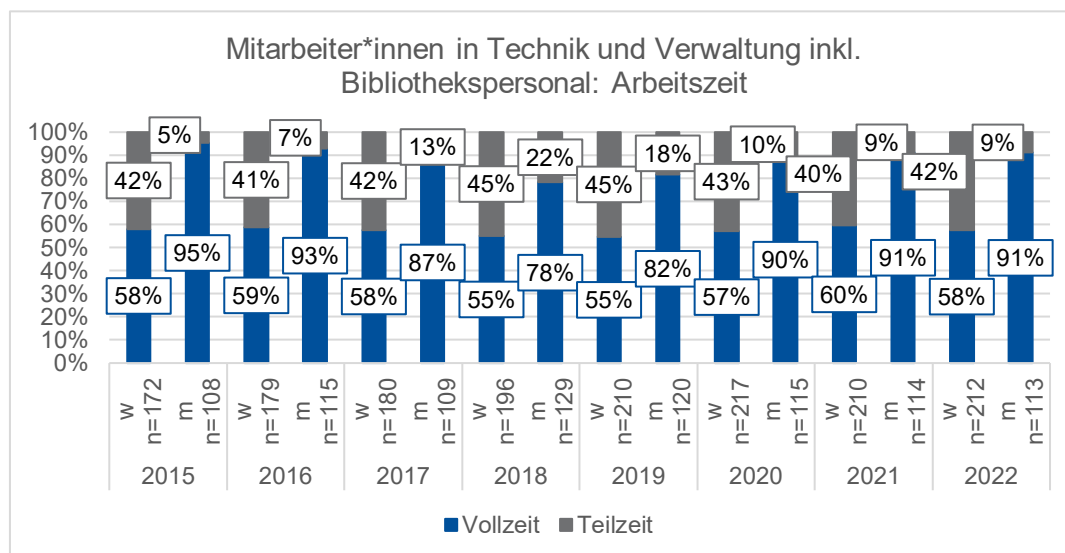


Abbildung 14 Arbeitszeit Mitarbeiter*innen Technik und Verwaltung.

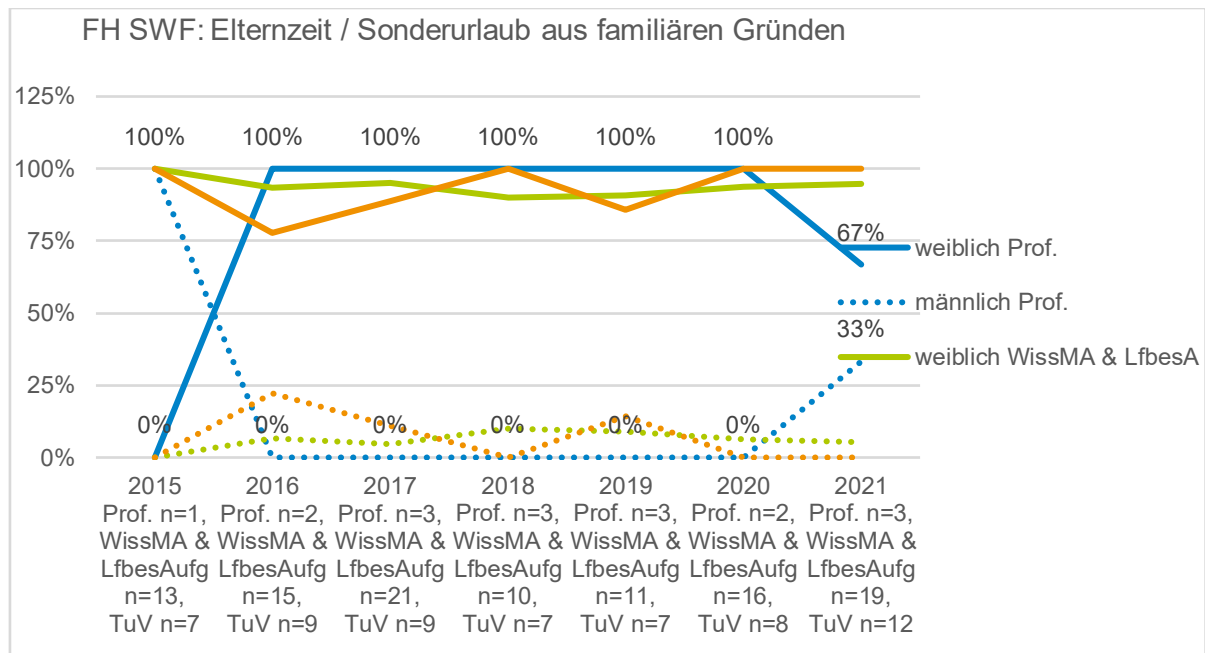


Abbildung 15 Elternzeit/Sonderurlaub aus familiären Gründen.

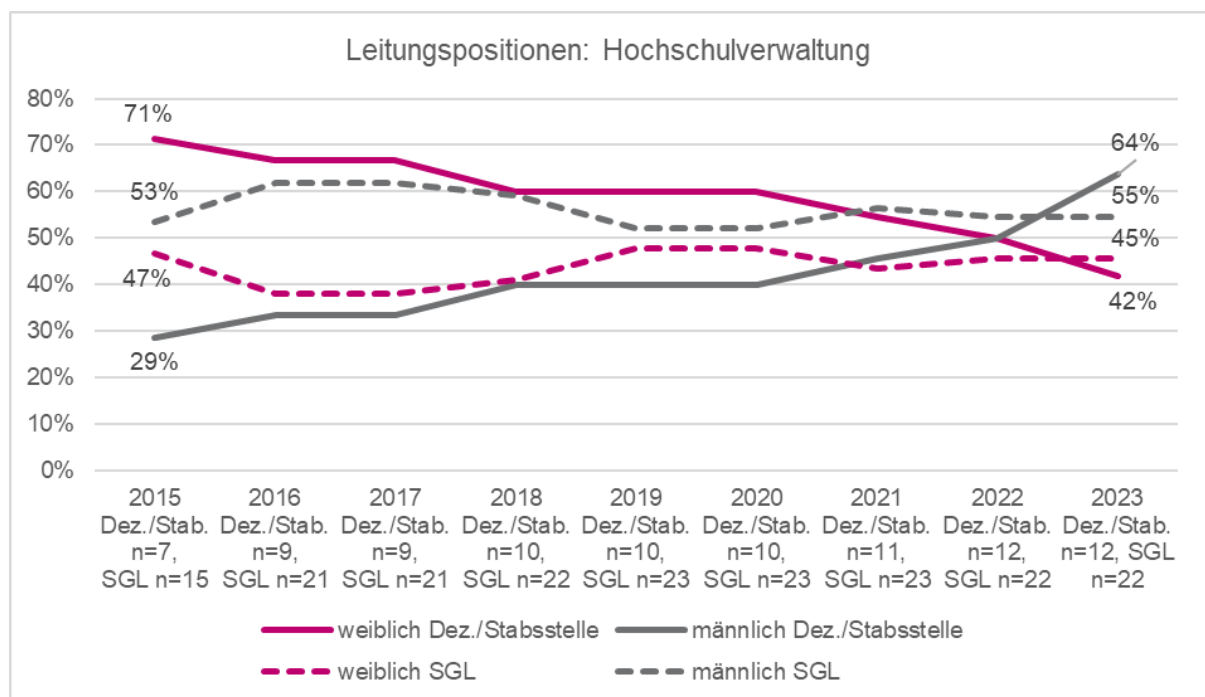


Abbildung 16 Geschlechterverhältnis Leitungspositionen in der Hochschulverwaltung.

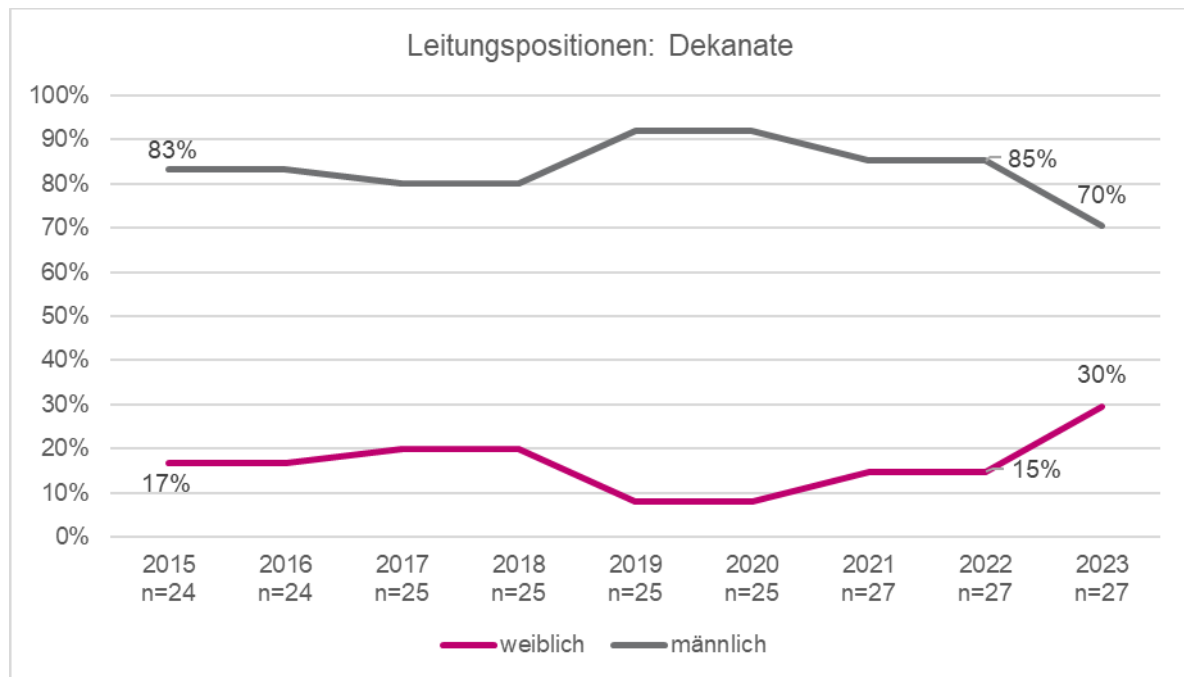


Abbildung 17 Geschlechterverhältnis Leitungspositionen Dekanate.

Gleichstellungskonzept: Übersicht Handlungsfelder und Ziele

Handlungsfeld 1: Ausbau von Gender-Kompetenzen

Legende

Ziel 1: Entwicklung zielgruppenspezifischer Formate zum Aufbau von Gender-Kompetenzen.

Messkriterium: Fortbildungs- und Informationsangebote zum Thema Gender-Kompetenz werden zunehmend angenommen und stoßen auf positives Feedback.

Handlungsfeld 2: Gender-Mainstreaming

Legende

Ziel 1: Gleichstellung wird in allen Hochschulstrukturen mitgedacht und sichtbar gemacht. Gleichstellung etabliert sich als Qualitätskriterium.

Messkriterium: Verantwortliche sind identifiziert und setzen die Maßnahmen automatisch um.

Ziel 2: Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit.

Messkriterium: Zentrale wie dezentrale Gleichstellungsarbeit wird wertgeschätzt, Gleichstellungsakteur*innen werden aktiv einbezogen.

Ziel 3: Umsetzung der geschlechtergerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten.

Messkriterium: Die Anwendung der geschlechtergerechten Kommunikation erfolgt automatisch.

Ziel 4: Es gibt Beratungs- und Informationsangebote zu Gender in der Lehre & Forschung (Gender Consulting).

Messkriterium: Die Maßnahmen werden umgesetzt. Die Angebote sind bekannt und werden angenommen. Das Angebotsportfolio wächst.

Handlungsfeld 4: Gestaltung einer diskriminierungskritischen und diversen Hochschule

Legende

Ziel 1: Präventions- und Beratungsangebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Antidiskriminierung werden etabliert/verstetigt.

Messkriterium: Beratungsangebote sind hochschulweit bekannt und werden genutzt. Ansprechpersonen sind geschult und wissen, wie sie sich bei Beratungsanfragen verhalten müssen.

Ziel 2: Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen im Veränderungsprozess.

Messkriterium: Es gibt einen regen Austausch und eine effiziente Zusammenarbeit. Maßnahmen werden gemeinsam umgesetzt und evaluiert.

HF 5: Stärkung der Position „Familiengerechte Hochschule“

Legende

Ziel 1: Die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie.

Messkriterium: Die Angebote sind bekannt und werden angenommen. Hochschulmitglieder werden in ihrer Vereinbarkeit unterstützt und erhalten gleiche Chancen.

Handlungsfeld 3: Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz

Legende

Ziel 1: Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz.

Messkriterium: Die Ausgewogenheit der Geschlechter unter den Studierenden in allen Fachbereichen nimmt zu.

Ziel 2: Erhöhung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals inkl. Professuren in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen.

Messkriterium: Der Frauenanteil steigt.

Ziel 3: Förderung und Schaffung von durchlässigen Karrierebedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs.

Messkriterium: Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Promotionen von Frauen erhöhen sich.

Handlungsfeld 1: Ausbau von Gender-Kompetenzen

Ziel	Nr.	Maßnahme	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 1: Es gibt verschiedene (zielgruppenspezifische) Formate zum Aufbau von Gender-Kompetenzen, die auch genutzt werden	1.1	Fortführung der Veranstaltungsreihe „Gender Impulse“ und anderer statusgruppenübergreifender innovativer und kreativer Veranstaltungen zum Thema Gender und Gleichstellung in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen.	Gleichstellungsteam, Fachbereiche	laufend			Mindestens eine Veranstaltung pro Semester.
Ziel 1	1.2	Identifikation von unterschiedlichen Angebotsformaten für verschiedene Arbeitskontexte (Akteur*innen in der Gleichstellungsarbeit, Führungskräfte inkl. Professor*innen, Lehrkräfte, Beratungsstellen, Mitarbeitende in Schüler*innenprojekten, Hochschulverwaltung).	Gleichstellungsteam, Fachbereiche, Dezernate, zentrale wiss. Einrichtungen, Personalentwicklung	1	ab 2024		Es gibt eine Übersicht über machbare und gewünschte Angebotsformate.
Ziel 1	1.3	Entwicklung von geeigneten Fortbildungsformaten (inkl. Selbstlernmodulen) durch das Gleichstellungsteam und Überprüfung in Rücksprache mit entsprechenden Stellen, ob diese in bestehenden Formaten als Querschnitt-Thema verankert werden können.	Gleichstellungsteam, Personalentwicklung, Fachbereiche, Dezernate, zentrale wiss. Einrichtungen	2		In Abhängigkeit zu 1.1.	Es stehen sukzessive wachsend verschiedene Fortbildungsformate zur Verfügung.
Ziel 1	1.4	Entwicklung von geeigneten Fortbildungs- und Informationsformaten für Studierende (z.B. in Form von Schlüsselqualifikationsmodulen).	Gleichstellungsteam, AStA, Studiengangseleitungen/Fachbereiche	2		In Abhängigkeit zu 1.1.	Es gibt eine Übersicht über machbare und gewünschte Angebotsformate sowie Verantwortliche in den Fachbereichen.
Ziel 1	1.5	Prüfung, ob eine Erfassung der Nutzung der Angebote pro Statusgruppe möglich ist sowie Einrichtung einer Evaluation der Angebote.	Gleichstellungsteam, IQEM, Dezernat 5	1	ab 2024		Die Prüfung wurde durchgeführt. Bei positivem Ergebnis wird zukünftig die Nutzung erfasst.
Ziel 1	1.6	Erstellung eines digitalen Gleichstellungs-ABCs als Informationsangebot.	Gleichstellungsteam, Dezernat 5	1	2024		Ein Gleichstellungs-ABC ist auf der Website erstellt und wird beworben

Legende

Ziel 1: Es gibt verschiedene (zielgruppenspezifische) Formate zum Aufbau von Gender-Kompetenzen, die auch genutzt werden.

Messkriterium gesamt: Mindestens 1% der Hochschul-Mitglieder nehmen die Fortbildungs- und Informationsangebote zum Thema Gender-Kompetenz wahr, mit einer Steigerung von 1% pro Jahr. Die Angebote stoßen auf positives Feedback.

Handlungsfeld 2: Gender-Mainstreaming

Ziele	Nr.	Maßnahmen	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 1: Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium, das in allen Hochschulstrukturen berücksichtigt und sichtbar gemacht wird.	1.1	Gleichstellung wird als wichtiges Qualitätskriterium in der Entwicklung der Hochschulstrategie berücksichtigt. Hierzu wird ein regelmäßiger Austausch zwischen Gleichstellung und den verschiedenen Bereichen der Hochschule fortgeführt oder im Rahmen vorhandener Strukturen etabliert.	Rektorat, Dezernate, Dekanate, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen	1	Ab sofort		Ein regelmässiger Austausch ist etabliert.
Ziel 1	1.2	Es wird geprüft, wie der gesetzliche Gleichstellungsauftrag bei der internen Mittelvergabe gemäß § 24 Abs. 5 HG sowie bei der Entwicklung eines neuen Budgetmodells berücksichtigt wird und entsprechend der Prüfergebnisse querschnittlich umgesetzt.	Dezernate 1+3, Rektorat, Gleichstellungsteam	2		Abhängig von der Entwicklung eines Budgetmodells	Gleichstellung wird im Haushalt berücksichtigt.
Ziel 1	1.3	Es wird geprüft ob und wenn ja in welcher Höhe geschlechterbezogene Entgeltungleichheiten bestehen. Entsprechend der Ergebnisse werden Lösungen zum Abbau von Ungleichheiten entwickelt.	Dezernat 1, Rektorat, Gleichstellungsteam	2		Abhängig von der Entwicklung eines Budgetmodells	Geschlechtsneutrale Verteilung von Zulagen und Budgets.
Ziel 1	1.4	Entwicklung eines Gesamtkonzeptes für das Datenmanagement unter Berücksichtigung genderspezifischer Fragestellungen.	IQEM, Dezernat 2, Rektorat, Gleichstellungsteam	3			Es wird ein Datenmanagementsystem aufgesetzt.
Ziel 1	1.5	Bei der Überarbeitung des Onboarding-Prozesses und der Ausweitung auf alle Bereiche der Hochschule werden Gleichstellung sowie Gender-Kompetenz querschnittlich berücksichtigt.	Personalentwicklung, Gleichstellungsteam	laufender Prozess			Gleichstellung ist als Thema in allen Onboarding-Angeboten vorhanden.
Ziel 1	1.6	Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Konzeption der Personalbefragung weiterhin aktiv eingebunden. Gleichstellung wird weiterhin als Querschnittsthema in Personalschulungsmaßnahmen berücksichtigt.	Personalentwicklung, IQEM, Gleichstellungsteam	laufender Prozess			Die Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 1	1.7	Gleichstellung ist thematischer fester Bestandteil der Hochschulkommunikation. Sie wird als Mehrwert und positiver Standortfaktor mit (mehr) Leichtigkeit und Inspiration kommuniziert, damit die Identifikation der Hochschulmitglieder mit dem Thema weiter wachsen kann.	Dezernat 5, Gleichstellungsteam	laufender Prozess			Im Quartal werden mindestens zwei Beiträge zum Thema Gleichstellung veröffentlicht
Ziel 1	1.8	Bei der Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie wird Gleichstellung querschnittlich mitgedacht. Es wird geprüft, an welchen Stellen Gleichstellungsangebote für internationale Hochschulmitglieder und Gäste bereits zugänglich sind und bestehende Barrieren sukzessive und bedarfsgerecht abgebaut.	Gleichstellungsteam, Dezernat 4, Dezernat 5	3			Internationale Hochschulmitglieder kennen die Angebote der Gleichstellung (wird geprüft über Befragung) und können diese auch nutzen.
Ziel 1	1.9	Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes inklusive der Gleichstellungspläne alle fünf Jahre.	Gleichstellungsteam, Personalentwicklung (für die Gleichstellungspläne)	laufender Prozess	2024, 2026, 2029		Die Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 1	1.10	Die dezentralen Gleichstellungspläne beziehen sich auf das Gleichstellungskonzept und werden regelmäßig überprüft sowie sinnvoll mit anderen QM-Strukturen verknüpft.	Gleichstellungsteam, Fachbereiche, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, Verwaltung	1			Es findet ein jährlicher Austausch zur Fortführung der Gleichstellungspläne statt.
Ziel 2: Die zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit ist in den Strukturen gut verankert.	2.1	Regelmäßige Qualifizierung und Fortbildung für Gleichstellungsakteur*innen. Der Onboardingleitfaden für Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig aktualisiert.	Gleichstellungsteam				Es wird mindestens eine Fortbildung pro Semester angeboten.
Ziel 2	2.2	Dekanate und Fachbereiche werden mindestens bei jedem Dekanatswechsel über den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag sowie die Funktion und Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten informiert.	Gleichstellungsteam	3		Nächste Gremienwahl 2027	Es gibt ein Informationsschreiben für Dekanate, oder das Thema Gleichstellung ist in bestehende Onboarding-Formate integriert.
Ziel 2	2.3	Regelmäßiger Wissenstransfer zwischen zentralem und dezentralem Team Gleichstellung.	Gleichstellungsteam, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Laufender Prozess			1x im Monat Newsletter, zusätzlich finden Austauschrunden statt.
Ziel 2	2.4	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden bedarfsgerecht und angemessen ausgestattet und für ihre Tätigkeit entlastet	Rektorat, Fachbereiche, Gleichstellungsteam	2			Es gibt eine Übersicht der genutzten Entlastungs- und Ausstattungsangebote.
Ziel 2	2.5	Überprüfung und Überarbeitung der Grund- und Wahlordnung hinsichtlich der Ämter der Gleichstellungsbeauftragten (zentral/dezentral).	Gleichstellungsteam, Dezernat 2	2			Die Grund- Wahlordnung wurde überarbeitet.
Ziel 3: Umsetzung der geschlechtergerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten	3.1	Die Empfehlungen für gendergerechte Hochschulkommunikation werden hochschulweit bekannt gemacht und allen neuen Hochschulangehörigen zu Beginn zur Kenntnis gebracht.	Gleichstellungsteam, Dezernate 1 + 5	1			Die Empfehlung ist im Onboardingprozess enthalten.
Ziel 3	3.2	Websites werden auf Gleichstellung und genderneutrale Sprache hin überprüft und bearbeitet, insbesondere auch gendersensible Ansprache auf den Studiengang- und Karriereseiten.	Gleichstellungsteam, Fachbereiche, Dezernate, zentrale wiss. Einrichtungen	2			Der Webauftritt der Fachhochschule ist genderneutral bzw. gendersensibel.
Ziel 3	3.3	Angebot von bedarfsgerechten Fortbildungsformaten zur Anwendung der gendergerechten Sprache.	Gleichstellungsteam			Abhängig von Ergebnis HF 1, Ziel 1 Maßnahme 1.1.	Es gibt Fortbildungsmöglichkeiten zu gendergerechter Kommunikation.
Ziel 3	3.4	Vorbildhafte Projekte aus der ganzen Hochschule werden einmal jährlich auf der Website der FH SWF sowie in Medienbeiträgen präsentiert und die Verantwortlichen vorgestellt. Das schafft Anerkennung und Nachahmungseffekte. Der Mehrwert der Maßnahmen wird durch die aufbereiteten Geschichten noch besser nachvollziehbar.	Projektverantwortliche, Dezernat 5, Gleichstellungsteam	3			Eine Best-Practice Seite ist eingerichtet.

Ziele	Nr.	Maßnahmen	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 4: Es gibt Beratungs- und Informationsangebote zu Gender in der Lehre & Forschung (Gender Consulting)	4.1	Entwicklung eines Informationsportals inklusive einer Best-Practice-Sammlung vorbildhafter Projekte aus der ganzen Hochschule und weiterer Vorschläge, Materialien etc. zu Gender & Diversity in der Lehre, um Lehrende zu unterstützen, Gender und Diversity aufzugreifen und zu thematisieren, z. B. Entwicklung eines Leitfadens für Gender in der Lehre und Forschung.	Gleichstellungsteam, Dezernat 5, Fachbereiche	2		Abhängig von Ergebnis HF 1, Ziel 1 Maßnahme 1.1.	Ein Informationsportal wurde eingerichtet und bekannt gemacht.
Ziel 4	4.2	Lehrende werden aktiv dabei unterstützt, gendersensible Lehre umzusetzen. Es wird das Beratungsangebot weiterentwickelt sowie das Workshop-Angebot zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz ausgebaut.	Gleichstellungsteam, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	3			Es gibt Ressourcen zur Beratung. Die Beratung zu gendersensibler Lehre ist bekannt und wird genutzt.

Legende

Ziel 1: Gleichstellung wird in allen Hochschulstrukturen mitgedacht und sichtbar gemacht. Gleichstellung etabliert sich als Qualitätskriterium.
Messkriterium: Verantwortliche sind identifiziert und setzen die Maßnahmen automatisch um.

Ziel 2: Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit.
Messkriterium: Zentrale wie dezentrale Gleichstellungsarbeit wird wertgeschätzt, Gleichstellungsakteur*innen werden aktiv einbezogen.

Ziel 3: Umsetzung der geschlechtergerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten.
Messkriterium: Die Anwendung der geschlechtergerechten Kommunikation erfolgt automatisch.

Ziel 4: Es gibt Beratungs- und Informationsangebote zu Gender in der Lehre & Forschung (Gender Consulting).
Messkriterium: Die Maßnahmen werden umgesetzt. Die Angebote sind bekannt und werden angenommen. Das Angebotsportfolio wächst.

Handlungsfeld 3: Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz

Ziele	Nr.	Maßnahmen	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 1: Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz	1.1	Identifikation von Entwicklungspotenzialen in bestehenden Schüler*innen-Projekten unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive (Effektivität hinsichtlich Ansprache, Motivation und Wecken eines intrinsischen Interesses insbesondere für Schülerinnen). Die Übersicht der Angebote für Schüler*innen-Projekte werden um einen Schwerpunkt für Schülerinnen* ergänzt und neu sortiert.	Fachbereiche, Dezernat 2, Gleichstellungsteam	1			Es gibt eine zentrale Übersicht zu allen Schülerinnen-Angeboten. In der Evaluation der Angebote wird die Motivation und das Interesse abgefragt.
Ziel 1	1.2	Angebote zum Girls Day werden hinsichtlich ihrer gendersensiblen Umsetzung und Wirksamkeit überprüft, ggf. verbessert und fortgeführt. Die Studieneingangsbefragung wird angepasst, um den Effekt von Schüler*innenprojekten zu erheben.	Fachbereiche, Dezernate 2+5	2			Erweiterung der Studieneingangsbefragung.
Ziel 1	1.3	Niedrigschwellige Schulungsmaßnahmen zur Förderung der Gender Kompetenz für Projektpersonal werden eingeführt und erprobt.	Dezernat 2 + 5, Gleichstellungsteam	2		Abhängig von Ergebnis HF 1, Ziel 1 Maßnahme 1.1.	Es gibt kurze Schulungsformate für Projektpersonal.
Ziel 1	1.4	Es werden neue Formate für eine gezielte Ansprache von jungen Frauen/Schülerinnen entwickelt und getestet.	Dezernat 2 + 5	2			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 2: Erhöhung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals inkl. Professuren in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen.	2.1	Prüfung von Möglichkeiten zur Verbesserung der Wirksamkeit der Berufungsverfahren hinsichtlich der Anwerbung geeigneter Kandidatinnen, z. B. durch die Durchführung einer Marktanalyse vor der Ausschreibung von Professuren zur Überprüfung der Passung von Denomination und Bewerber*innenfeld sowie frühzeitige Einbindung der GB bei der Ausschreibung.	Dezernat 1, Fachbereiche	2			Die Prüfungsergebnisse sind dokumentiert.
Ziel 2	2.2	Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur proaktiven Ansprache potenzieller Kandidatinnen, z. B. durch Erprobung neuer Rekrutierungswege („Active Sourcing“) und Nutzung vorhandener Stellenbörsen und Netzwerke für Frauen in der Wissenschaft.	Gleichstellungsbeauftragte, Berufungskommissionen	Laufender Prozess			Dokumentation und Auswertung von Möglichkeiten hinsichtlich Wirksamkeit.
Ziel 2	2.3	Entwicklung einer Handreichung für geschlechtergerechte Berufungsverfahren inkl. proaktiver Rekrutierung und „Unconscious Bias“ oder Erweiterung der Berufsordnung.	Gleichstellungsbeauftragte	2			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 2	2.4	Überprüfung der Verfahren in der Personalgewinnung und im Personalmarketing hinsichtlich Transparenz, Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit.	Dezernat 1	2			Maßnahme ist umgesetzt. Die Ergebnisse der Überprüfung fließen in die Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren ein.
Ziel 2	2.5	Entwicklung einer gendersensiblen Karrierewebsite sowie Marketing. Bei der Entwicklung eines Employer Brandings wird Gleichstellung von vornherein mitgedacht und abgebildet. Dies trägt zur Attraktivitätssteigerung bei.	Personalentwicklung	3			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 2	2.6	Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium der Arbeitgebermarke FH SWF	Personalentwicklung	2			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 3: Die Karrierebedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs sowie in (wissenschaftlichen) Führungspositionen sind durchlässig und chancengerecht.	3.1	Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zur Promotion unter Verweis auf das Promotionsnetzwerk der Fachhochschule Südwestfalen.	Professor*innen, Lehrende, Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs	Laufender Prozess			Der Frauenanteil von Promovierenden steigt.
Ziel 3	3.2	Prüfung vorhandener Strukturen und ggf. Entwicklung eines (fachspezifischen) Mentoringprogrammes.	Fachbereiche, Gleichstellungsteam	3			Umsetzung nach Prüfergebnis.
Ziel 3	3.3	Gender/Gleichstellung wird bei der Entwicklung von Nachwuchs-Qualifizierungsangeboten querschnittlich berücksichtigt, genderspezifische Angebote werden in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro ausgeweitet.	Servicestelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs	2			Gleichstellungsangebote sind im Promotionsnetzwerk bekannt und werden zielgruppengerecht angeboten.
Ziel 3	3.4	Eingehende Analyse der Verteilung von Gremienarbeit zwischen Frauen und Männern, sowie die Entwicklung bedarfsgerechter Lösungswege wenn Frauen überproportional gegenüber ihrer Repräsentanz eingebunden sind.	Fachbereiche, Dezernat 1, Rektorat	2			Umsetzung der Analyse und Ableitung entsprechender Maßnahmen.

Legende

Ziel 1: Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz.

Messkriterium: Die Ausgewogenheit der Geschlechter unter den Studierenden in allen Fachbereichen nimmt zu.

Ziel 2: Erhöhung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals inkl. Professuren in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen.

Messkriterium: Der Frauenanteil steigt.

Ziel 3: Förderung und Schaffung von durchlässigen Karrierebedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs sowie in (wissenschaftlichen) Führungspositionen.

Messkriterium: Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Promotionen von Frauen erhöhen sich.

Handlungsfeld 4: Gestaltung einer diskriminierungskritischen und diversen Hochschule

Ziele	Nr.	Maßnahmen	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 1: Die FH SWF hat transparente Präventions- und Beratungsangebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Antidiskriminierung.	1.1	Durchführung einer Gefährdungsanalyse und Ableitung entsprechender Maßnahmen.	Bildung eines Steuerungsteams	1	Ab 2024	ja/nein	Eine Gefährdungsanalyse ist erstellt.
Ziel 1	1.2	Etablierung transparenter Präventions-, Beratungs- und Beschwerdestrukturen sowie Entwicklung dafür notwendiger Ordnungen und Kodizes.	Runder Tisch Diskriminierungsfreie Hochschule, Dezernat 1 + 2, Rektorat, Gleichstellungsteam, AStA, Ethikkommission	1	Ab 2024		Ein Arbeitskreis ist eingerichtet und erarbeitet ein Beratungs- und Schutzkonzept.
Ziel 1	1.3	Bekanntgabe der Verfahren und Beratungsangebote an alle Mitglieder und Angehörigen der FH SWF und anlässlich von Amtsantritten, Neueinstellungen und Studienbeginn sowie ihre dauerhafte, leicht auffindbare und zugängliche Veröffentlichung insbesondere auf der Webseite der FH SWF.	Dezernat 1, 2 und 5	1	Ab 2024		Evaluation der Nutzung ist Bestandteil der Beschäftigten- und Studierendenbefragung.
Ziel 1	1.4	Regelmäßige Vernetzung und Qualitätssicherung der Beratungs- und Begleitungsangebote über den Runden Tisch.	Runder Tisch			Laufender Prozess	Der Runde Tisch tagt 1x im Semester.
Ziel 1	1.5	Sicherstellung der fachlichen Qualifizierung und Begleitung von Anlauf- und Beratungsstellen.	Personalentwicklung unter Beteiligung der entsprechenden Stellen als Bedarfsträger*innen	2		in Abhängigkeit zu Maßnahmen 1.1./1.2.	Fortbildungsangebote zur Aufnahme der Tätigkeit werden von den Beratenden genutzt.
Ziel 1	1.6	Einbindung der Thematik in verschiedene Fortbildungs- und Informationsangebote für eine „Kultur des Hinsehens und Ansprechens“.	Personalentwicklung, Gleichstellungsteam, Dezernat 5	2			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 2: Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen im Veränderungsprozess.	2.1	Etablierung regelmäßiger Zusammenarbeit, z. B. Projekt CampusDialoge.	Gleichstellungsteam, Rektorat, weitere Beteiligte aus allen Statusgruppen	1		Laufender Prozess	Beteiligte sind benannt und ein regelmäßiger Austausch mindestens 1x im Semester ist etabliert.
Ziel 2	2.2	Entwicklung eines breiteren Informations- und Beratungsangebotes zu Diversity-Bereichen.	Runder Tisch, Gleichstellungsteam, bestehende Beratungseinheiten, AStA	2		in Abhängigkeit zu Ziel 1, Maßnahmen 1.1.+1.2.	Weitere Beratungsangebote sind etabliert.
Ziel 2	2.3	Einbettung von Fragen zu Diskriminierungserfahrungen / Diversity in bestehenden Evaluationen, z. B. Lehrevaluation, Studierendenbefragungen.	IQEM, Steuerungsteam (HF 4, Ziel 1, Maßnahme 1.1), Gleichstellungsteam, Runder Tisch	3			Maßnahme ist umgesetzt.
Ziel 2	2.4	Fortbildungsangebote zu Diversity, insbesondere für Führungskräfte.	Diversity, Gleichstellungsteam	3			Es gibt interne Fortbildungsangebote oder regelmäßige Hinweise auf externe Angebote.
Ziel 2	2.5	Die Hochschule prüft die bauliche Infrastruktur auf Diskriminierungsfreiheit und baut Hürden ab (z. B. Einrichtung von WCs oder Umkleidekabinen für alle Geschlechter).	Dezernat 7, Gleichstellungsteam	1			Die Überprüfung wird regelmäßig durchgeführt und die Ergebnisse entsprechend umgesetzt.

Legende

Ziel 1: Präventions- und Beratungsangebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Antidiskriminierung werden etabliert/verstetigt.

Messkriterium: Beratungsangebote sind hochschulweit bekannt und werden genutzt. Ansprechpersonen sind geschult und wissen, wie sie sich bei Beratungsanfragen verhalten müssen.

Ziel 2: Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen im Veränderungsprozess.

Messkriterium: Es gibt einen regen Austausch und eine effiziente Zusammenarbeit. Maßnahmen werden gemeinsam umgesetzt und evaluiert.

Handlungsfeld 5: Stärkung der Position „Familiengerechte Hochschule“

Ziel	Nr.	Maßnahmen	Beteiligte	Priorität	Zeitraum	Kommentar	Messkriterium
Ziel 1: Die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie.	1.1	Die Durchführung der Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“ sowie die Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule e.v.“ werden weitergeführt. Maßnahmen werden kontinuierlich konsolidiert, optimiert und erweitert.	Familienbüro, Gleichstellungsbeauftragte, Rektorat		2023 + 2026		Die Jahresberichte werden abgegeben. Die Maßnahmen werden erweitert.
Ziel 1	1.2	Bestehende funktionierende Entlastungs- und Ausgleichsangebote werden unter Berücksichtigung des Aspekts „geldwerter Vorteil“ fortgeführt und regelmäßig bekannt gemacht. Die Nutzung wird erfasst.	Familienbüro, Personalverantwortliche, Lehrende	1		Laufender Prozess	Die Angebote sind vorhanden und bekannt. Die Nutzung der Angebote ist dokumentiert.
Ziel 1	1.3	Bedarfsgerechte Fortführung des Kinderbetreuungsangebotes. Nutzung wird erfasst.	Familienbüro			Laufender Prozess	Das Kinderbetreuungsangebot ist verstetigt.
Ziel 1	1.4	Regelmäßige Überprüfung der Strukturen hinsichtlich ihrer Auswirkung auf Familiengerechtigkeit, u.a. durch Personalbefragung (BiFra) und andere Instrumente.	Personalentwicklung, IQEM, Gleichstellungsteam, Familienbüro			Laufender Prozess	In verschiedenen Befragungsformaten ist das Thema Vereinbarkeit integriert.
Ziel 1	1.5	Die Attraktivität der Hochschule als familiengerechter Arbeits- und Studienort wird regelmäßig in geeigneten Formaten kommuniziert und ist Teil der Arbeitgebermarke.	Familienbüro, Dezernat 5			Laufender Prozess	Die Maßnahme ist umgesetzt.

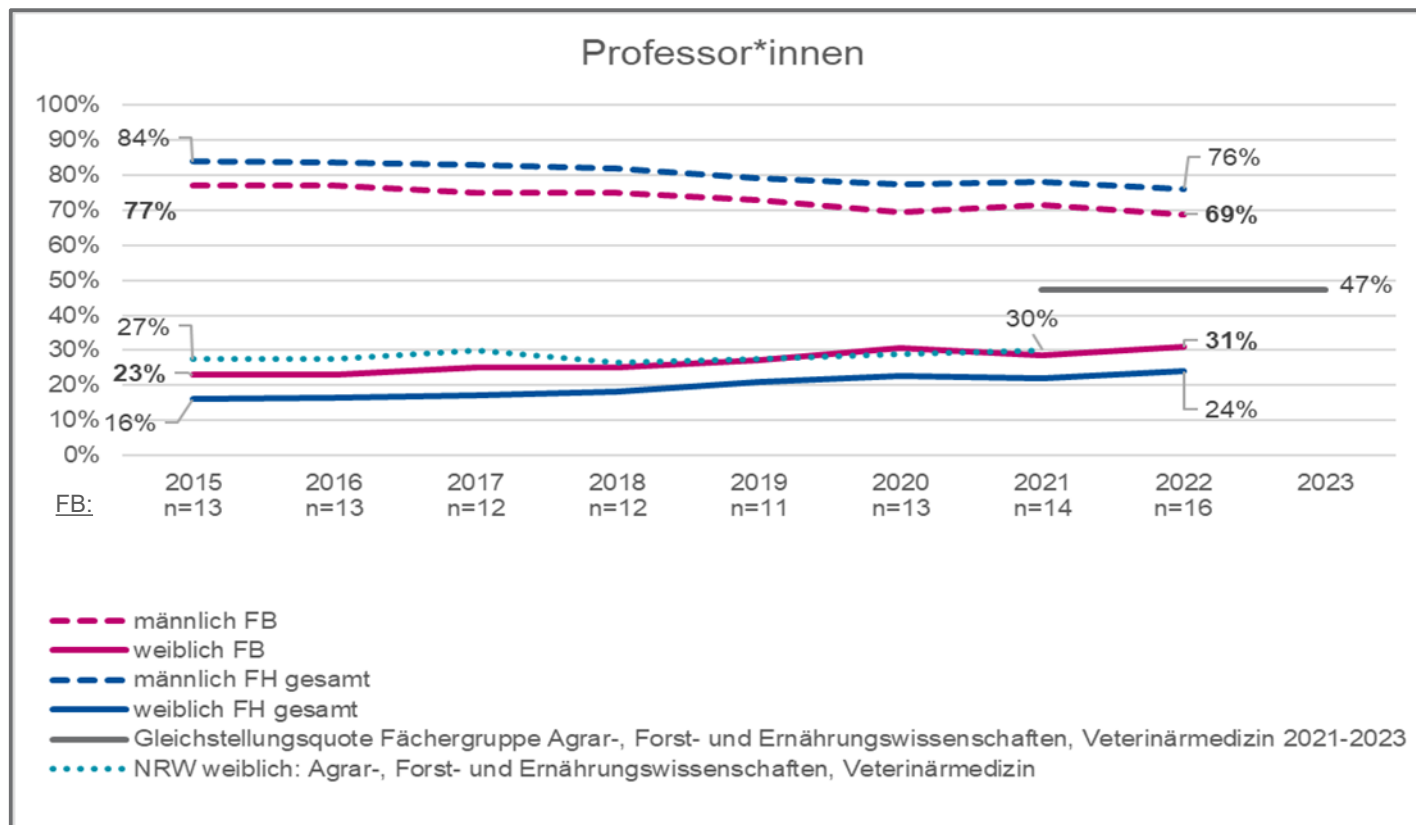
Legende

Ziel 1: Die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie.

Messkriterium: Die Angebote sind bekannt und werden angenommen. Hochschulmitglieder werden in ihrer Vereinbarkeit unterstützt und erhalten gleiche Chancen.

Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

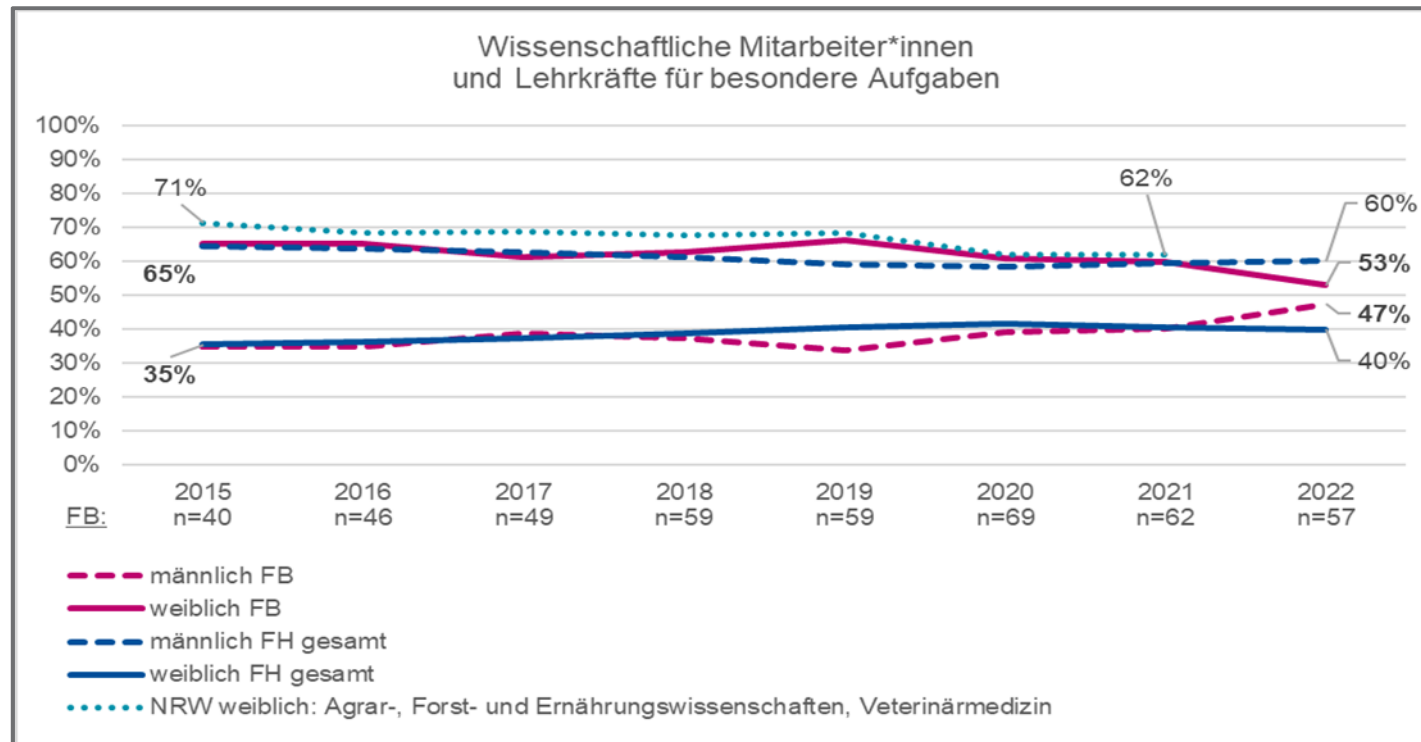


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



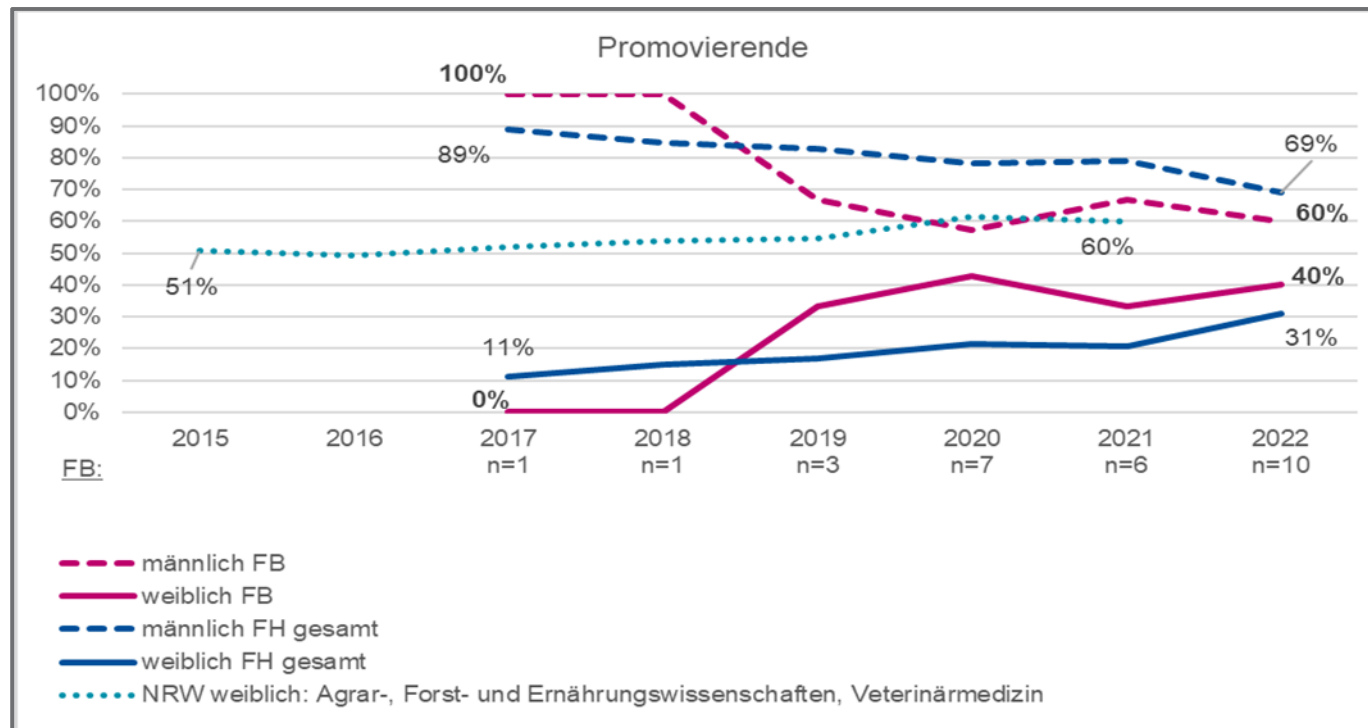
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



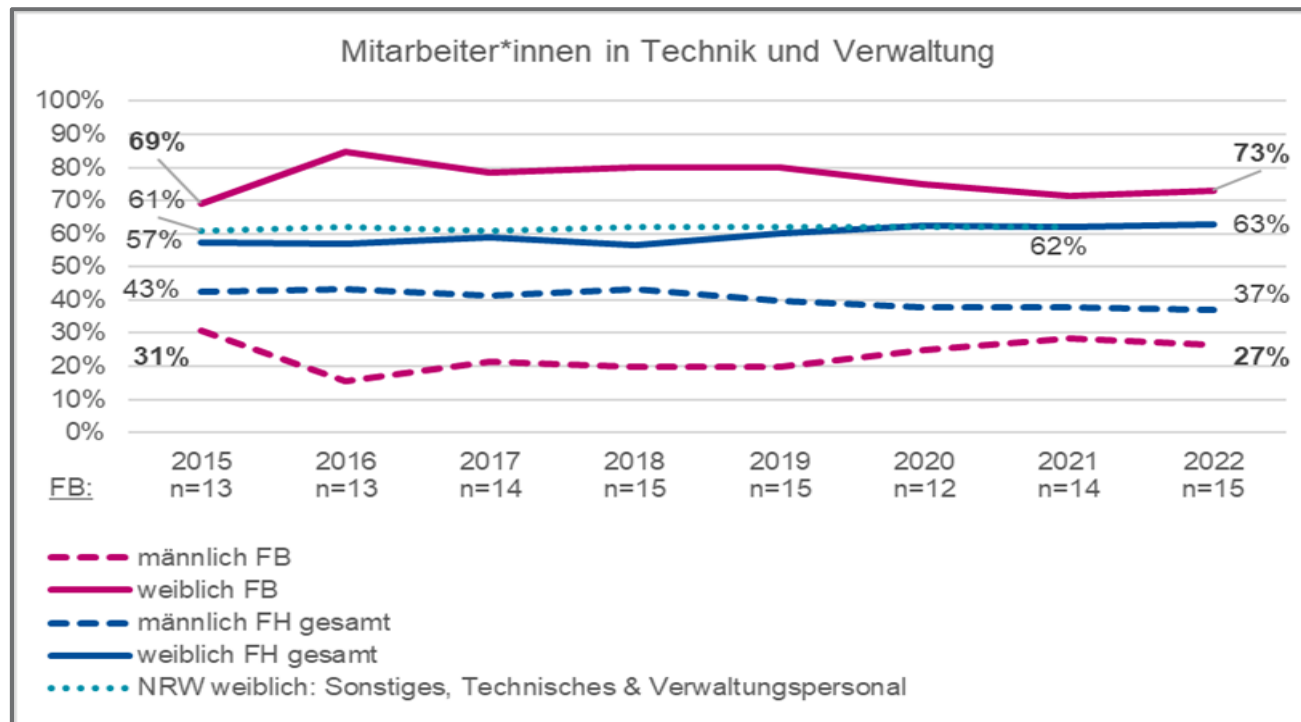
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

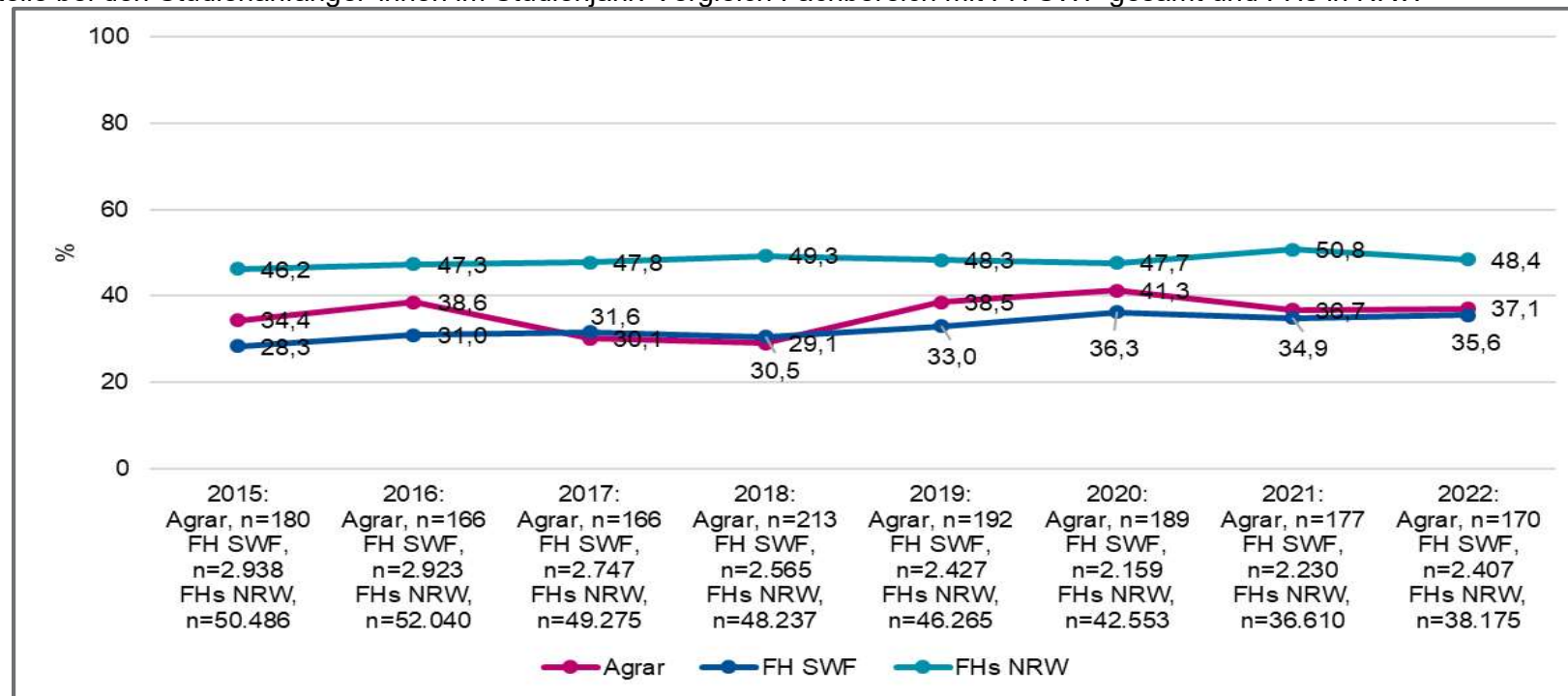
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



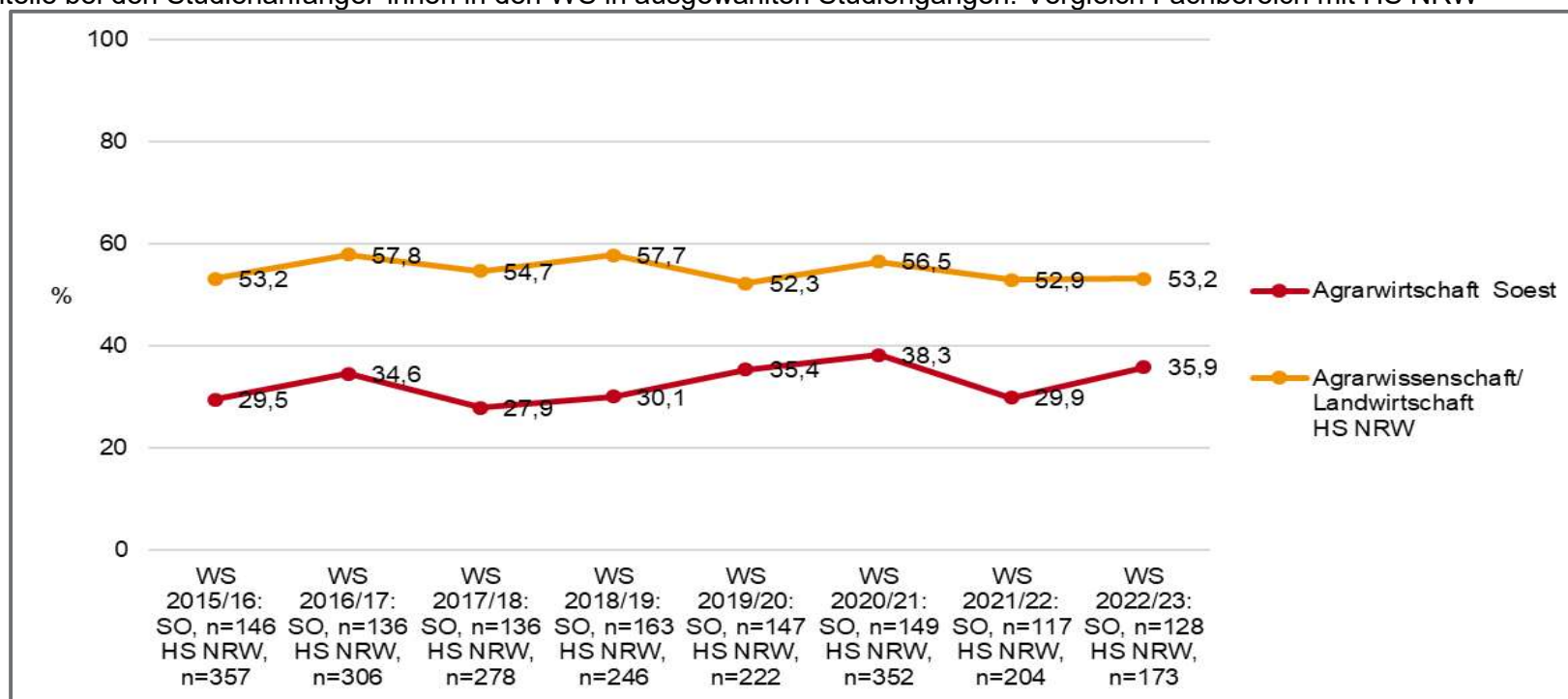
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;

FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Aktueller Stand und Bedarfe zur Gender- kompetenz wird ermittelt	Bestandsaufnahme zu bestehenden Formaten, in denen Gender bereits Thema / Inhalt ist sowie zu bestehenden Bedarfen	ab sofort	Dekanat und dezentrale Gleichstellungs- beauftragte			
		Geschlechterspezifische Auswertung der jährlich stattfindenden Studiengangsbefragungen, Vorstellung der Ergebnisse im Fachbereichsrat	bereits gestartet fortführend bis 2028	Qm-Managerin und Evaluations- beauftragte			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Umsetzung einer geschlechter- gerechten Kommunikation	Überarbeitung der Formulare des Fachbereichs, Schriftstücke, Einladungsvorlagen etc., so dass sich alle Fachbereichsangehörigen angesprochen fühlen	bis Ende 2024	Dekanat, dezentrale Gleichstellungs- beauftragte			
	Sensibilisierung für Genderthemen bei Angehörigen des Fachbereichs	Informationen über die Verteilpunkte von Periodenprodukten am Standort Soest	ab sofort	dezentrale Gleichstellungs- beauftragte			
		Gewährleistung einer gendersensiblen und diskriminierungsfreien Lehre	ab sofort	Dekan			
		Angebote für studentische Arbeiten mit Bezug zum Thema Frauen und Landwirtschaft, Ernährung, Ökologie	ab sofort	Professorinnen und Professoren			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insb. Erhöhung des Frauenanteils	Fortführung des Girls'Day	laufend	Professorinnen und Professoren			
		Geschlechterparitätische Besetzung von Akteur*innen beim Schnupperstudium	laufend	Sandra Rose (Fachbereichsman- agement)			
	Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen, in denen sie unter- repräsentiert sind	Geschlechterparitätische Besetzung von Vortragenden im Wissenschaftlichen Seminar des Fachbereichs	ab sofort	Prof. Dr. Marcus Mergenthaler, Christiane Wildraut			
		Berücksichtigung von Frauen als Rednerinnen beim jährlich stattfindenden Agrarforum	ab sofort	Dekanat			
		Berücksichtigung des Geschlechts bei der jährlichen Vergabe des Agrarpreises (möglichst jährlicher Wechsel)	ab sofort	Dekanat			
		Berücksichtigung des Frauenanteils bei Fotos/Flyer/Broschüren des Fachbereichs	ab sofort	Dekanat			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 Gestaltung einer diskriminierungs- kritischen und diversen Hochschule	Transparente Präventions- und Beratungs- angebote	Etablierung einer Kontaktperson für Fachbereichsangehörige, die Unterstützung und Beratung wegen sexualisierter Gewalt oder Diskriminierung benötigen	Ende 2024	Dekanat und dezentrale Gleichstellungs- beauftragte			
		Studierendencoach als Ansprechperson für Studierende des Fachbereichs	bereits eingestellt	Maja Giffhorn, Dekanat			
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	Abfrage, welche Unterstützungsbedarfe es im Fachbereich zu Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie gibt	Ende 2024	Dekanat, dezentrale Gleichstellungs- beauftragte			
		Anpassung der Stundenpläne auf mögliche Wünsche und Notwendigkeiten junger Familien	ab sofort	Stunden- planer*innen, Dekanat			

Fachbereich Agrarwirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

Die Gleichstellungsquote wurde anhand des Statistikportals "Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW" ermittelt. Die sich daraus ergebende Ausgangsgesamtheit an potentiellen Bewerberinnen weicht erheblich von den tatsächlichen Bewerbungszahlen von Bewerberinnen ab. Der Fachbereich Agrarwirtschaft hat in den Jahren 2019-2023 insgesamt 5 Berufungsverfahren durchgeführt. Insgesamt lag der Anteil der Bewerberinnen bei rund 14,3%.

Abgeschlossene Maßnahmen:

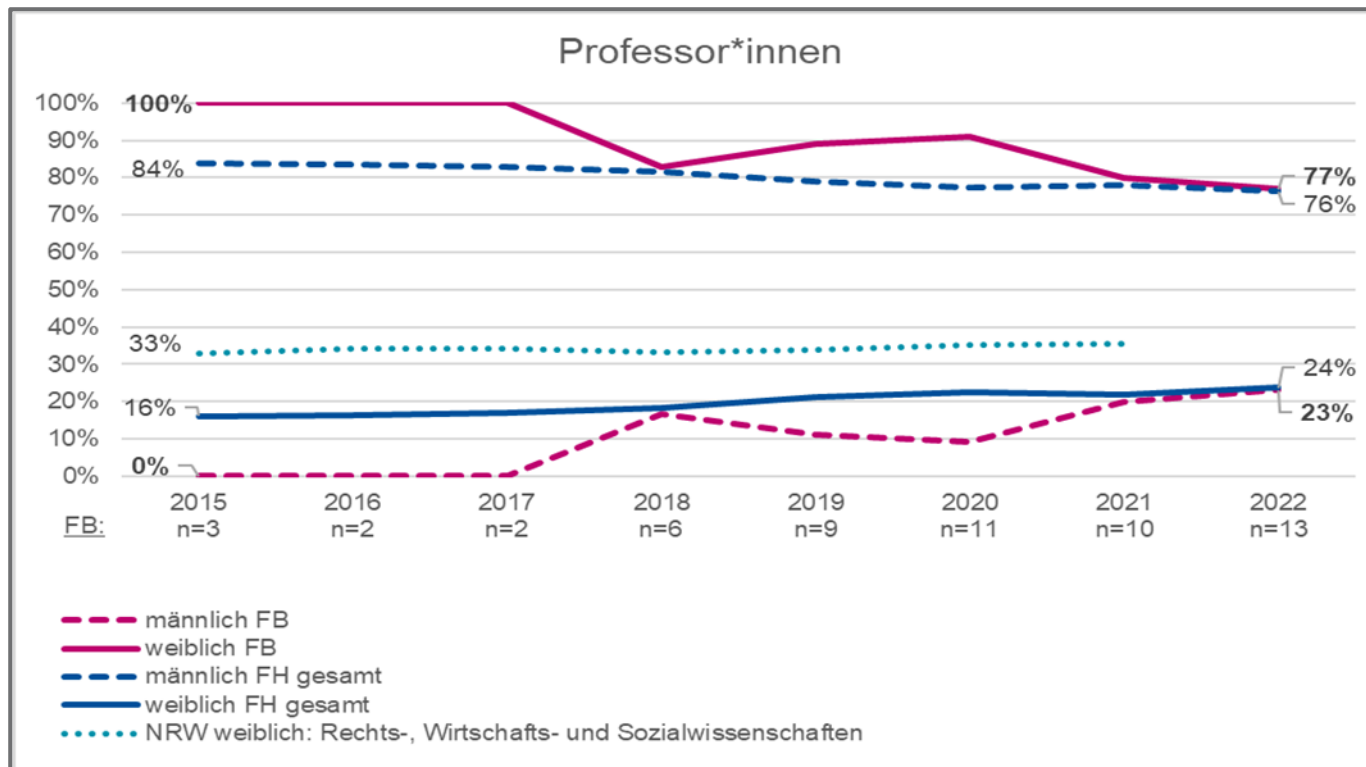
./.

Weitere laufende Maßnahmen:

./.

Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

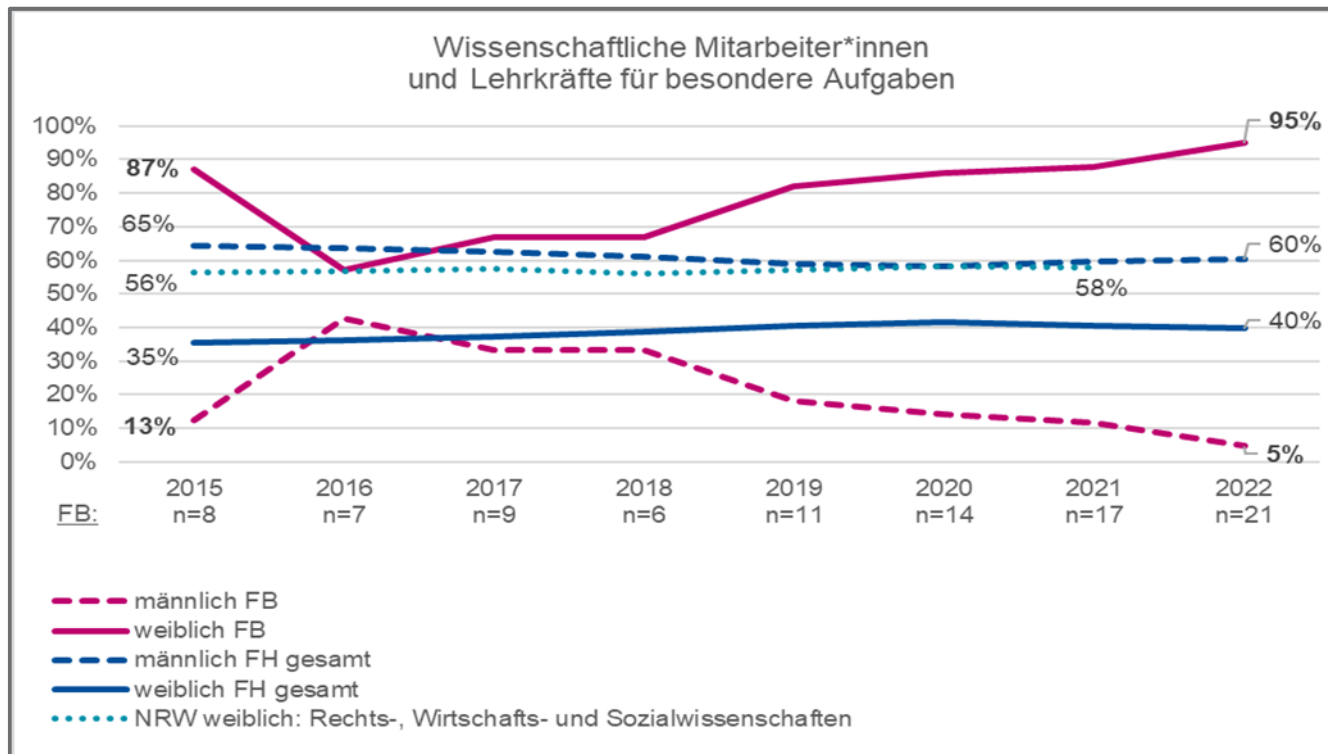


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



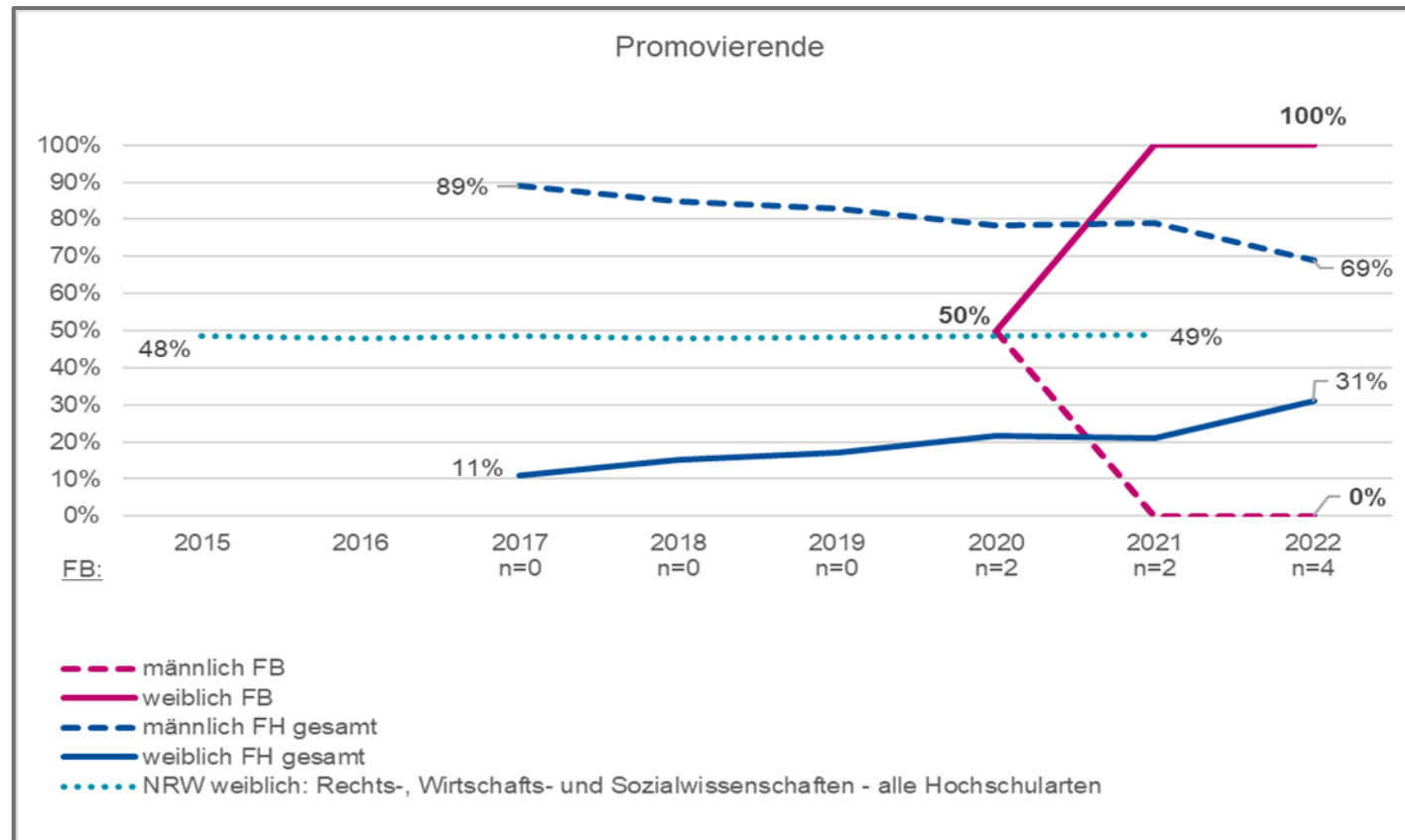
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

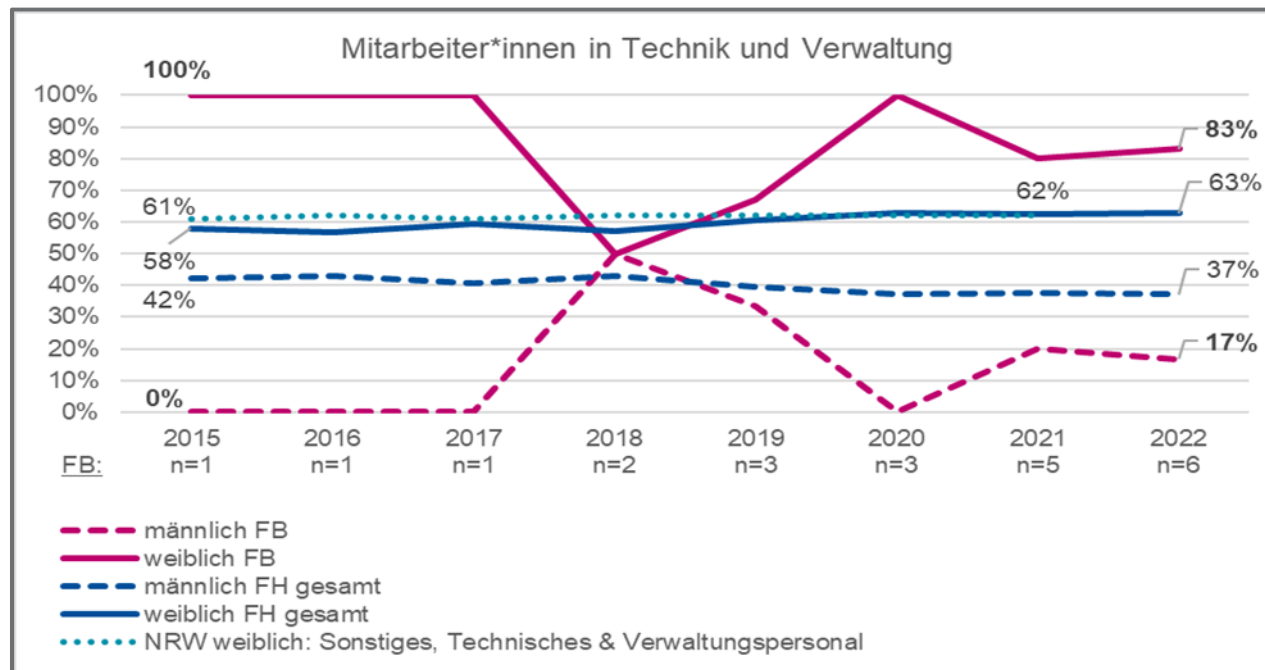


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

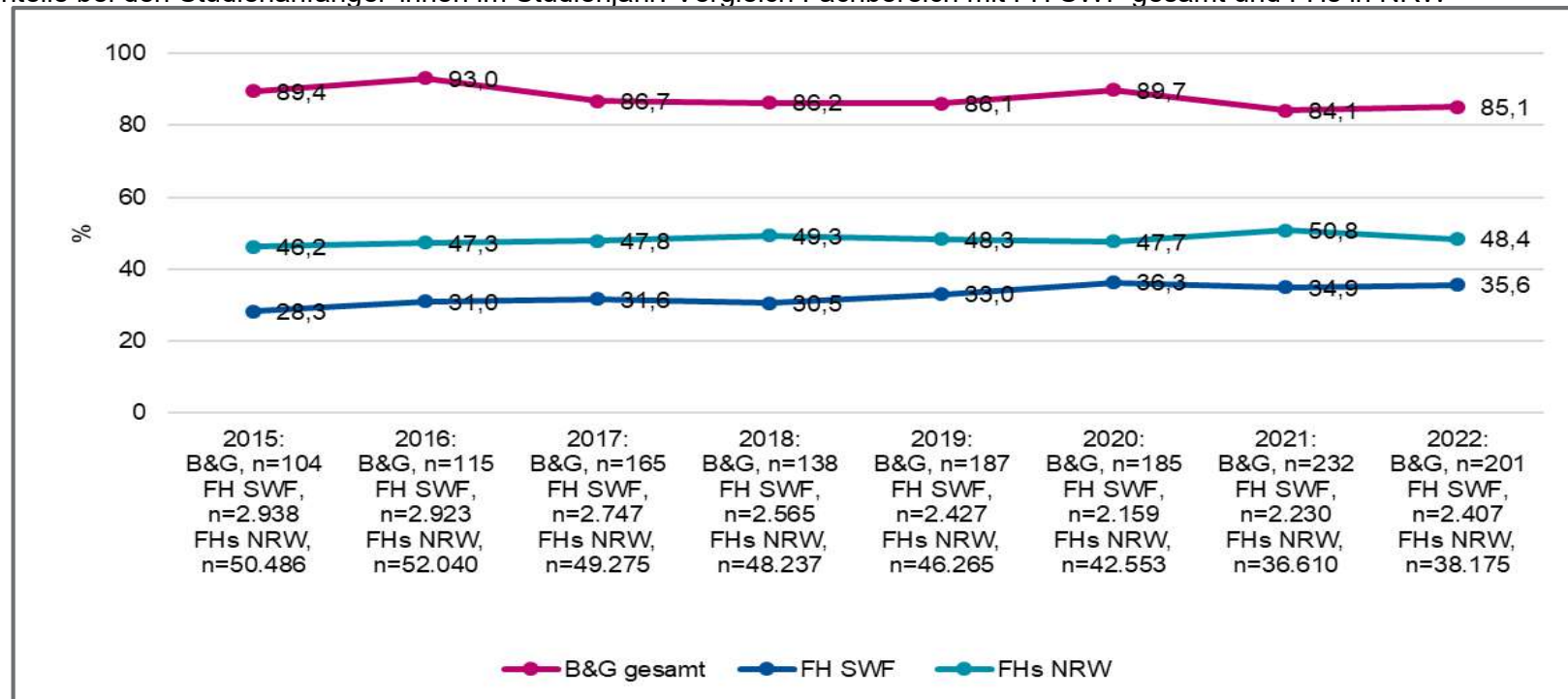
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

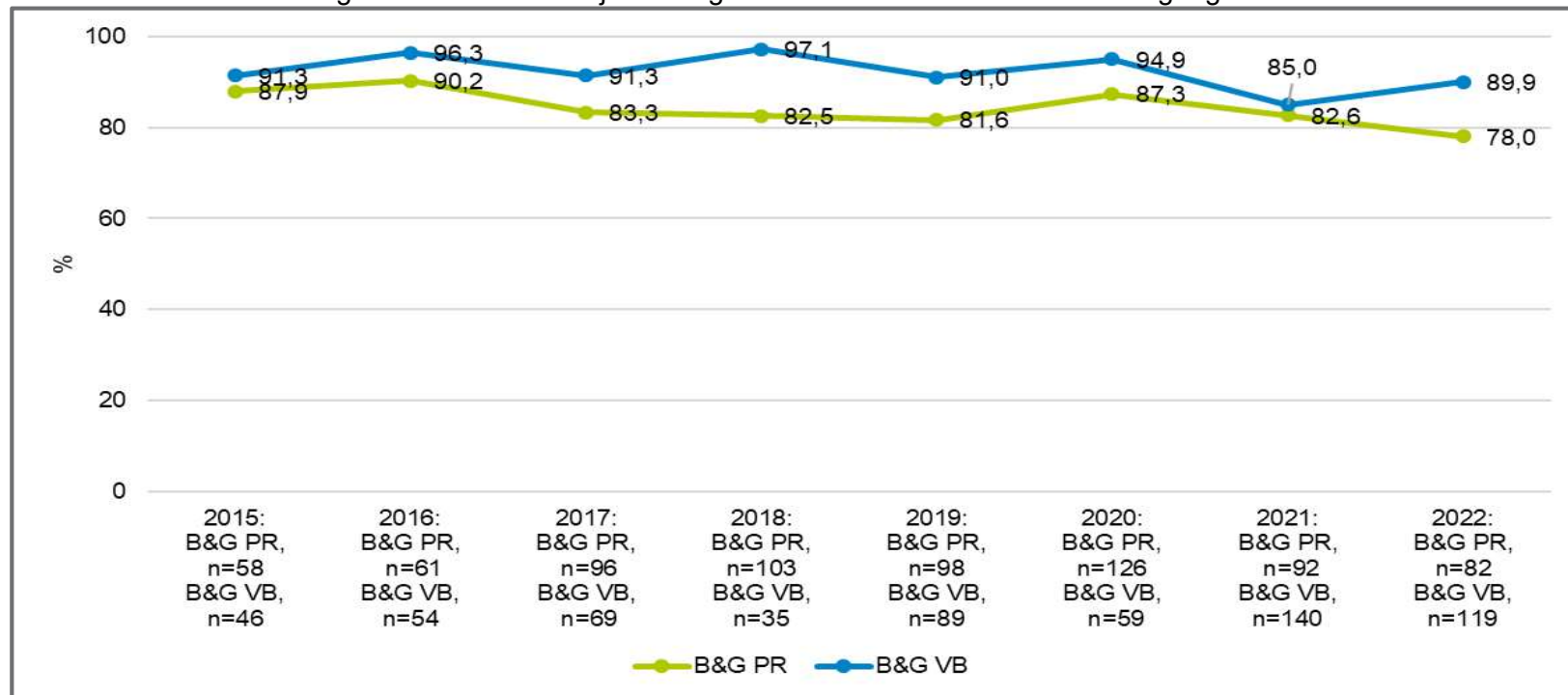
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs



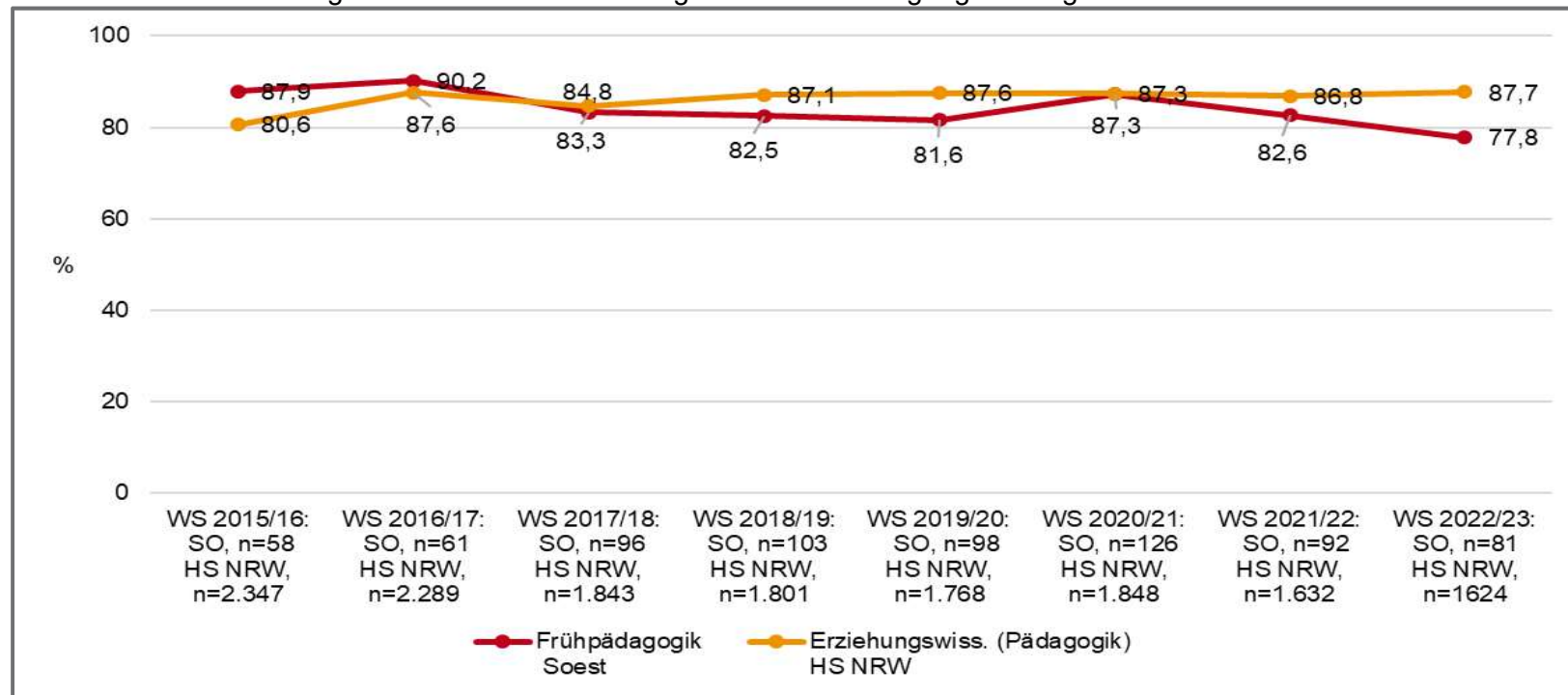
Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge



Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;

FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Förderung der geschlechts- sensiblen Haltung Förderung von Handlungs- kompetenz	Berücksichtigung des Themas „Geschlecht“ als eine der Diversitätskategorien sowie Korrelationen mit anderen Kategorien (Intersektionalität) im Rahmen eines Fachbereichsworkshops. Unterstützung durch die Referentin Charlotte Kaiser vom Landesprojekt LSBTIQ* Strukturen im ländlichen Raum	Umsetzung des Themas im Rahmen des Fachbereichsworkshops am 12. April 2024	Karin Wehmeyer			
		Entwicklung eines Leitbilds für den Fachbereich B&G zu verschiedenen Diversitätskategorien Regelmäßige Fortschreibung des Leitbilds	Langfristiges Projekt – Begonnen wird mit der Kategorie Geschlecht am FB Workshop	Dekanat			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming		Teilnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Fachbereichsratssitzungen	laufend	Karin Wehmeyer, Linda Küppenbender	Regelmäßige aktive Teilnahme der GB		
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz		Beteiligung am Professor*innen- Programm im Rahmen einer Bewerbung für die gesamte Hochschule (im Hinblick auf den BA Soziale Arbeit)					
4 diskriminierungs- kritische und diverse Hochschule		Beschäftigung mit dem Thema diskriminierungskritische Hochschule (z. B. Sensibilisierung zum Thema „Grenzüberschreitungen“, Auseinandersetzung mit Thema Machtmissbrauch)	Fortschreitend Thematisierung im Rahmen des FB Workshops im September 2024				
		Beteiligung am Projekt Ausbau von Gender-Toiletten	Ab 2024				
		Ggf. Einbringen im Projekt „Toleranz-Räume“ über die Stadt Soest (Veranstaltungen an der Hochschule)	2025				

Fachbereich Bildungs- und Gesellschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

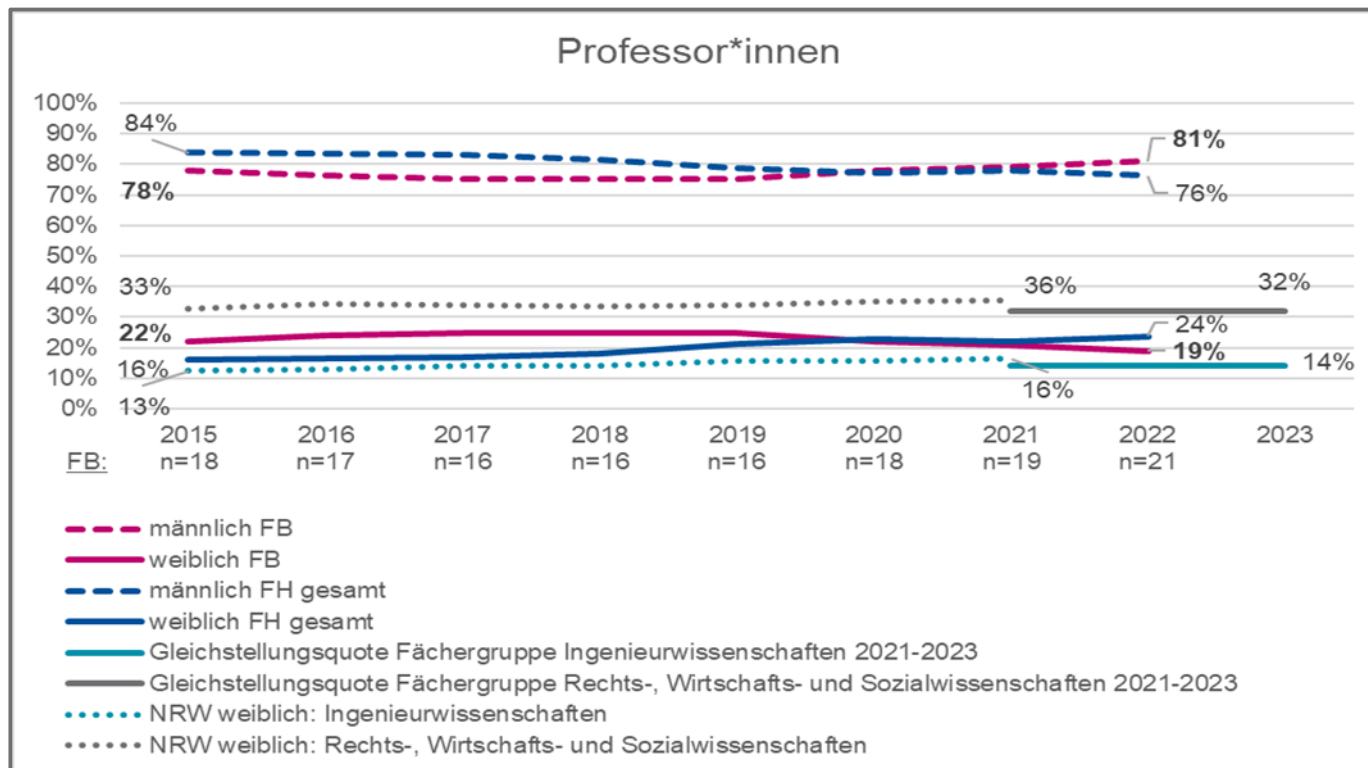
./.

Weitere laufende Maßnahmen:

./.

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

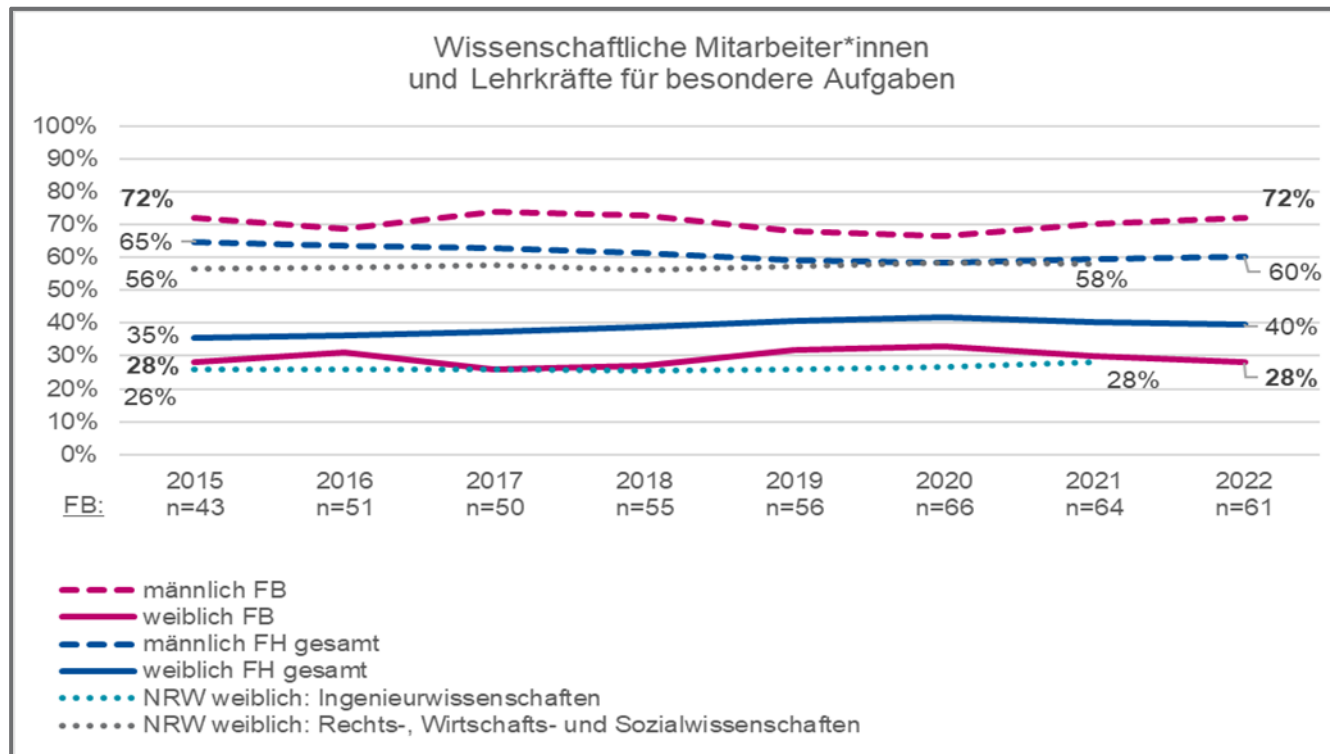


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



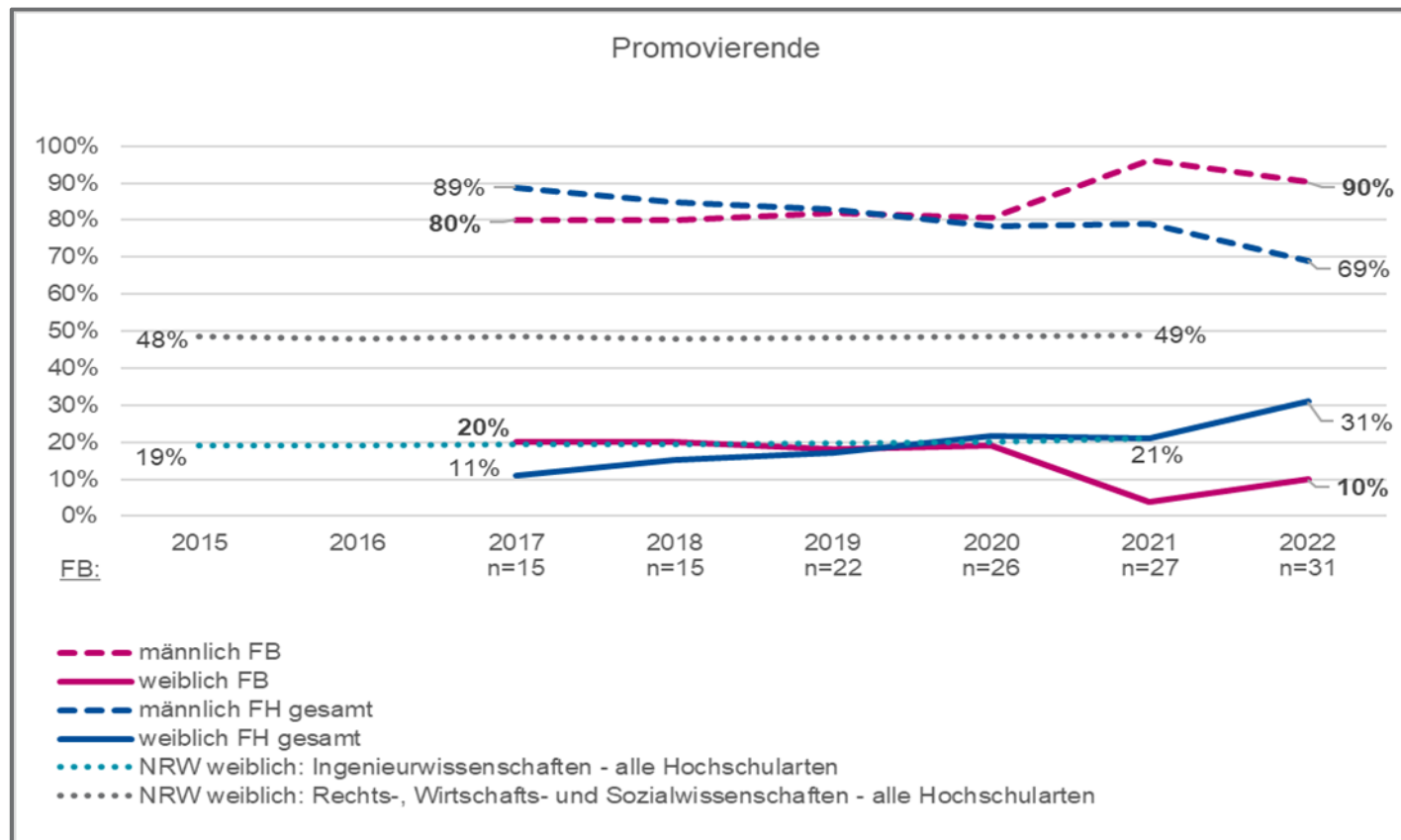
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



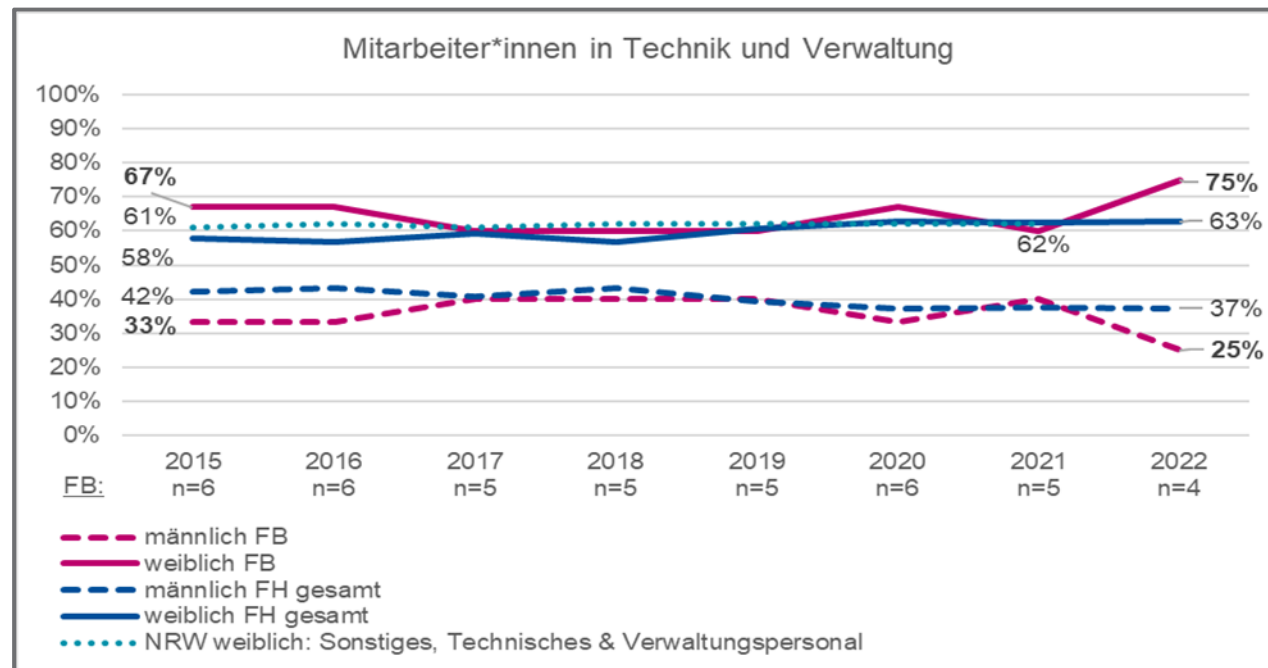
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

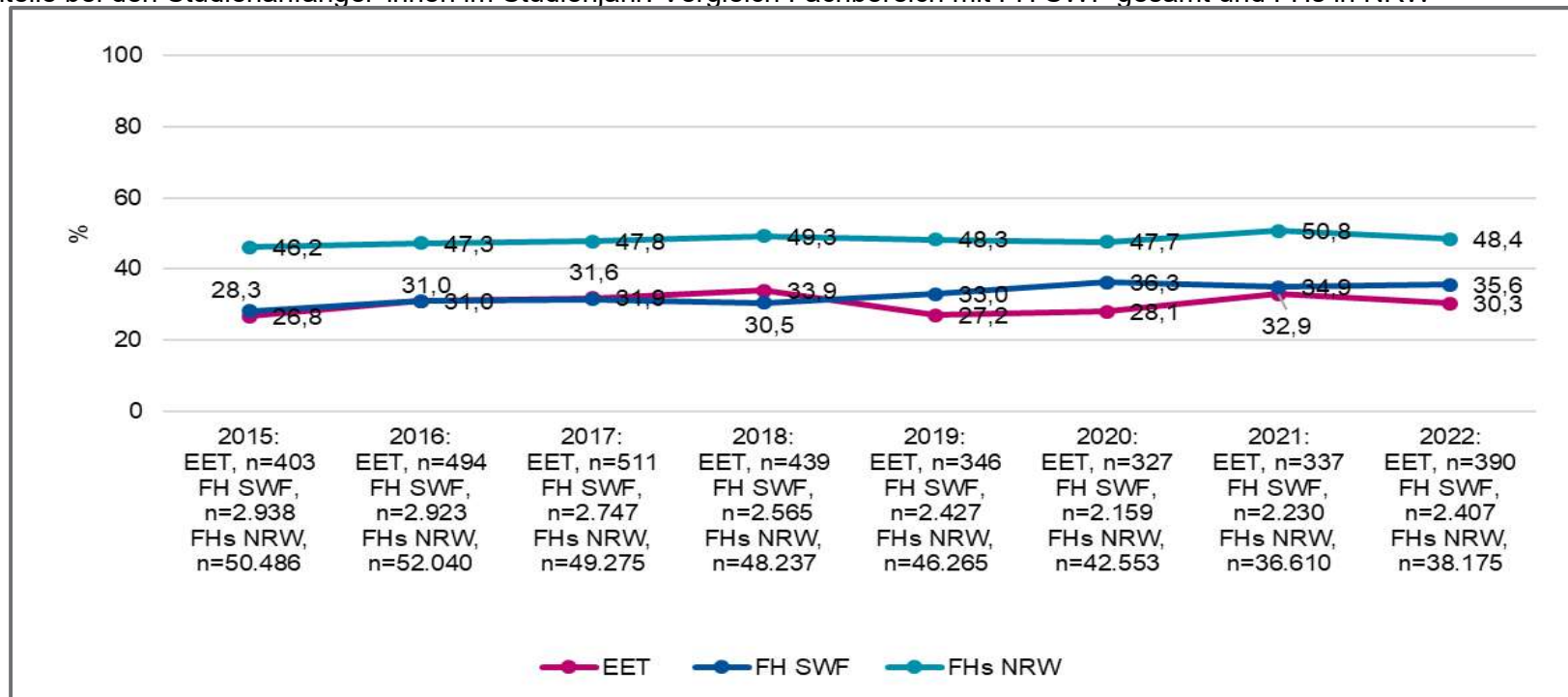
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



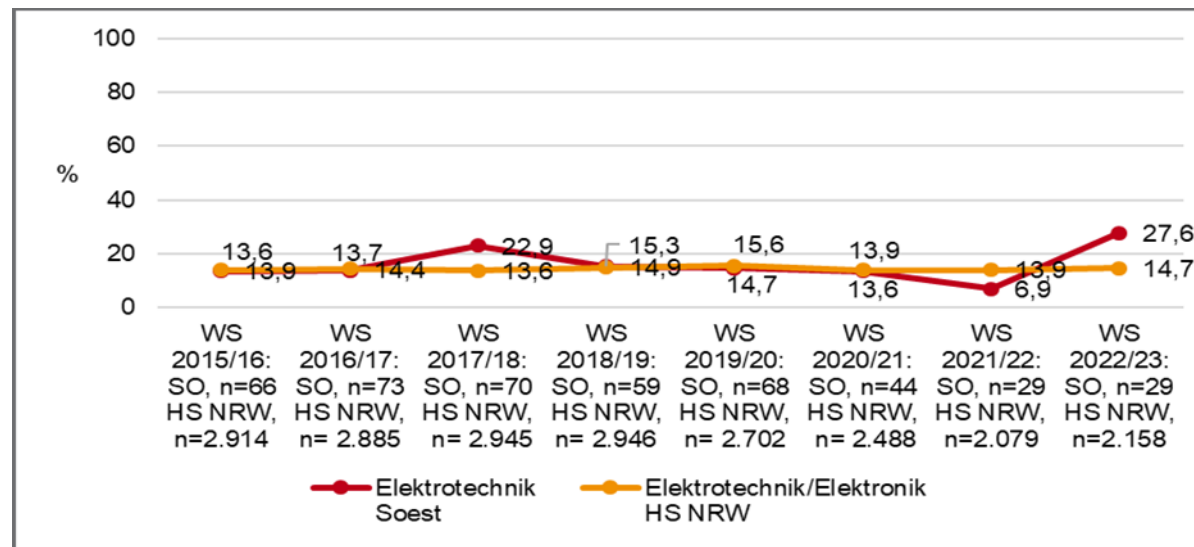
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



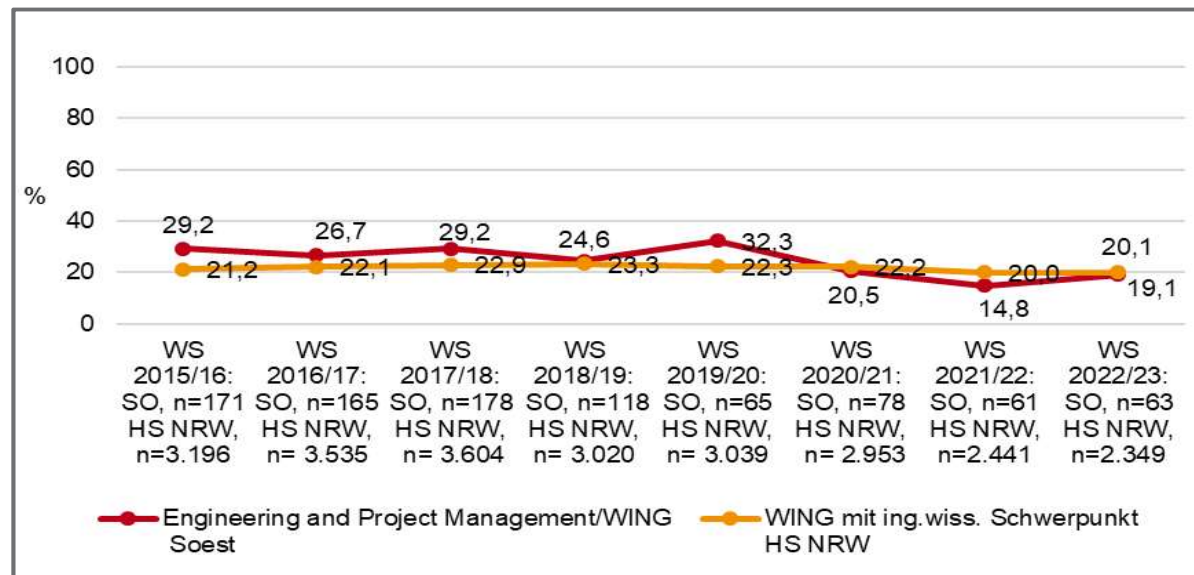
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden; FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Ziel 1.1: Entwicklung zielgruppen- spezifischer Formate zum Aufbau von Gender- Kompetenzen	Durchführung der „Lighthouse“ - Veranstaltungsserie für Studierende und Mitarbeitende – Integration von Workshops zum Thema Gender und Gleichstellung. Absprache mit dem Gleichstellungsteam.	Bereits gestartet und fortführend bis 2028	Prof. Dr. Valerie Wulforst IMIS-Office im Fachbereich Dekanat	Messung der Teilnehmenden- zahl bei den relevanten Veranstaltungen und Ziel der kontinuierlichen Steigerung	Überprüfung jeweils zum Semesterende	Erprobung unterschiedliche Workshop- Formate und jeweilige Anpassung zu Beginn der Semester
	Ziel 1.1	Neueingestelltes Personal wird dokumentiert auf das Gleichstellungskonzept der Hochschule hingewiesen und auf Basis zentral gepflegter Dokumente auf interne und externe Ansprechpersonen aus dem Bereich der Gleichstellung aufmerksam gemacht.	Ab Sofort	Dekanat Frau Sabine Linden	Statistik über dokumentierte Gespräche mit neu- eingestelltem Personal		
	Ziel 1.1	Bestandsaufnahme von bestehenden Angeboten und Formaten im Fachbereich, in welchen das Thema Gleichstellung bzw. der entsprechende Wissensaufbau bereits integriert wurde oder perspektivisch integriert werden kann.	Ab Sofort	Dekanat Frau Sabine Linden	Kontinuierliche Steigerung der Angebote durch konsequente Integration von Gleichstellungs- themen in bereits bestehenden Formaten	Dokumentation der integrierten Angebote	

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Ziel 1.1	Entwicklung von geeigneten Fortbildungs- und Informationsformaten für Studierende (z.B. in Form von Schlüsselqualifikationsmodulen).	Ab Sofort	Studiengangs- leitungen Gleich- stellungsteam		Überprüfung der Implemen- tierung entsprechender Angebote in allen Studiengängen des Fachbereiches	
	Ziel 1.1	Entwicklung eines Konzeptes zur systematischen Abfrage von Informationsdefiziten im Bereich der Gleichstellung für unterschiedliche Zielgruppen	Ab Sofort	Dekanat Gleich- stellungsteam			
	Ziel 1.1	Fachbereichsweite E-Mail-Information an alle Mitarbeitende über Gender-relevante Themen und konkrete Maßnahmen	Ab Sofort	Dekanat Gleich- stellungsteam			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Ziel 2.1: Gleichstellung wird in allen Hochschul- strukturen mitgedacht und sichtbar gemacht. Gleichstellung etabliert sich als Qualitäts- kriterium.	Vernetzung des Fachbereiches mit der zentralen Gleichstellungsarbeit insbesondere über die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches (z.B. durch regelmäßige Berichte und Anhörung innerhalb der Fachbereichsratssitzungen)	Bereits gestartet und fortführend bis 2028	Frau Sabine Linden Dekanat	Periodische Einladung der dezentralen Gleichstellungs- beauftragten		
	Ziel 2.1	Es wird geprüft, wie der gesetzliche Gleichstellungsauftrag bei der Vergabe von Ressourcen innerhalb des Fachbereiches berücksichtigt werden kann.	Sommer- semester 2024	Dekanat Frau Sabine Linden	Abhängigkeit auch von der hochschul- weiten Ressourcen- verteilung	Periodische Prüfungen bei Veränderungen der Ressourcen- vergabe	
	Ziel 2.1	Einrichtung zentraler Verteilpunkte von Periodenprodukten in allen Gebäuden des Standorts Soest (Damentoiletten bzw. vor den Damentoiletten)	Bereits gestartet	Sabine Linden Marina Reinert Dekanat			
	Ziel 2.2: Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungs- arbeit	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird angemessen ausgestattet und für ihre Tätigkeit entlastet.	Bereits erfolgt und fortlaufend geprüft	Dekanat	Periodisches persönliches Personal- gespräch		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Ziel 2.3: Umsetzung der geschlechter- gerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten	Erarbeitung einer empfohlenen Richtlinie über den gendergerechten Sprachgebrauch am Fachbereich zur Nutzung in den Veranstaltungen (Präsentationen, Skripte, Publikationen, etc.)	Ab Sofort	Dekanat Frau Sabine Linden			
	Ziel 2.3	Überarbeitung sämtlicher Formulare des Fachbereichs, Schriftstücke, Einladungsvorlagen, etc. sodass sich alle Mitarbeitenden angesprochen fühlen.	Bereits gestartet und fortführend bis 2028	Frau Sabine Linden Dekanat Studiengangs- leitungen Gleich- stellungsteam	Periodische Abfrage des aktuellen Status	Wesentliche Dokumente sollen vollständig überarbeitet worden sein.	
	Ziel 2.4: Es gibt Beratungs- und Informations- angebote zu Gender in der Lehre & Forschung (Gender Consulting)	Erarbeitung eines Konzeptes zur Motivation aller Mitarbeitenden des Fachbereichs zur Umsetzung von Ideen aus der Best-Practice- Sammlung des Gleichstellungsteams innerhalb des Fachbereiches.	Nach Fertigstellung der Best-Practice- Sammlung	Dekanat Studiengangs- leitungen Gleich- stellungsteam			
	Ziel 2.4	Organisation der Teilnahme aller Lehrenden an dem Workshop-Angebot zur Umsetzung gendersensibler Lehre	In Abstimmung mit dem Gleichstellungs- team	Dekanat Studiengangs- leitungen Gleich- stellungsteam			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Ziel 3.1: Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unter- repräsentanz.	Planung und Durchführung von Roboter-Workshops für Mädchen	Bereits erfolgreich durchgeführt. Erneute Durchführung in Planung.	Prof. Dr. Kohring Dekanat	Monitoring der Teilnehmenden- zahl		
	Ziel 3.1	Durchführung von Workshops zum autonomen Fahren an Schulen	Bereits erfolgreich durchgeführt. Periodische Durchführung weiterer Workshops.	Prof. Dr. Aufderheide Dekanat	Monitoring der Teilnehmenden- zahl		
	Ziel 3.1	Erarbeitung weiterer Workshop- Formate zur Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden.	Ab Sofort	Dekanat			
	Ziel 3.1	Überarbeitung der Studiengangsw Webseiten und Einarbeitung von weiblichen Testimonials insbesondere für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge	Ab Sofort und Umsetzung bis 2025	Dekanat Studiengangs- leitungen			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Ziel 3.2: Erhöhung der Frauenanteile des wissen- schaftlichen Personals inkl. Professuren in Bereichen, in denen sie unter- repräsentiert sind, insbesondere in Führungs- positionen.	Verbesserung der Wirksamkeit der Berufungsverfahren hinsichtlich der Anwerbung geeigneter Kandidatinnen, z. B. durch die Durchführung einer Marktanalyse vor der Ausschreibung von Professuren zur Überprüfung der Passung von Denomination und Bewerber*innenfeld sowie frühzeitige Einbindung der GB bei der Ausschreibung.	Ab Sofort	Dekanat Berufungs- beauftragte	Kontinuierliches Monitoring der Frauenanteile des wissen- schaftlichen Personals Nicht kostenneutrale Elemente bedürfen auf Grund der finanziellen Ausstattung der Fachbereiche, einer entsprechenden Finanzierung aus zentralen Mitteln der Hochschule (z.B. Marktanalyse, etc.).		
	Ziel 3.2	Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur proaktiven Ansprache potenzieller Kandidatinnen, z. B. durch Erprobung neuer Rekrutierungswege („Active Sourcing“).	Ab Sofort	Dekanat Berufungs- beauftragte	Kontinuierliches Monitoring der Anteile der Frauenanteile des wissenschaftlich en Personals		
	Ziel 3.3: Förderung und Schaffung von durchlässigen Karriere- bedingungen für wissen- schaftlichen Nachwuchs.	Durchführung von Personalgesprächen mit konkreten Kandidat*innen	Ab Sofort	Dekanat			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 diskriminierungs- kritische und diverse Hochschule	Ziel 4.1: Präventions- und Beratungs- angebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt / Anti- diskriminierung werden etabliert / verstetigt.	Etablierung einer Kontaktperson für sexualisierte Gewalt und Diskriminierung für die internationalen Studierenden am Fachbereich	Bereits eingerichtet	Agnes Howe Dekanat Studiengangs- leitungen	Monitoring der durchgeführten Beratungen		
	Ziel 4.1	Studierendencoaches fungieren als Ansprechpersonen für die Studierenden des Fachbereichs	Bereits eingerichtet	Maja Giffhorn Dekanat Studiengangs- leitungen	Monitoring der durchgeführten Beratungen		
	Ziel 4.1	Durchführung der „Lighthouse“ - Veranstaltungsserie für Studierende und Mitarbeitende – Integration von Workshops zum Thema sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.	Bereits gestartet und fortführend bis 2028	Prof. Dr. Valerie Wulfhorst IMIS-Office im Fachbereich Dekanat	Messung der Teilnehmenden- zahl bei den relevanten Veranstaltungen und Ziel der kontinuierlichen Steigerung	Überprüfung jeweils zum Semesterende	Erprobung unterschiedliche Workshop- Formate und jeweilige Anpassung zu Beginn der Semester
	Ziel 4.2: Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen im Veränderungs- prozess.	Einbettung von Fragen zu Diskriminierungserfahrungen / Diversity in bestehenden Evaluationen, z. B. Lehrevaluation, Studierendenbefragungen.	Studien- eingangs- befragungen und Lehrevaluation wurden bereits angepasst. Eine kontinuierliche Überarbeitung der Evaluations- fragen innerhalb des Fachbereiches erfolgt.	Agnes Howe Dekanat Studiengangs- leitungen Dorit Hengst	Monitoring der durchgeführten Beratungen		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Ziel 5.1 - Die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie.	Anpassung der Stundenpläne auf mögliche Wünsche und Notwendigkeiten von jungen Familien.	Ab Sofort	Kathrin Feldmann Dekanat		Abfrage der Zufriedenheit	
	Ziel 5.1	Fachbereichstermine werden so definiert, dass diese nicht mit familiären Betreuungszeiten kollidieren (z.B. innerhalb von Ferien und/oder in den Abendstunden)	Ab Sofort	Dekanat			
	Ziel 5.1	Kontinuierliche Abfrage in Personalgesprächen von möglichen Konflikten zwischen der Durchführung des Lehr- und Forschungsbetriebs im Fachbereich und dem Familienleben.	Ab Sofort	Dekanat	Dokumentation der Gespräche und Aufnahme eventueller Wünsche		

Fachbereich Elektrische Energietechnik

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

- Durch Veränderung der finanziellen Ausstattung des Fachbereiches müssen alle nicht kostenneutralen Maßnahmen hinsichtlich ihrer Machbarkeit und einer eventuellen Finanzierung aus zentralen Mitteln der Hochschule bewertet werden.

Abgeschlossene Maßnahmen:

- Durchführung Lighthouse-Series – Aktuell Planung fürs kommende Semester
- Einführung Kontaktperson für sexualisierte Gewalt für internationale Studierende
- Besuch der Messe herCareer Expo von Studierenden durch Finanzierung des Gleichstellungsteams
- Einführung zentraler Verteilpunkte von Periodenprodukten
- Einführung neuer Fragen in Studieneingangsbefragungen und Lehrevaluationen
- FB-interne Social Media Postings, z.B. am Weltfrauentag
- Einbindung der Studierendencoaching Frau Giffhorn in aktive Beratung von Studierenden
- Durchführung von Workshops für Mädchen im MINT-Bereich
- Durchführung von Roboter-Programmierworkshops an Schulen

Weitere laufende Maßnahmen:

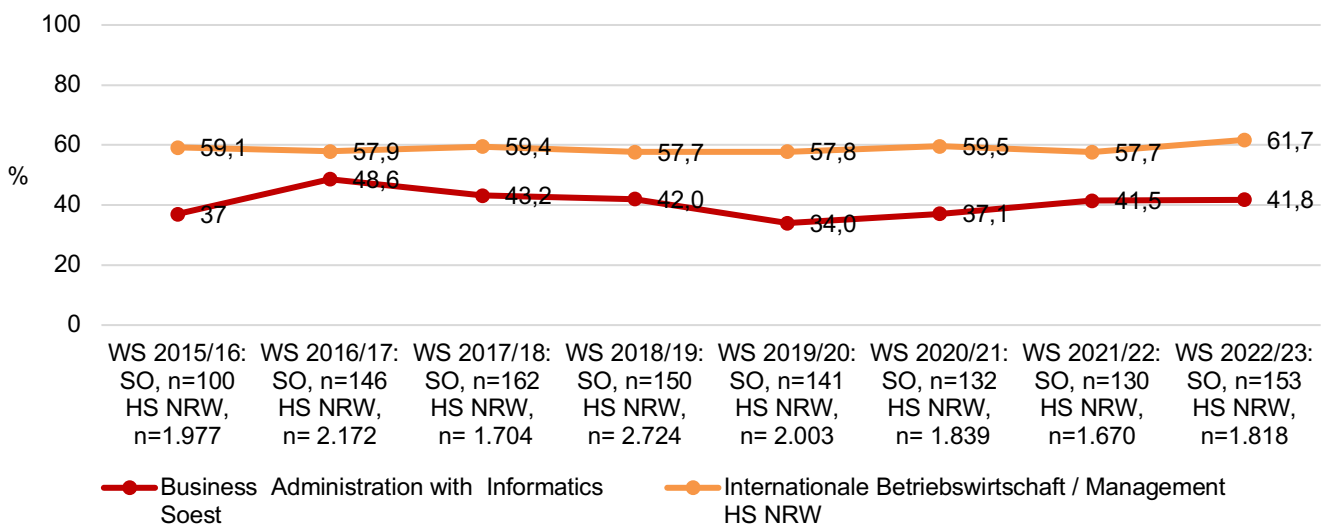
- Alle erfolgreich eingeführten Maßnahmen werden in Zukunft weitergeführt und wenn möglich ausgeweitet.
Insbesondere im Bereich der ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sollen weitere Angebote konkret für eine weibliche Zielgruppe unter den Studieninteressierten entwickelt werden.

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studiengang „Business Administration with Informatics“ – Sonderauswertung für den Fachbereich EET in Soest

1.2.2024

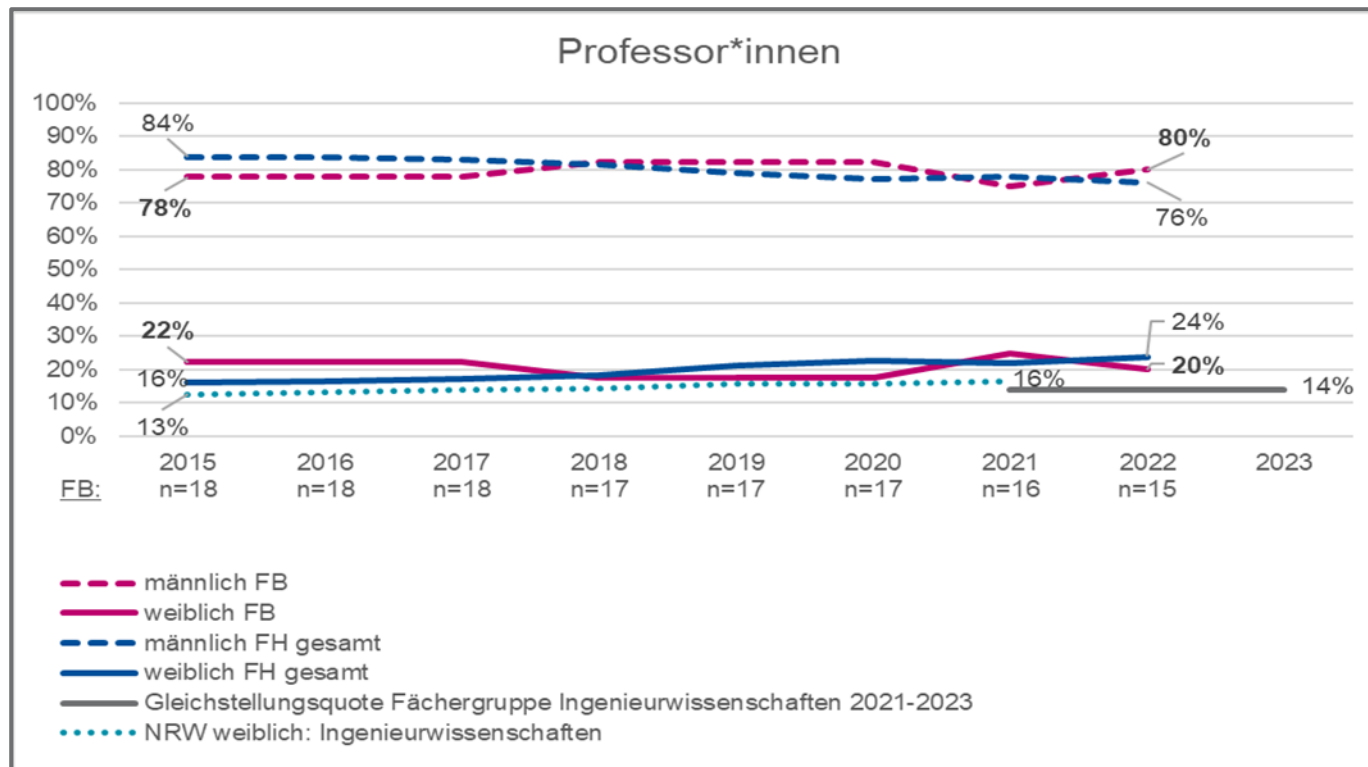
Der Studiengang „Business Administration with Informatics“ wird an der FH SWF dem Fach-Code 182 (Internationale Betriebswirtschaft / Management) des Statistischen Bundesamtes zugeordnet.

Vgl. Frauenanteil Soest Business Administration with Informatics mit HS NRW Internationale Betriebswirtschaft/Management



Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



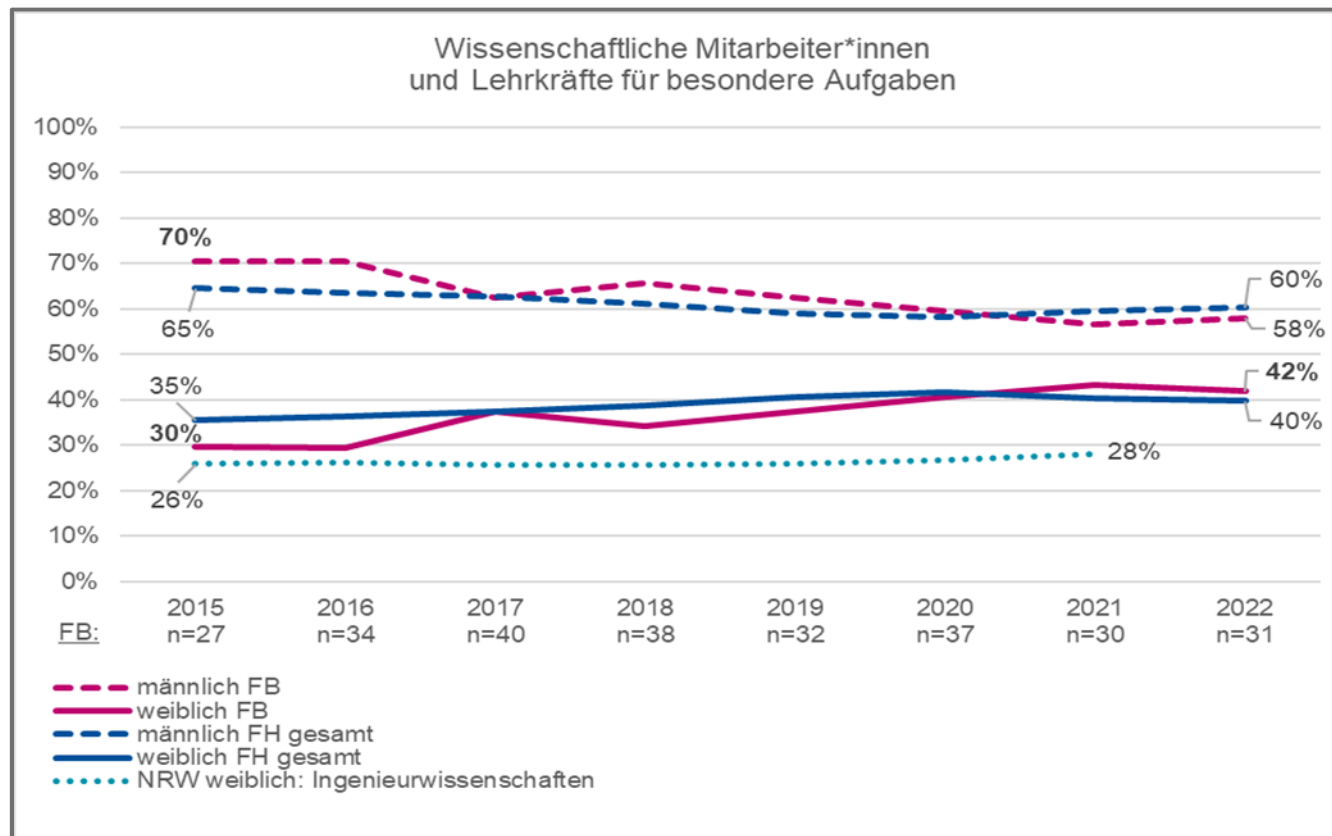
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



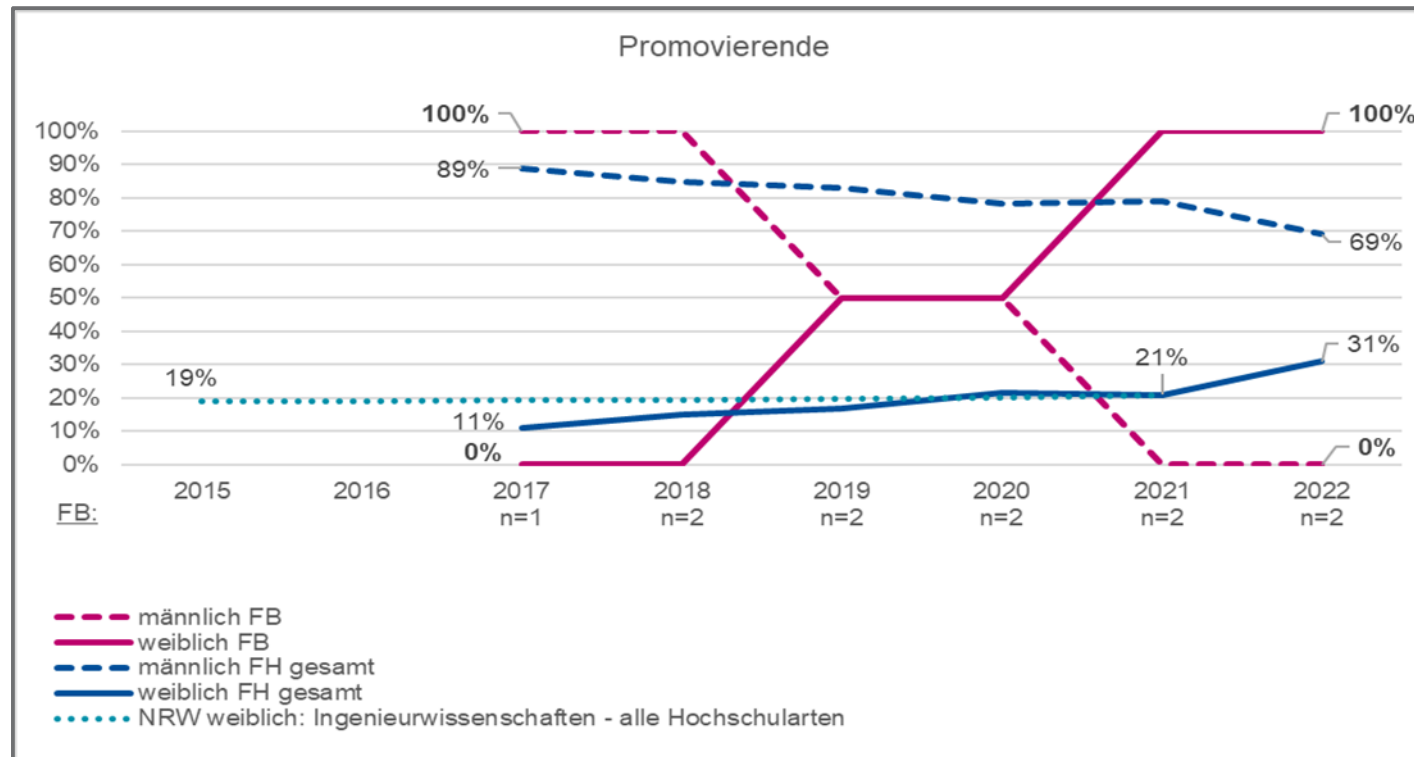
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



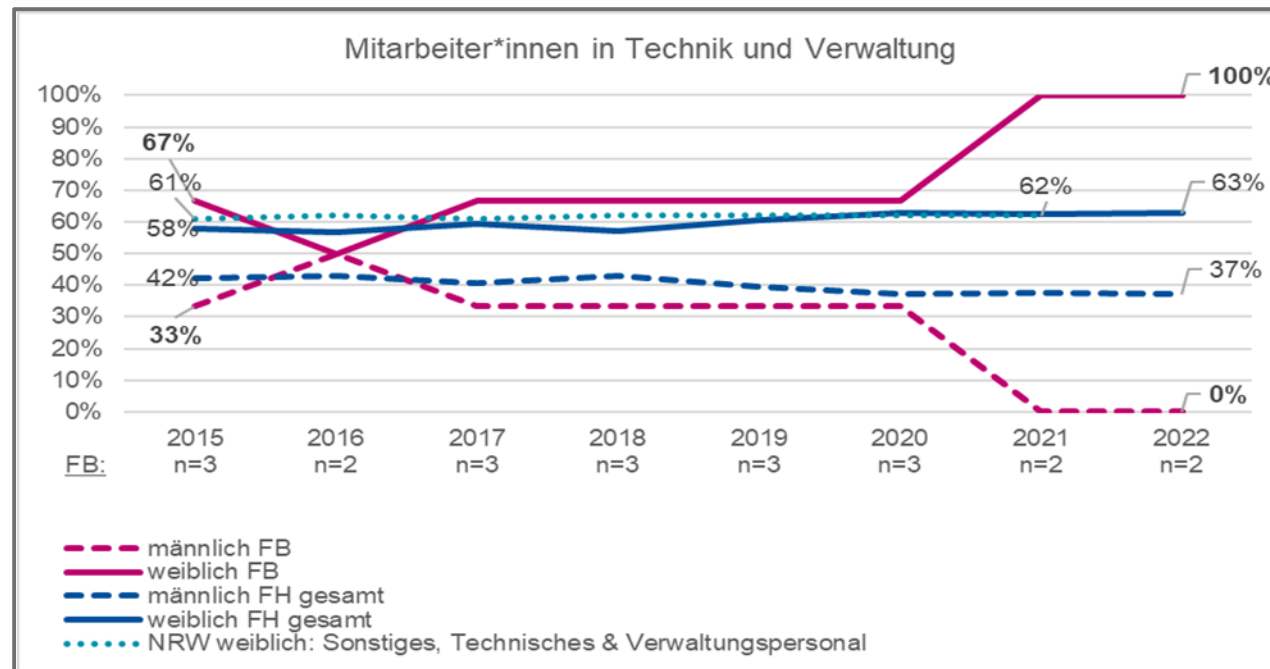
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

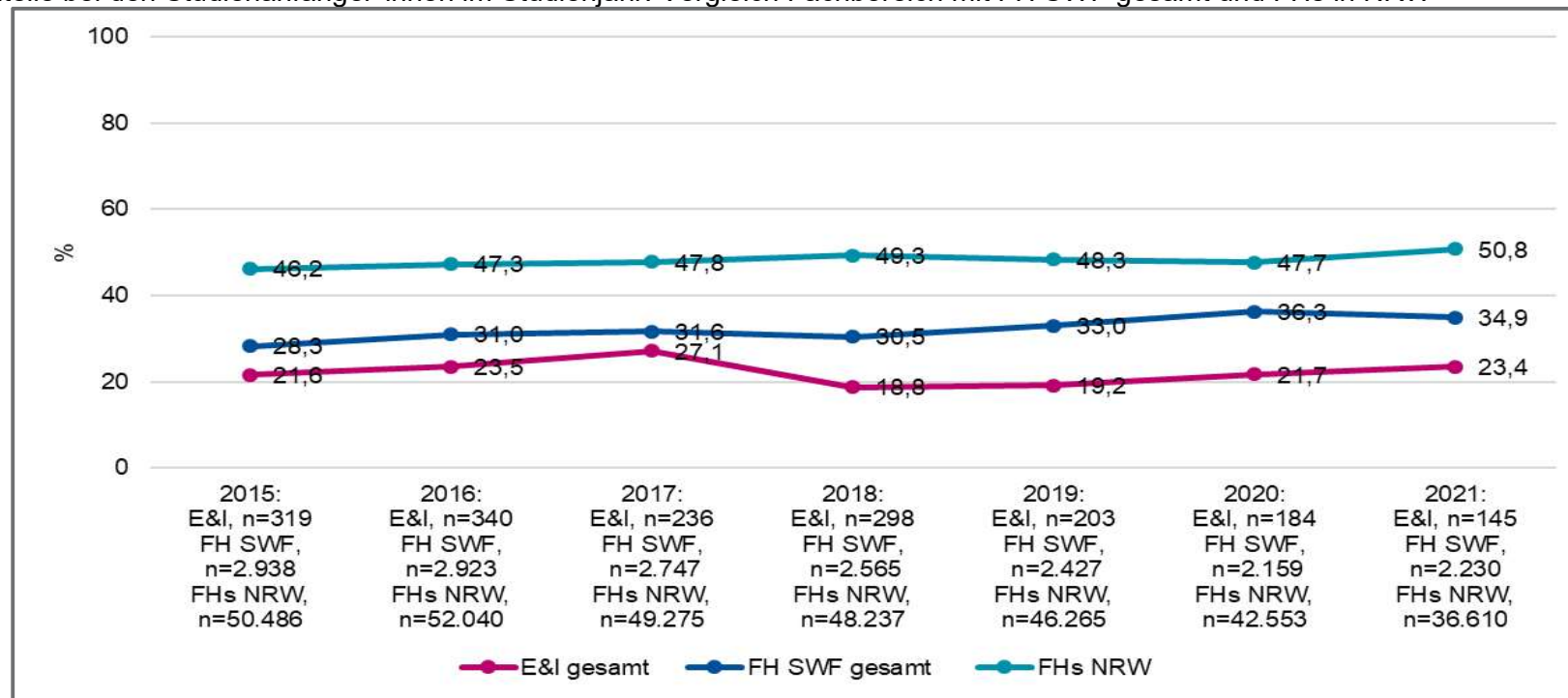
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



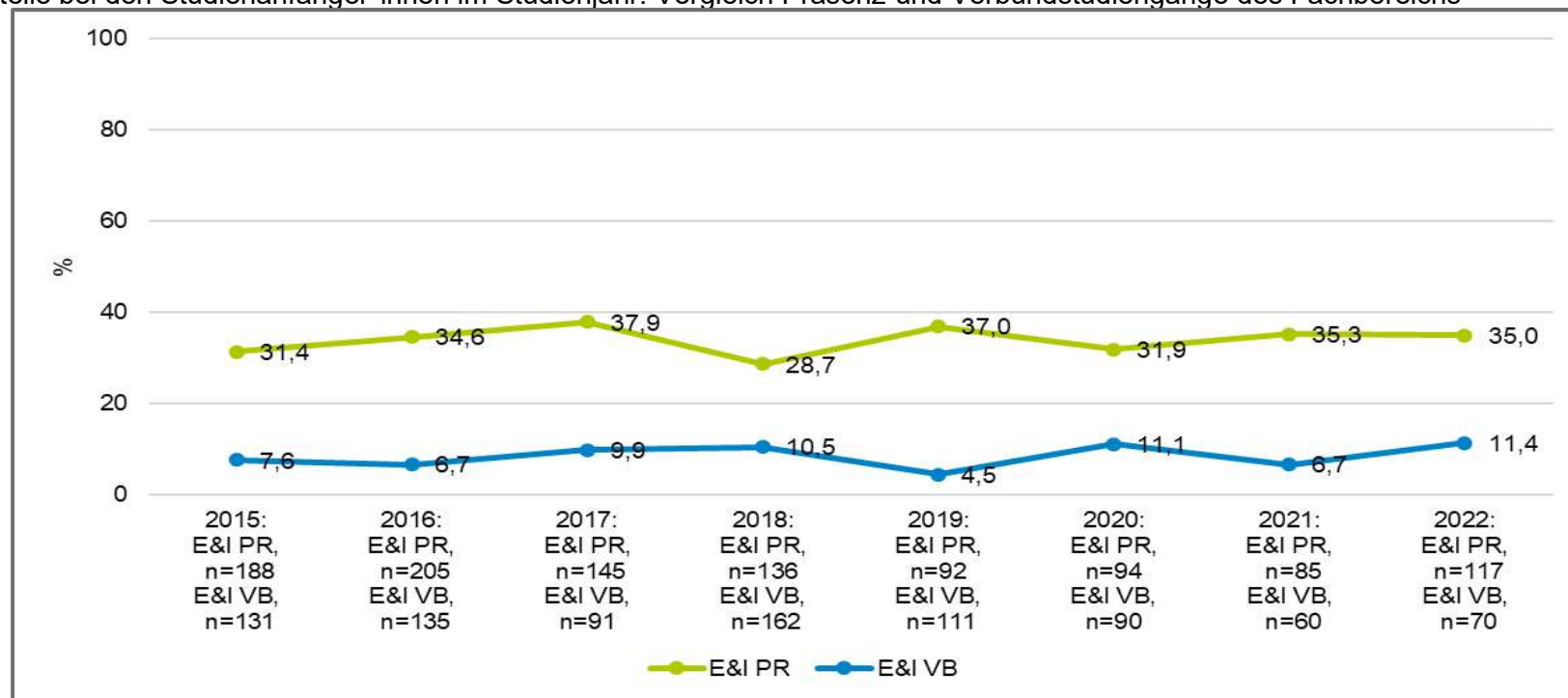
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs

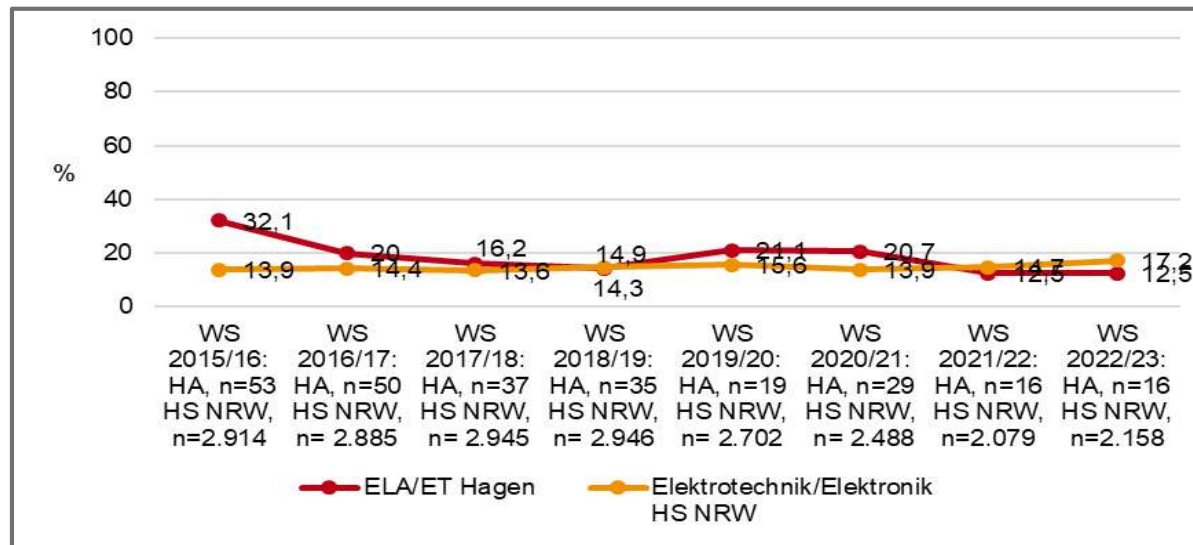


Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



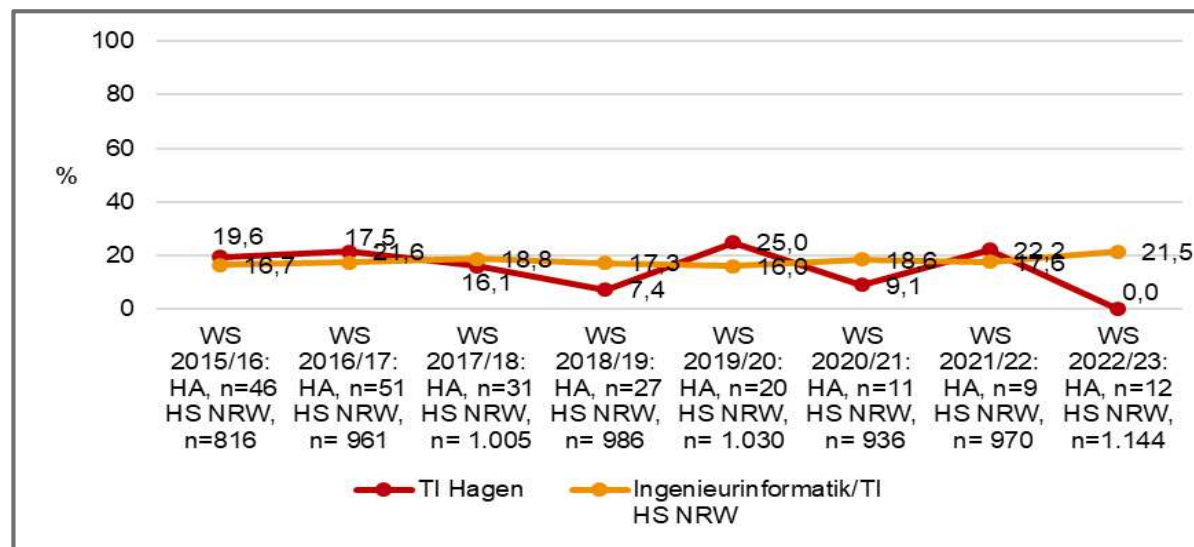
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Sensibilisierung aller Statusgruppen im FB für Genderthemen und Diskriminierung	Fester Berichtspunkt im FBR: Hinweis auf Veranstaltungen, Aktuelles... Wenn vorhanden, offizielle Beschwerdewege für Betroffene von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt transparent machen, ggf. Schulungen von Ansprechstellen (Fachschaft?)	Prio 1, ab 2024	Dekan, Fachbereichs- gleichstellungs- beauftragte			
2 Gender- Mainstreaming	Gender- mainstreaming (Geschlechter- gerechtigkeit; Sensibilisierung für Thematik, muss verinnerlicht, immer mitgedacht und berücksichtigt werden)	Haltung entwickeln und zeigen Stichwort Toleranzerklärung Erster Schritt: Bettina Kretzschmar in den Fachbereichsrat einladen, die die Facetten von Gendermainstreaming aufzeigen und Impulse geben kann Beispiele: Banner, Poster mit Schlagworten; Code of Conduct	Prio 1, ab 2024	Dekanat für ersten Schritt			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Gleich- berechtigte Partizipation: Gewinnung von Studentinnen	Beispiele: Schülerinnenangebote, Rolemodels, bei Veranstaltungen Expertinnen (ggf. von extern) integrieren. (Fachschaft mehr einbinden.)					
		Es soll ein Angebot für Schulen entwickelt werden, bei dem insbesondere weibliche Role Models aus der FH über ihren Werdegang, ihre Lehrinhalte oder ihre Forschung berichten und somit aufzeigen, dass auch Frauen in Ingenieursbereichen erfolgreich sein können.					
		Ferienangebote überprüfen, ob Mädchen angesprochen werden. Beispiele: Mathe als Aufhänger, Frau als Rolemodel, Programmieren integrieren, Name und Vermarktung aber neutraler („nicht nur Nerds ansprechen“); Interdisziplinäres Angebot schaffen – Kunst/Musik und Technik o.ä.	In 2024	Meyer, Feldmann			
	Professorinnen- anteil erhöhen	Wenn Stellen besetzt werden dürfen, verstärkt darauf hinarbeiten, dass sich Frauen bewerben (Stellenbörsen für Frauen) – muss vor Ausschreibung bedacht werden					

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 diskriminierungs- kritische und diverse Hochschule	Studentinnen* haben mehr Toiletten möglichst auf jeder Etage zur Verfügung	Umbau von Herrentoiletten in 1., 3. und 5. Etage zu All-Gender- Toiletten		Dekanat Dezernat 7			
	Sicherheits- gefühl der Fachhochschul- angehörigen verbessern	Beispiel: Bewegungsmelder für die Beleuchtung in den Fluren und Treppenhäusern; abends bei Lern- und Seminarräumen Kontrollgänge erhöhen		Dekanat Dezernat 7			
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit mit Familien- und Pflegeaufgaben	Beispiel: Beratungsangebote (z.B. Familienbüro, Coaching etc.) transparent machen					
		Beispiele: Sitzungszeiten anpassen, Berücksichtigung im Stundenplan					
		Flexibilisierung der Lehrangebote Beispiel: Schulferien, Lehrende*r mit Kindern hat in den Ferien eine Woche frei, macht dafür in der Woche davor doppelte Veranstaltungen, andere*r Lehrende*r macht es andersherum					

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1-5	Neue, innovative, zeitgemäße Maßnahmen identifizieren	Nach Beispielen für gelungene und für den Fachbereich sinnvolle Maßnahmen bei anderen Einrichtungen suchen					
1+4		Niederschwellige, neutrale, anonyme Beschwerdestelle im QM ansiedeln: „Standortkummerkasten“ Weiterleiten an Zuständige: Fachschaft, Dekanat, Gleichstellung...					

Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

./.

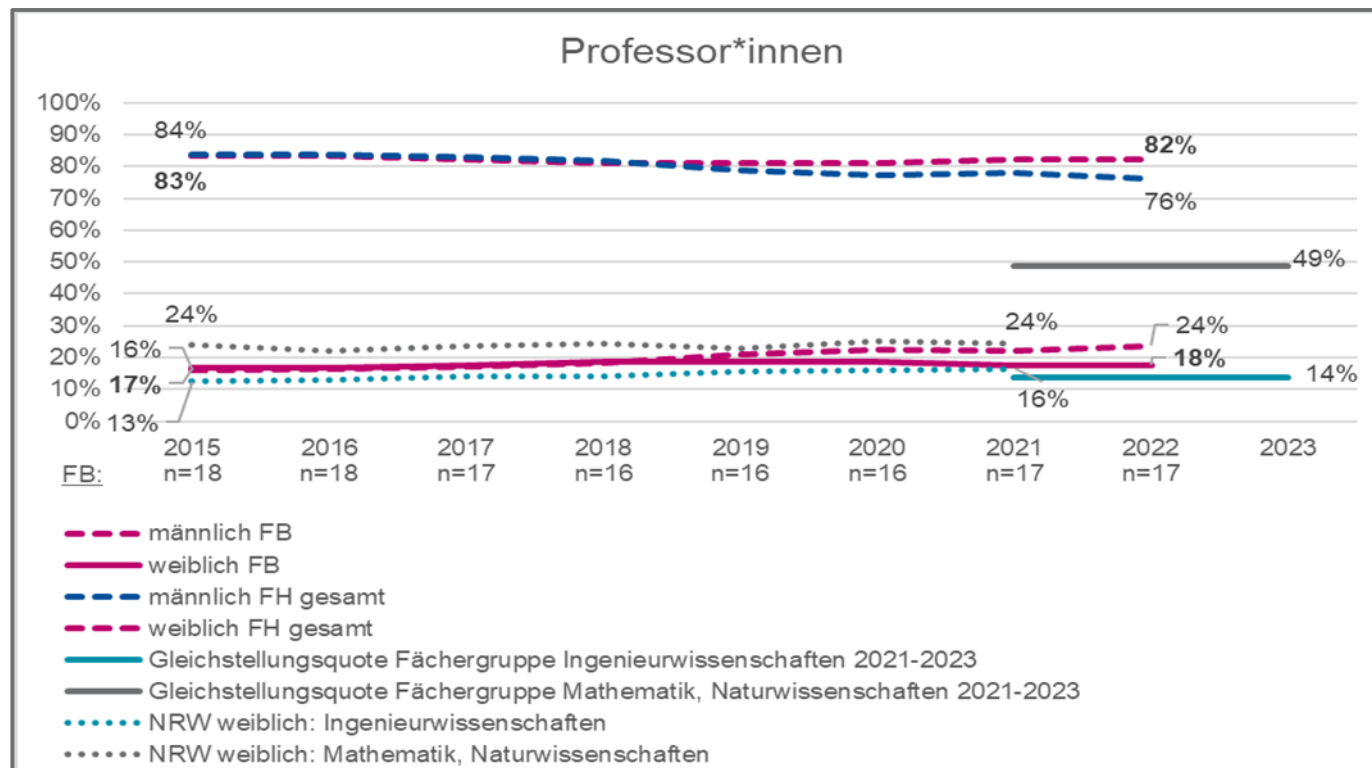
Weitere laufende Maßnahmen:

./.



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



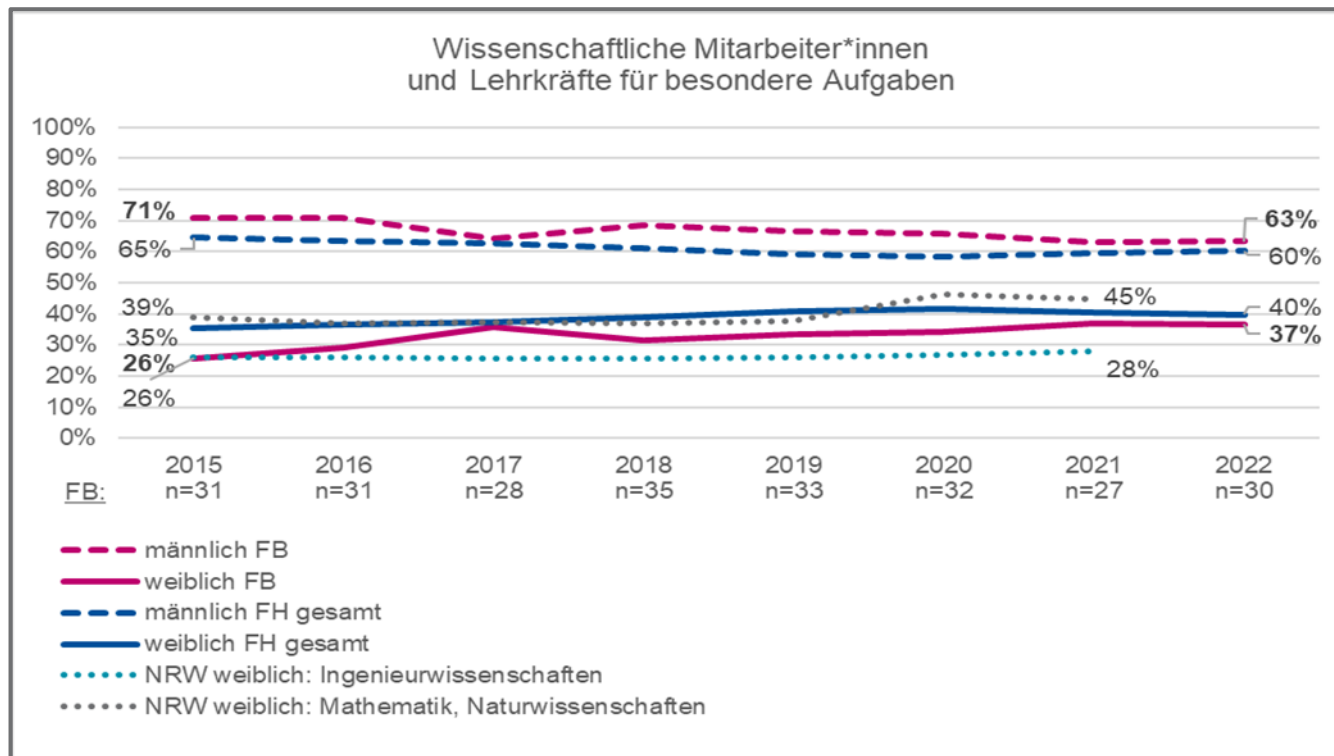
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



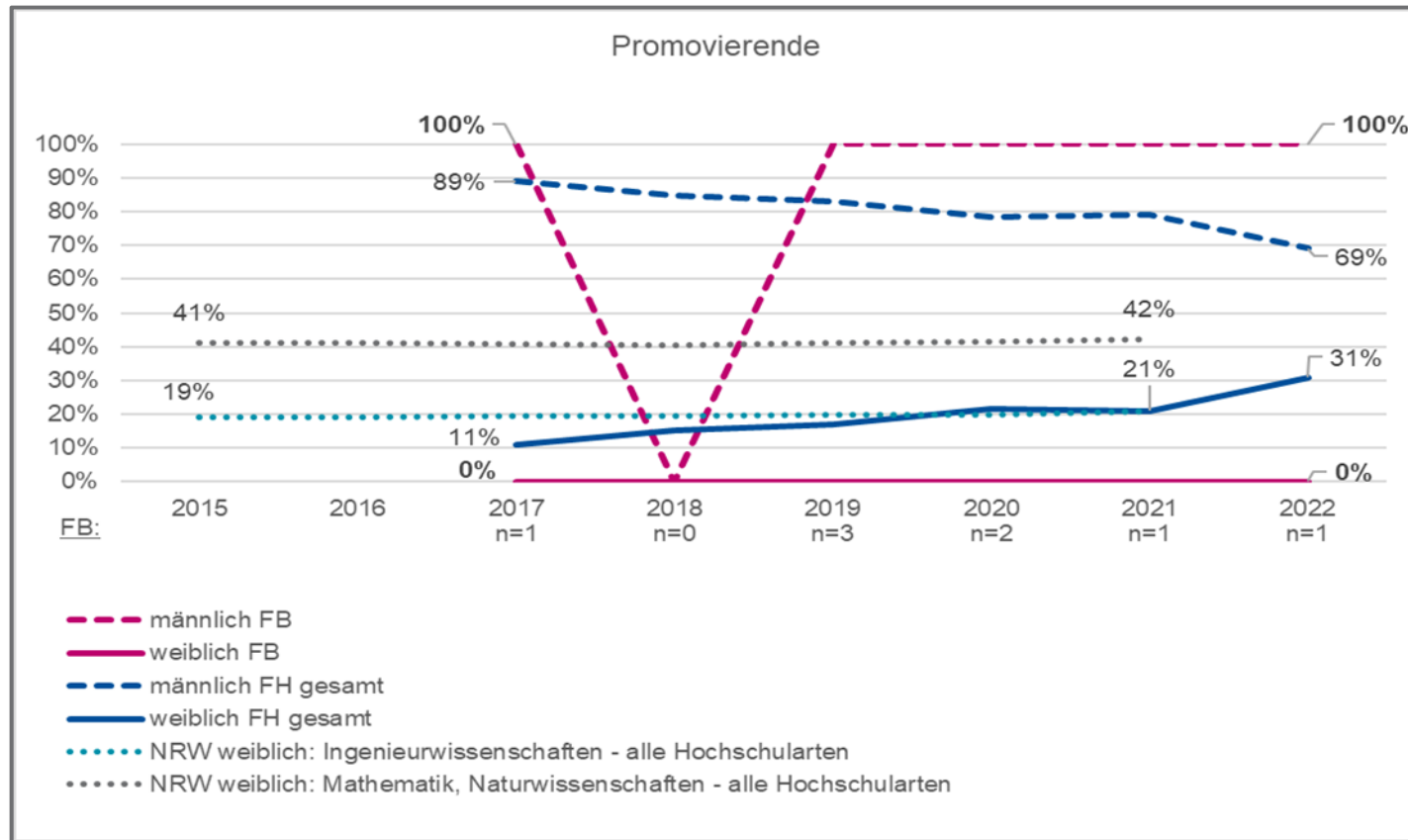
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



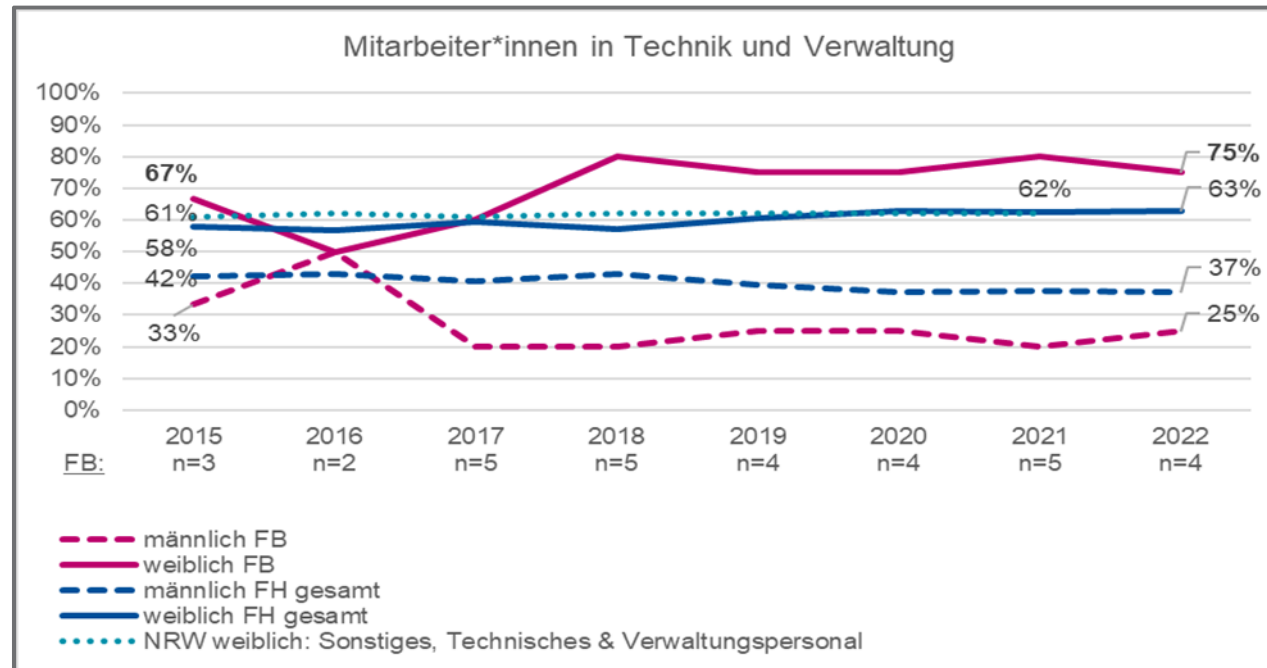
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

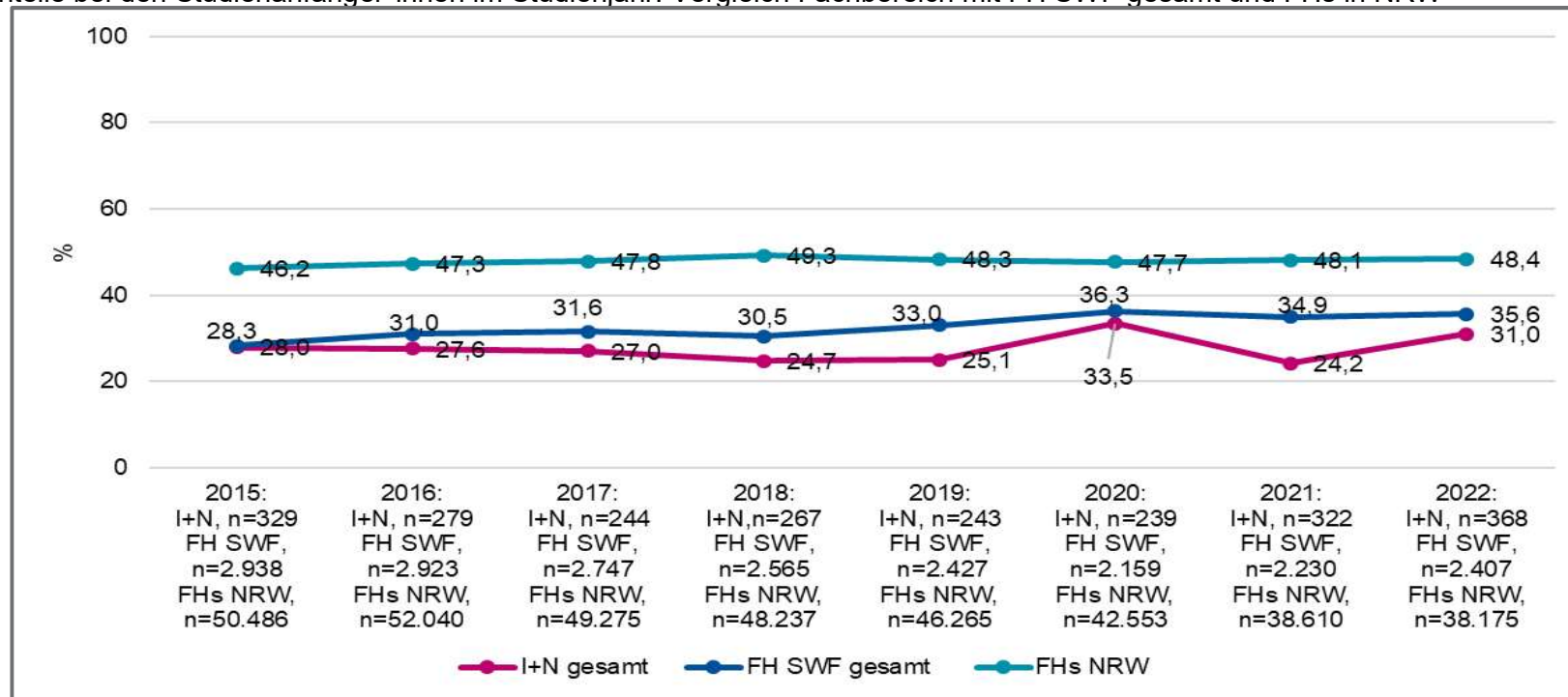
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

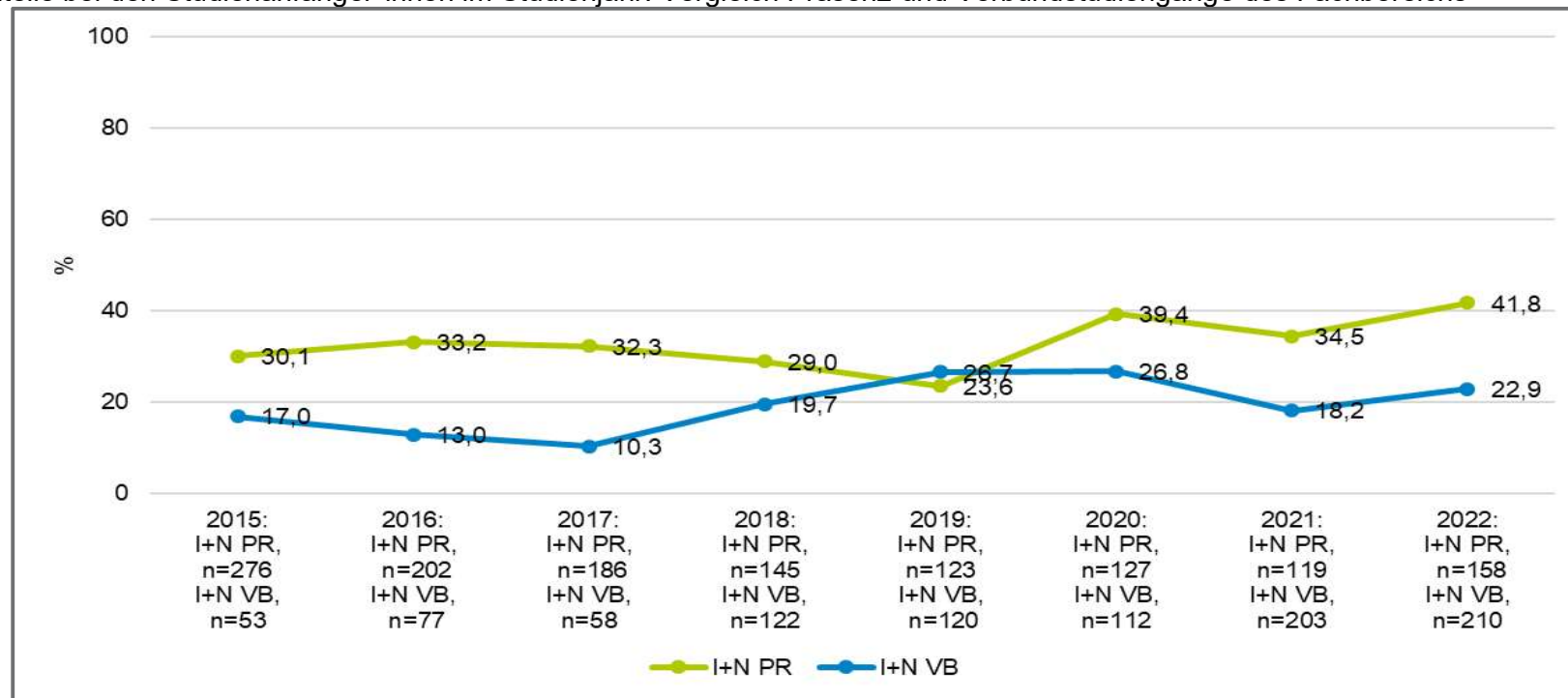
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs

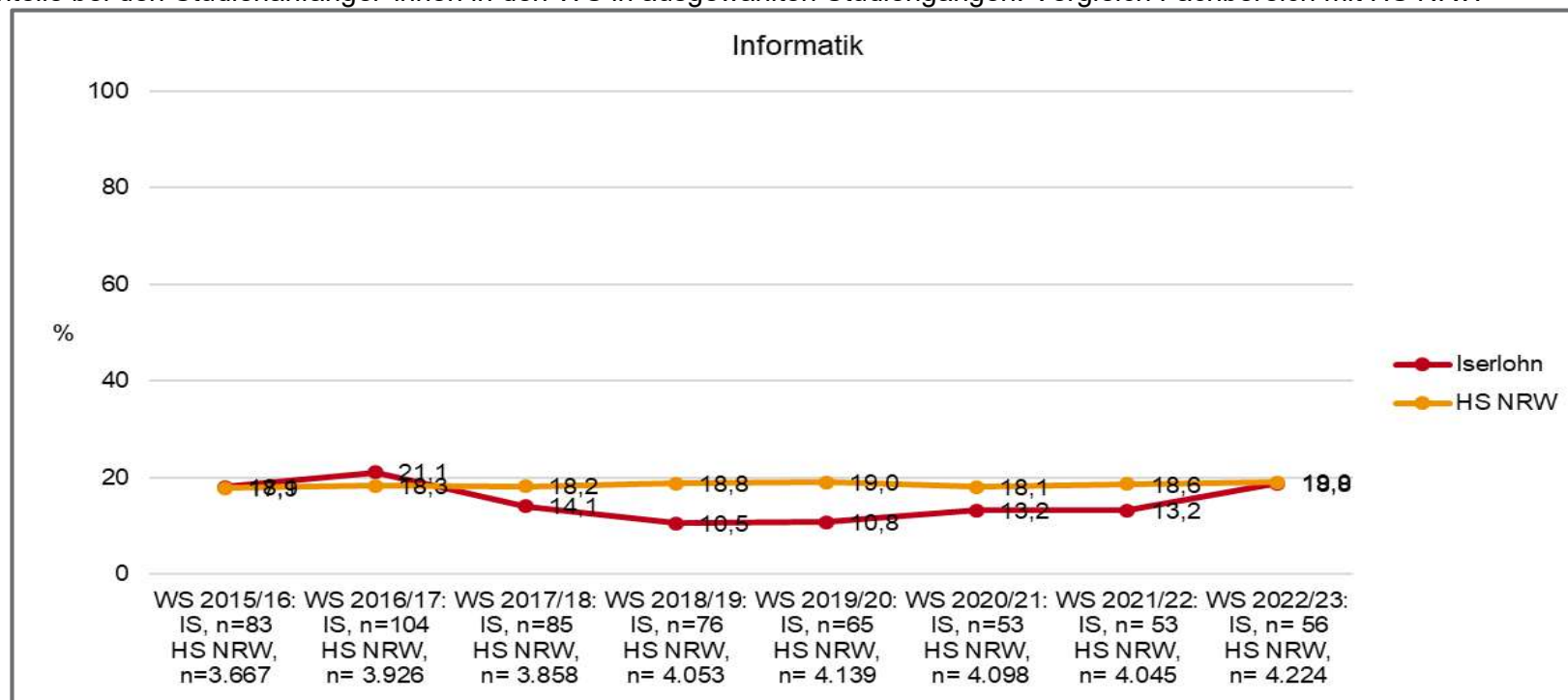


Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge

Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen		Fortsetzung eines regelmäßigen Jour Fixe zwischen Gleichstellungsteam und Fachbereichsleitung	laufender Prozess	Studiendekan (Prof. Dr. Rübsam)	Termine finden statt		
		Platzierung von Themen für die Ringvorlesung „GenderImpulse“, die für den Fachbereich relevant sind und anlassbezogener Hinweis auf die Veranstaltung	Anlass-bezogene Hinweise auf die Veranstaltung werden bedarfsgerecht an die Fachbereichsmitglieder weitergeleitet. Relevante Themen werden gemeldet.	Studiendekan (Prof. Dr. Rübsam)	Anlass-bezogene Informationen werden weitergeleitet Relevante Themen werden platziert		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming		Am Fachbereich gibt es eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte; über diese wird der Austausch zum Thema forciert / sichergestellt	Die dezentrale Gleichstellungs- beauftragte wurde ordnungs- gemäß gewählt - Etablierung Jour Fixe (Priorität sehr hoch)	Dezentrale Gleichstellungs- beauftragte (Jil Maria Anna Maibach)	Jour Fixe zentrale / dezentrale Gleichstellungs- beauftragte findet statt		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz		Verstetigung des Angebots „Entwicklung mobiler Applikation“ am Girls Day	sehr hoch	Prof. Dr. Rübsam	Wird zyklisch am Girlsday angeboten		
		Angebot von Studiengängen die für weibliche Studieninteressierte attraktiv sind (z.B. Angewandte Biologie)	hoch	Dekanat (Prof. Dr. Rübsam)	Überdurch- schnittlicher Frauenanteil in diesen MINT- Studiengänge		
		Die Möglichkeit zur Entwicklung von Angeboten und Formaten zur Gewinnung von Studentinnen besteht und wird genutzt	hoch	Dekanat (Prof Dr. Rübsam)	Die Möglichkeit besteht. Ansprech-partner ist im Fachbereich bekannt.		
		Überprüfung der Wirksamkeit des Einsatzes eines Headhuntings zur direkten Ansprache und Gewinnung weiblicher Kandidatinnen im Rahmen eines Berufungsverfahrens	sehr hoch	Personalabteilung	Erfolgsquote		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"		Insbesondere Studierende im Verbund aber auch Lehrende werden über die Möglichkeiten von Kinderbetreuung an Samstagen über den PME Familienservice verstärkt informiert.	hoch	Prof. Dr. Rübsam informiert Fachausschuss- vorsitzende der Verbund- studiengänge	Fachausschussvorsitzende sind informiert und teilen die Information mit den Studierenden		
		Die Angebote des Familienbüros werden den Lehrenden / Mitarbeitenden am Fachbereich vorgestellt z. B. über den Fachbereichsrat, die Fachausschussvorsitzenden und den Studierendenservice.	hoch	Prof. Dr. Rübsam	Lehrende und Mitarbeitende sind über die Angebote des Familienbüros informiert		
		Studierenden-Coaches werden in Planungen einbezogen und über Angebote informiert, um dies an Studierende weitergeben zu können.	hoch	Dekan	Studierenden-coach wird in monatlichen Jour Fixes in Planungen einbezogen		

Fachbereich Informatik und Naturwissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

- Herausfordernde wirtschaftlichen Rahmenbedingungen

Abgeschlossene Maßnahmen:

- Konzeption und Entwicklung des Moduls „App Entwicklung“ für den Girlsday
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist gewählt
- Einsatz eines Headhuntings zur direkten Ansprache und Gewinnung weiblicher Kandidatinnen im Rahmen eines Berufungsverfahrens

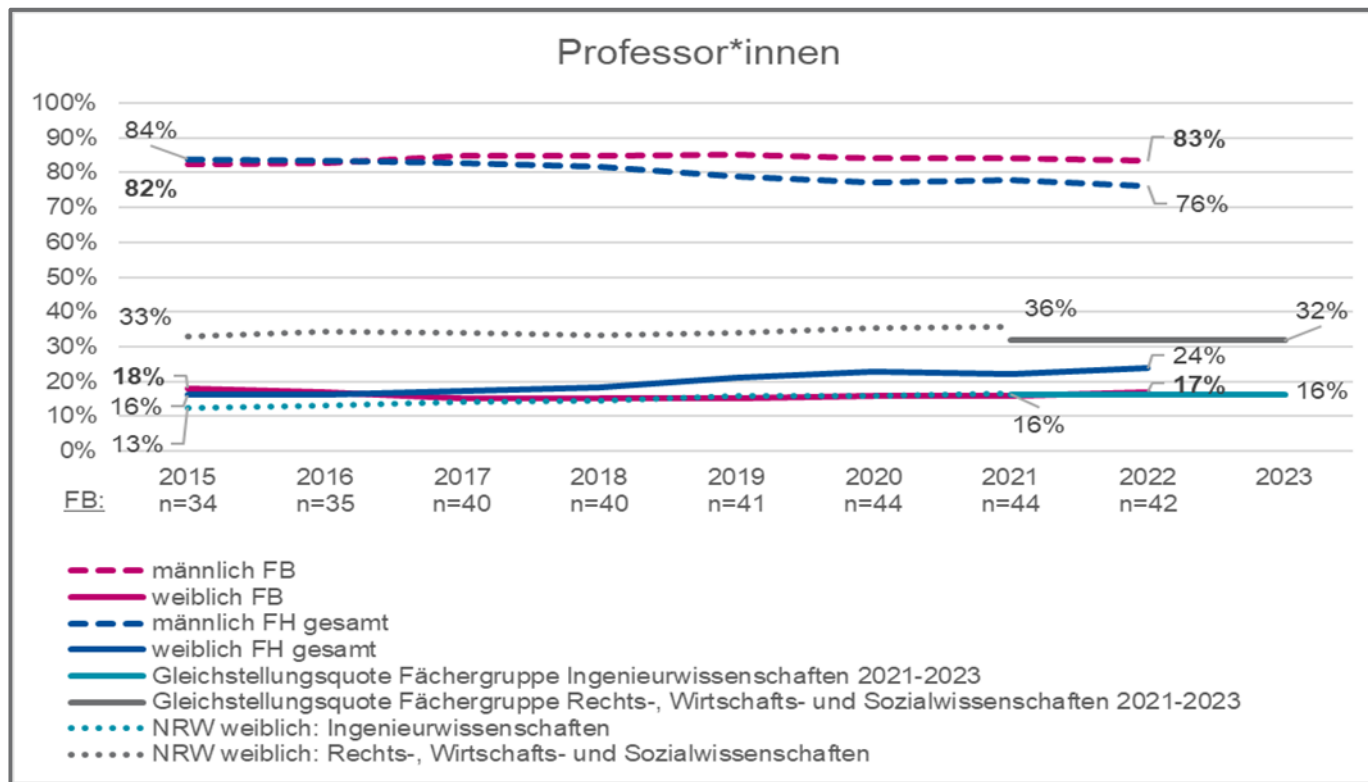
Weitere laufende Maßnahmen:

- Jour Fixe zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Studiendekan
- Jour Fixe zentrale mit dezentraler Gleichstellungsbeauftragten initiieren und verstetigen
- Angebot von (MINT)-Studiengängen die für weibliche Studieninteressierte attraktiv sind bei der strategischen Weiterentwicklung des Studiengangportfolios des Fachbereichs priorisieren (Beispiel: Angewandte Biologie)
- Fortlaufender Einsatz des Moduls „App Entwicklung“ für den Girlsday
- Weitere Angebote und Formate zur Gewinnung von Studentinnen werden entwickelt
- Weiterentwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur direkten Ansprache und Gewinnung weiblicher Kandidatinnen im Rahmen eines Berufungsverfahrens in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung
- Angebote zur Kinderbetreuung und Angebote des Familienbüros werden zyklisch im Fachbereich kommuniziert



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



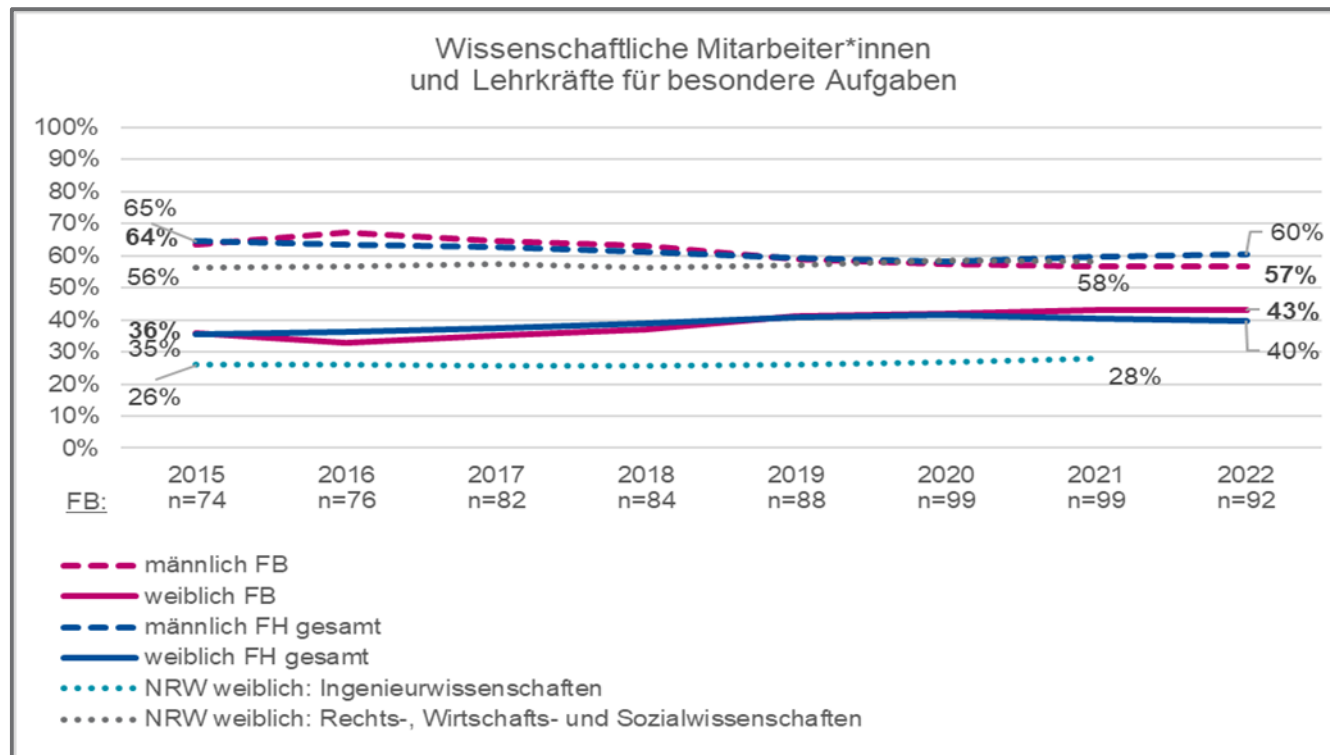
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

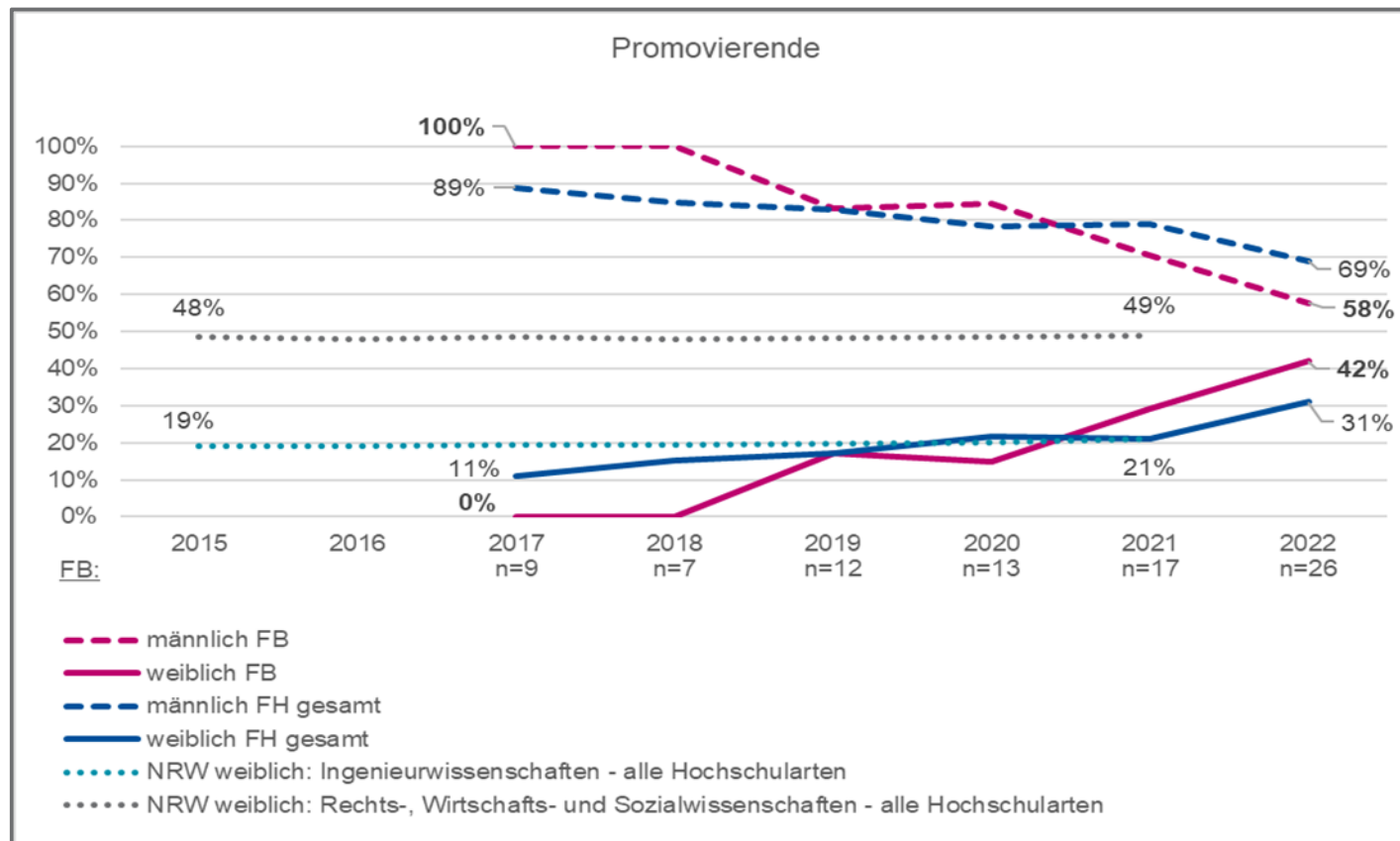


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



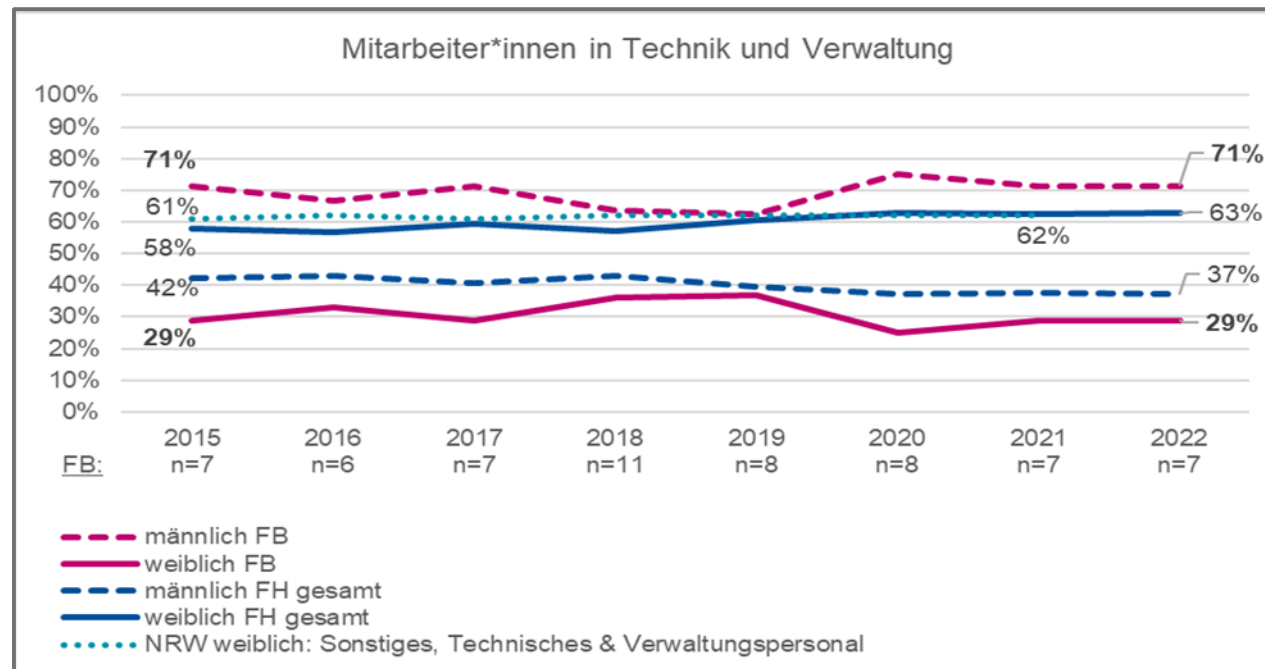
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



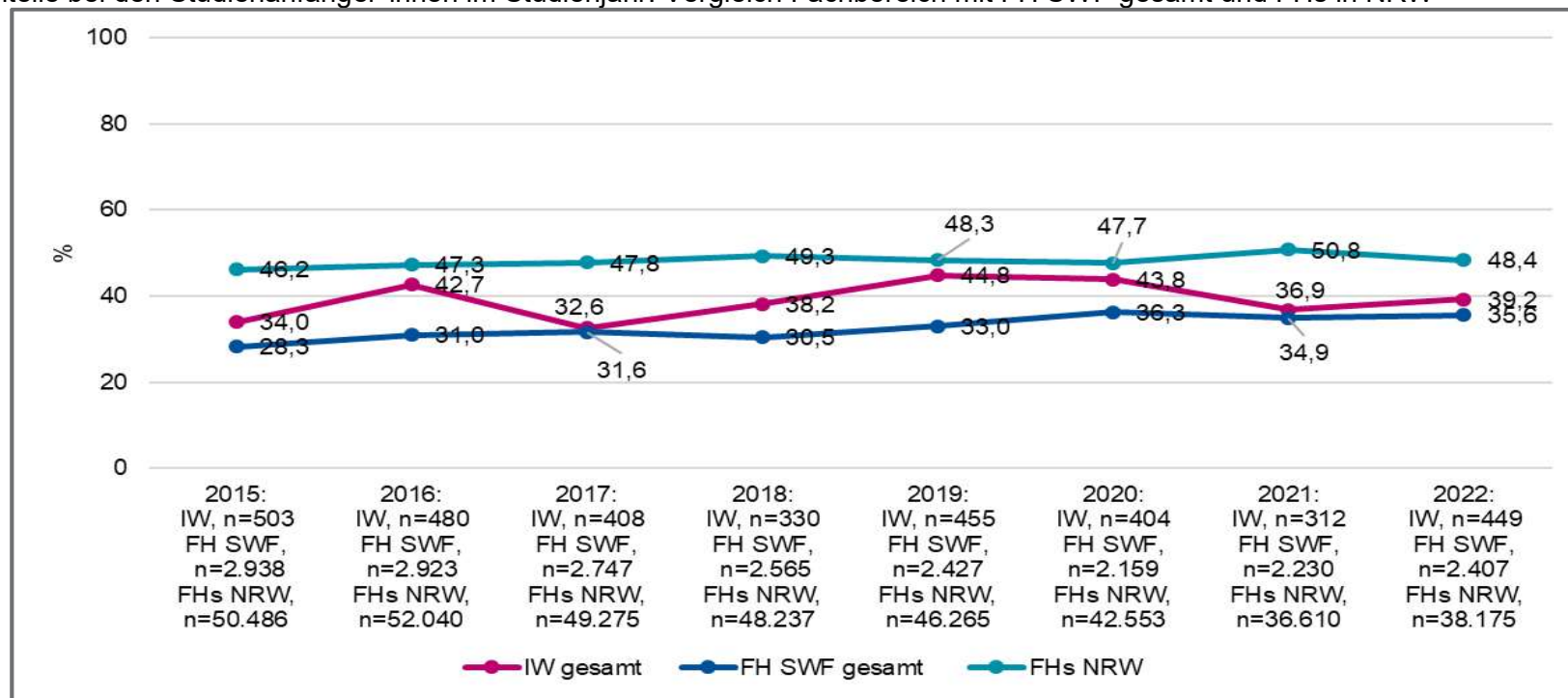
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

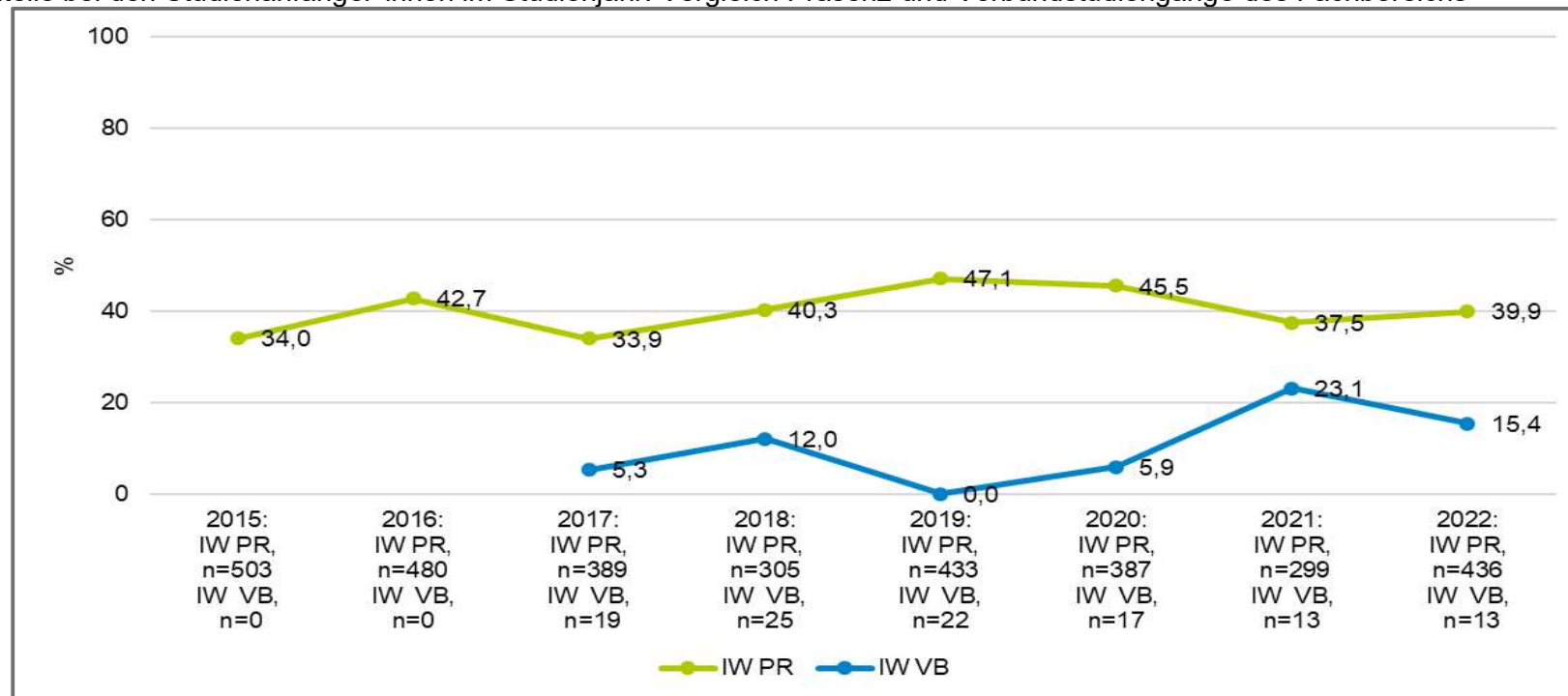
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs



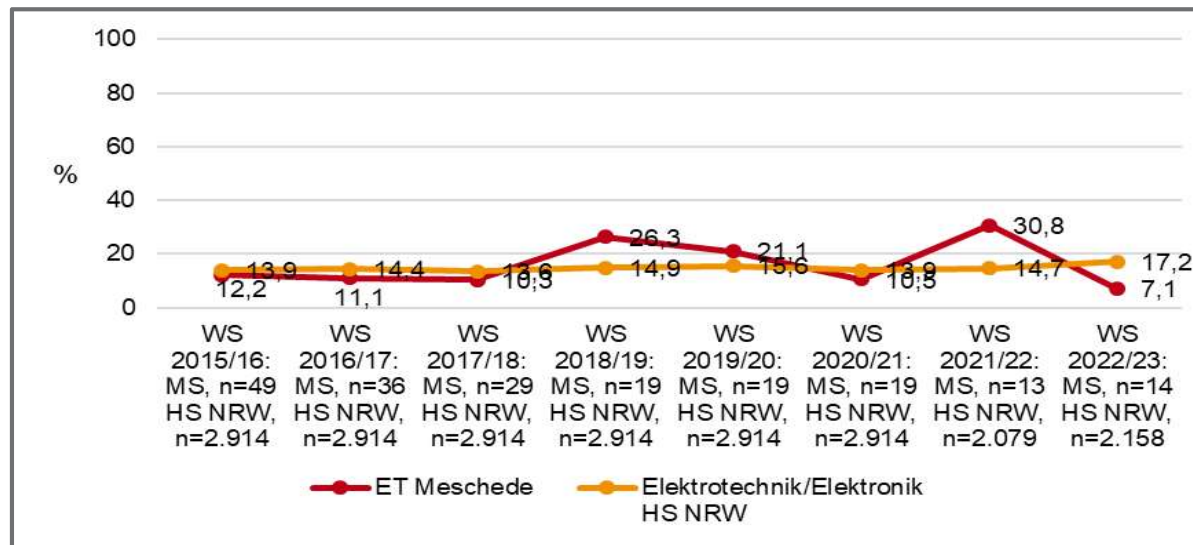
Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



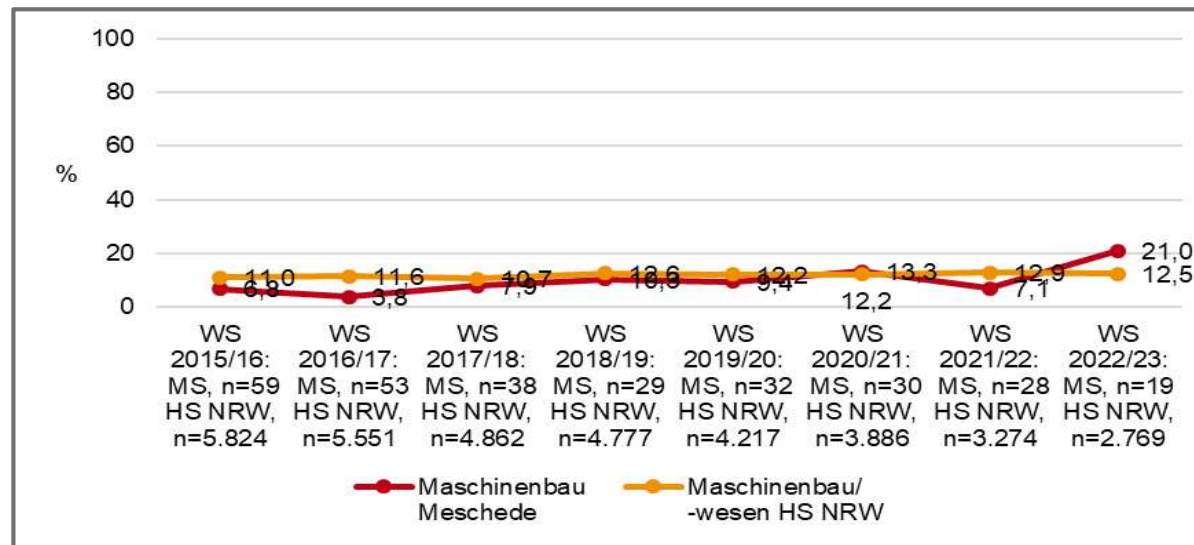
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



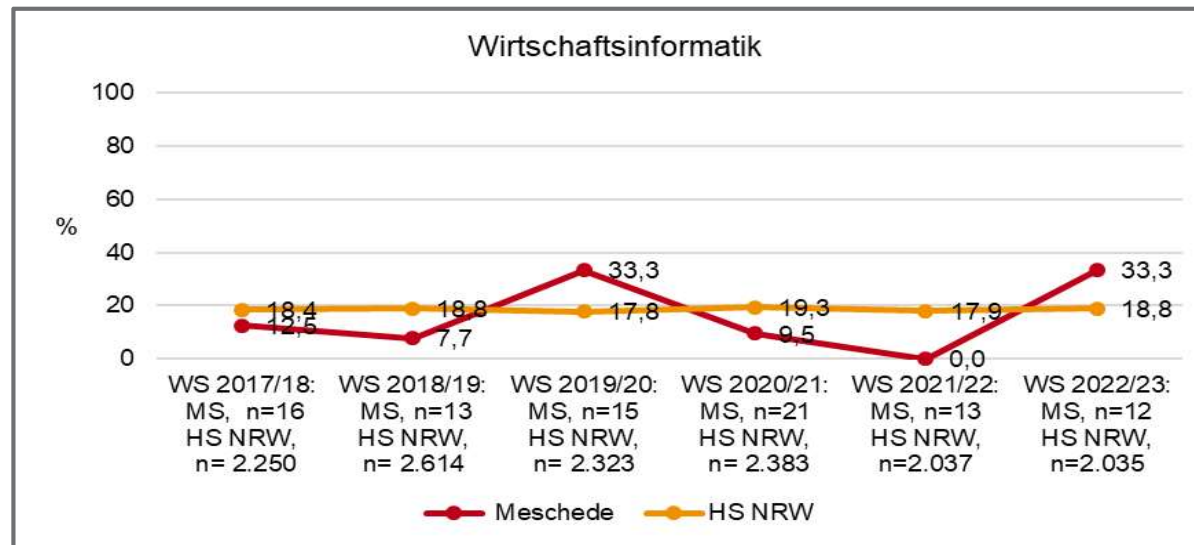
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

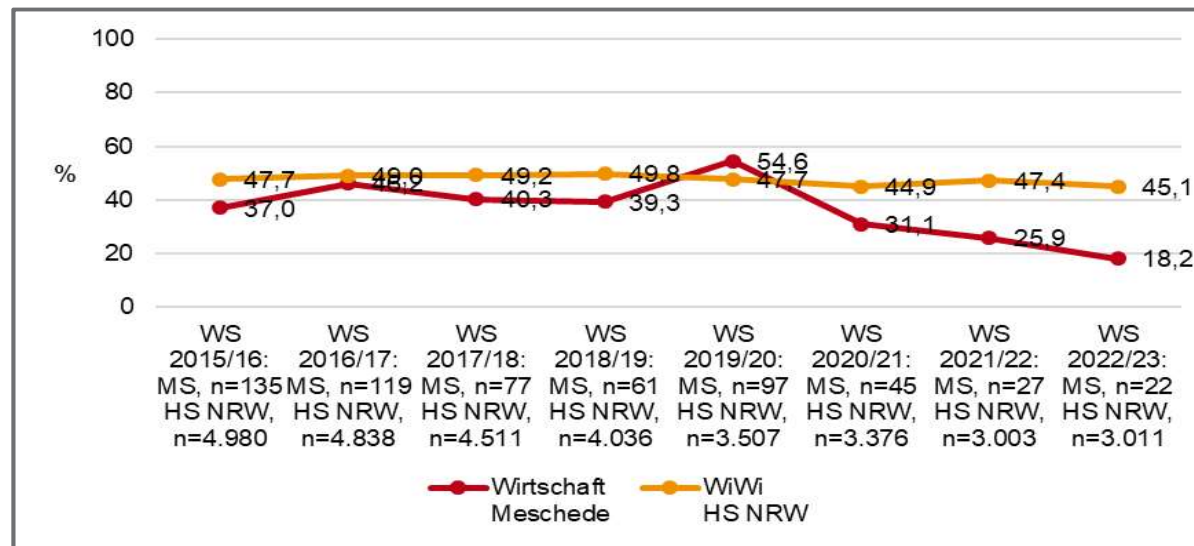
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;

FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Gender Kompetenz	Ausbau von Gender- kompetenz	Das WPM „Human Library“, das der Bewusstseinsbildung im eigenen Umgang mit Diversity und Diskriminierung usw. dient, wird im SoSe 2024 wiederholt und als Pilot für ein hochschulweites Modul umgesetzt.	SS2024	Kretzschmar, Morgenbrod Pourmansour, Reimpell	WPF wurde erfolgreich durchgeführt, Material für die Verwendung in der FH SWF wurde entwickelt		
		Ermittlung, an welcher Stelle Informationsbedarf zum Thema Gender und Diversity in der Lehre besteht und welches Informationsmaterial gewünscht wird (z. B. EVA durch IQEM, Abfrage durch Gleichstellungsbeauftragte in Abteilungsbesprechung)	bis SS2025	GB, IQEM, Unterstützung Dekanat	Bedarfe wurden erfasst und an das zentrale Gleichstellungsteam weitergegeben.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Gleichstellung wird in allen Hochschul- strukturen mitgedacht und sichtbar gemacht	Der FB sieht gegenseitige Wertschätzung, Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Partizipation als selbstverständliche Bestandteile des gemeinsamen Wertesystems und der täglichen Zusammenarbeit.	fortlaufend	alle	Das Wertesystem wird gelebt und bei Zuwiderhandlung entsprechend reagiert.		
		Es gibt einmal im Semester und bei Bedarf einen Jour Fixe von FB GBs und Dekanat (FB GBs kommen in Dekanatssitzung)	ab 2024	FB GBs, Dekanat	Die Jour fixe werden regelmäßig durchgeführt		
HF 3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Gender-gerechte Karriere- bedingungen für wissen- schaftlichen Nachwuchs sowie in (wissen- schaftlichen) Führungs- positionen	Der FB fördert die gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Karrierestufen.	fortlaufend; der FB sieht seine Handlungs- spielräume bzgl. der Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- positionen als sehr eingeschränkt an, wenn in naher Zukunft nur sehr eingeschränkt Stellen besetzt werden können.	Berufungs- kommissionen, Professor*innen, Dekanat	Die Maßnahme wird durchgeführt.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
HF 3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Gender-gerechte Karriere- bedingungen für wissen- schaftlichen Nachwuchs sowie in (wissen- schaftlichen) Führungs- positionen	Der FB setzt sich für die Entfristung von Personal und die dauerhafte (Wieder)Schaffung von Qualifikationsstellen insbesondere in den Bereichen - ZDI - Wirtschaftspsychologie - Tourismusmanagement ein. In diesen Bereichen sind von aktuellen Maßnahmen des Rektorats insbesondere Frauen betroffen.	fortlaufend	Dekanat			
		Der FB engagiert sich im Promotionskolleg NRW und bemüht sich, qualifizierten Absolventinnen auch zukünftig Promotionsmöglichkeiten bieten zu können. Hierzu ist die (Wieder)Schaffung von Qualifikationsstellen notwendig.	fortlaufend	Professor:innen im Promotions-kolleg NRW, Dekanat			
	Gewinnung neuer Zielgruppen, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile	Der FB möchte die Angebote für Schüler:innen, die über das ZDI HSK durchgeführt werden, fortführen und ausbauen. Hierfür ist die Entfristung der ZDI-Stelle im Jahr 2024 erforderlich. Der FB setzt sich mit Nachdruck für die Entfristung dieser Stelle ein.	2024	Dekanat			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
HF 3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Gewinnung neuer Zielgruppen, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile	Aktuell befindet sich der Studiengang Nachhaltiges Tourismusmanagement im Akkreditierungsprozess. In diesem Studiengang ist mit einem hohen Frauenanteil zu rechnen. Der FB setzt sich dafür ein, dass die ressourcenmäßigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um den Studiengang zumindest als Verbundstudienangebot zu starten.	fortlaufend	Dekanat			
	Gendergerechte Rollenmodelle	Der FB achtet bei Veranstaltungen wie Vorträgen und Podiumsdiskussionen in geeigneter Form auf eine Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen.	fortlaufend	alle, insbesondere Veranstalter	Frauen in Führungspositionen sind bei Veranstaltungen in geeigneter Form vertreten.		
	Verteilung von Gremienarbeit zwischen Frauen und Männern	Der FB setzt sich dafür ein, dass, wenn durch Regelungen zur Gleichstellung Frauen überproportional gegenüber ihrer Repräsentanz in der Hochschule in Gremienarbeit eingebunden werden (müssen), die Hochschulleitung geeignete Regelungen zur Kompensation trifft.	bis 2025	Frauen im FB, Dekanat, GB	Die Maßnahme wird durchgeführt.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
HF 4 Diskriminierungs- kritische Hochschule	Gestaltung einer diskriminie- rungsfreien und diversen Hochschule	Der FB bemüht sich darauf hinzuwirken, dass Regelungen in den Prüfungsordnungen mit Bezug zu Diversity flexibler angelegt und gelebt werden.	FPOs für Re- akkreditierung 2026	Prüfungsaus- schüsse, FBR, Dekanat, FH-GB, Familienbüro, SG 1, SG 2, ...	Die Maßnahme wird durchgeführt.		
		Identifikation, welche Orte und Situationen am Standort potentiell als gefährdend erlebt werden.	bis 2025	GB des FBs, Unterstützung Dekanat	Liste von Orten und Situationen, die potentiell als gefährdend erlebt werden. Rückkopplung an FH-GB.		
HF 5 Familiengerechte Hochschule	Stärkung der Position "Familien- gerechte Hochschule"	Der FB lebt familiengerechte Zeiten für Gremiensitzungen und setzt sich für familiengerechte Zeiten bei standortübergreifenden Sitzungen ein.	fortlaufend	alle, Dekanat, GB der FH	Im FB werden familien-gerechte Zeiten für Gremiensitzunge n beibehalten.		
		Der FB bietet bedarfsgerecht Betreuungsmöglichkeiten für Kinder für Tagesveranstaltungen wie Strategietage und für Schulferien, die in die Vorlesungszeiten fallen	fortlaufend	Familienbüro, ZDI HSK, Dekanat	Bedarfs- gerechtes Angebot an Betreuungs- möglichkeiten		
		Im Sommersemester 2024 findet im FB ein Pilot "vorlesungsfreie Osterwoche" statt, um eine familienfreundlichere Gestaltung der Vorlesungszeiten für Studierende und Lehrende zu ermöglichen	SS2024	FBR	"Vorlesungsfreie Osterwoche" umgesetzt und evaluiert		

Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

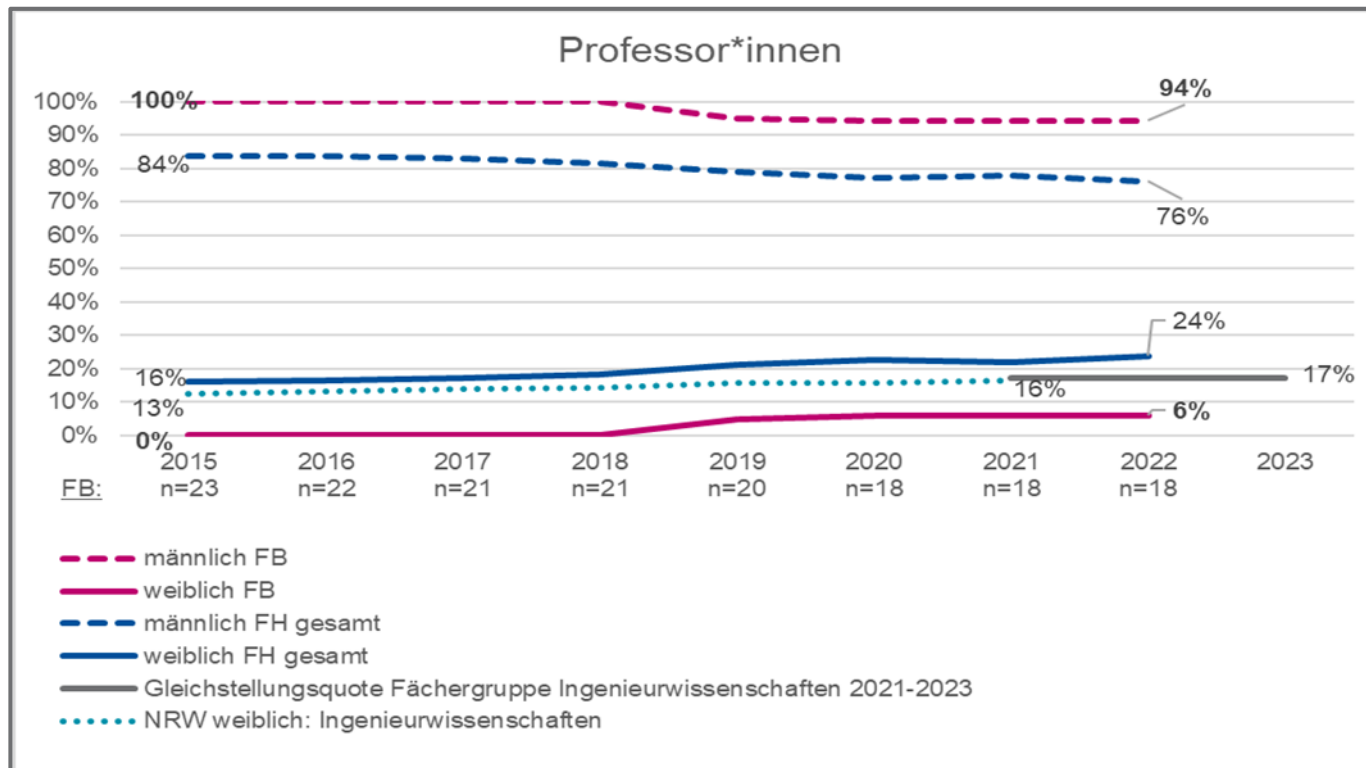
./.

Weitere laufende Maßnahmen:

./.

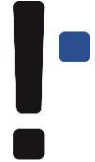
Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



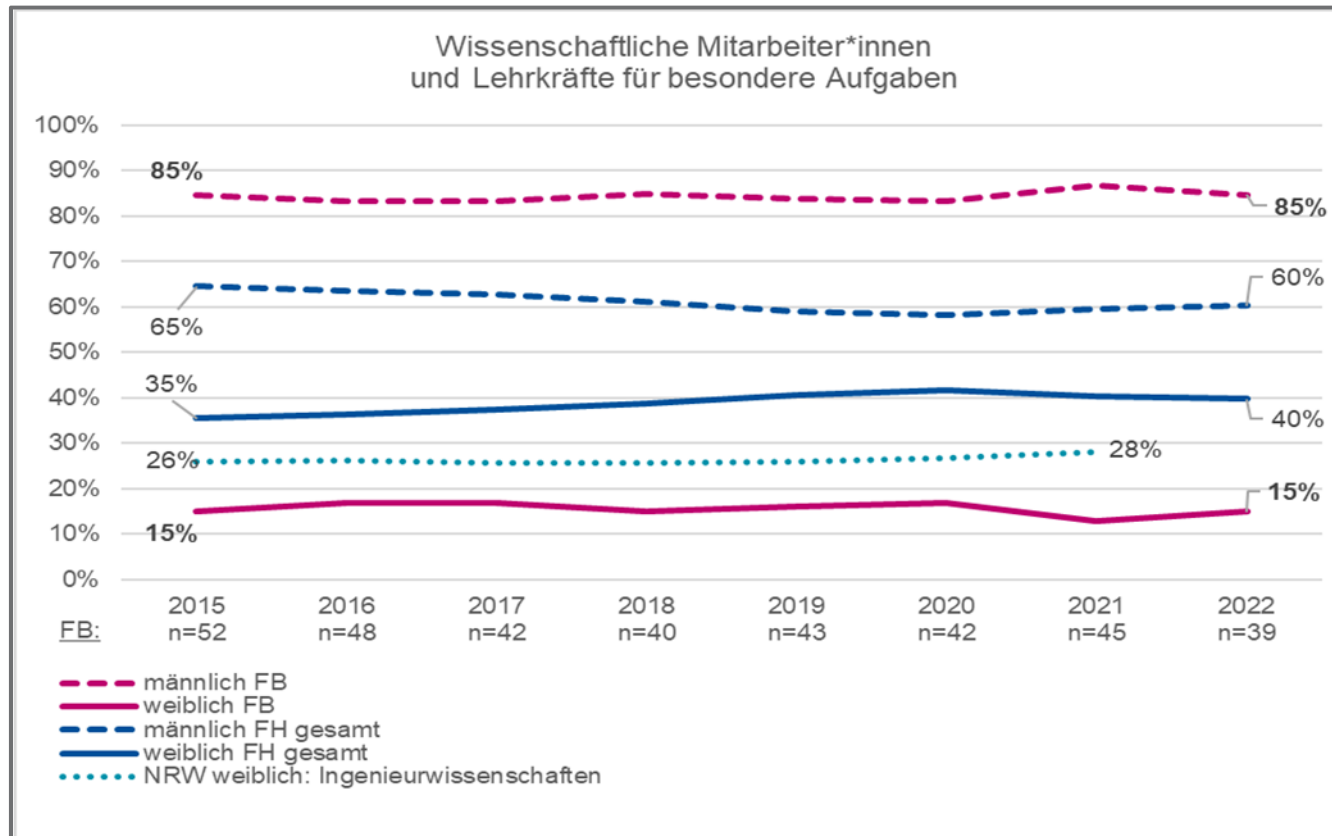
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

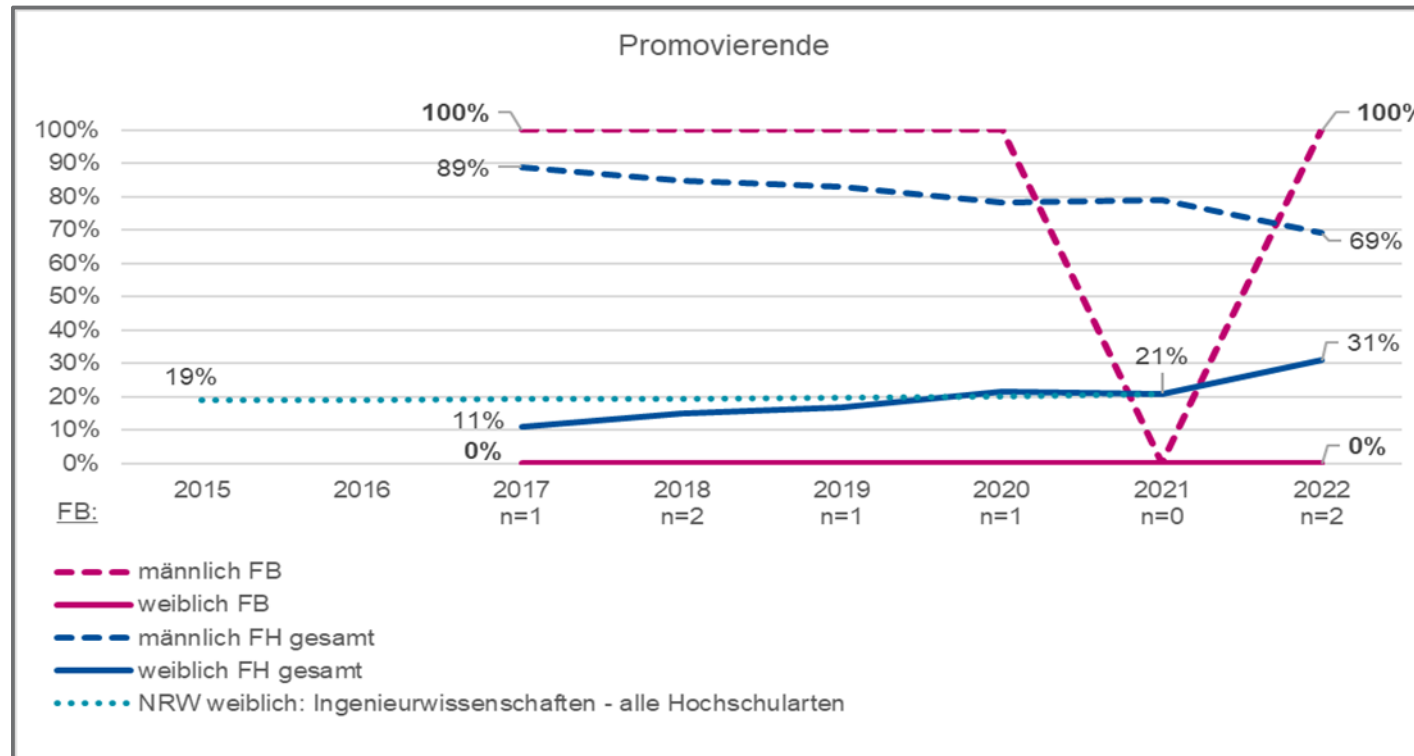


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



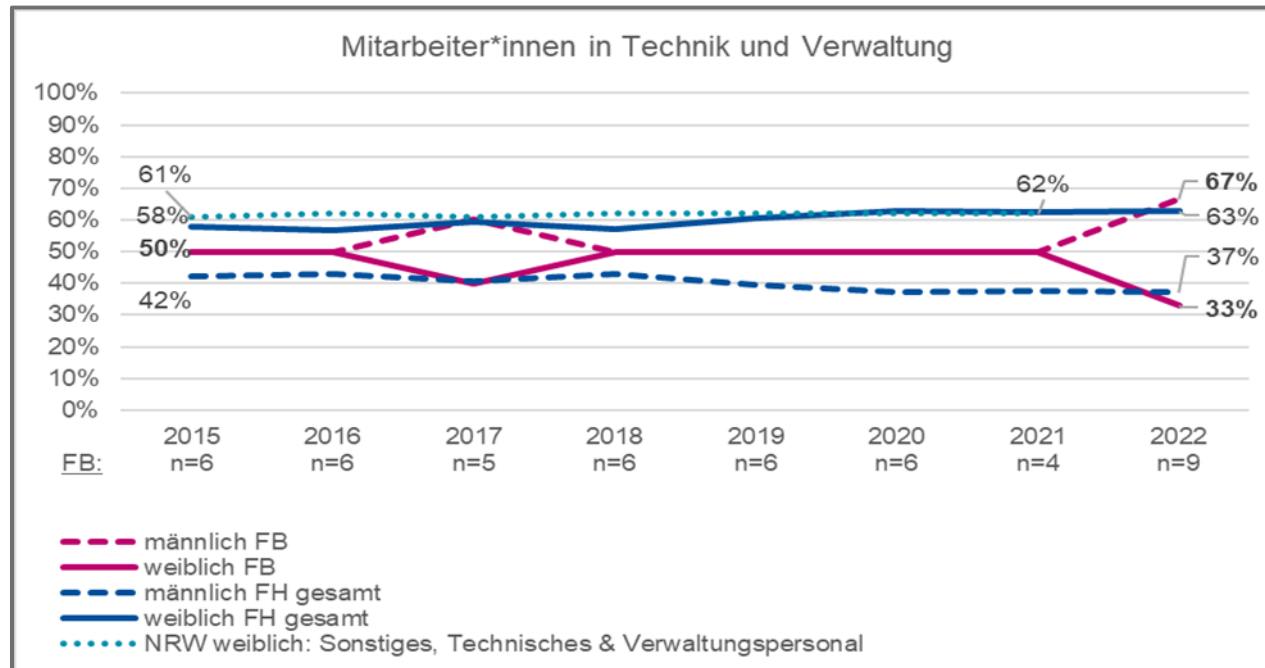
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

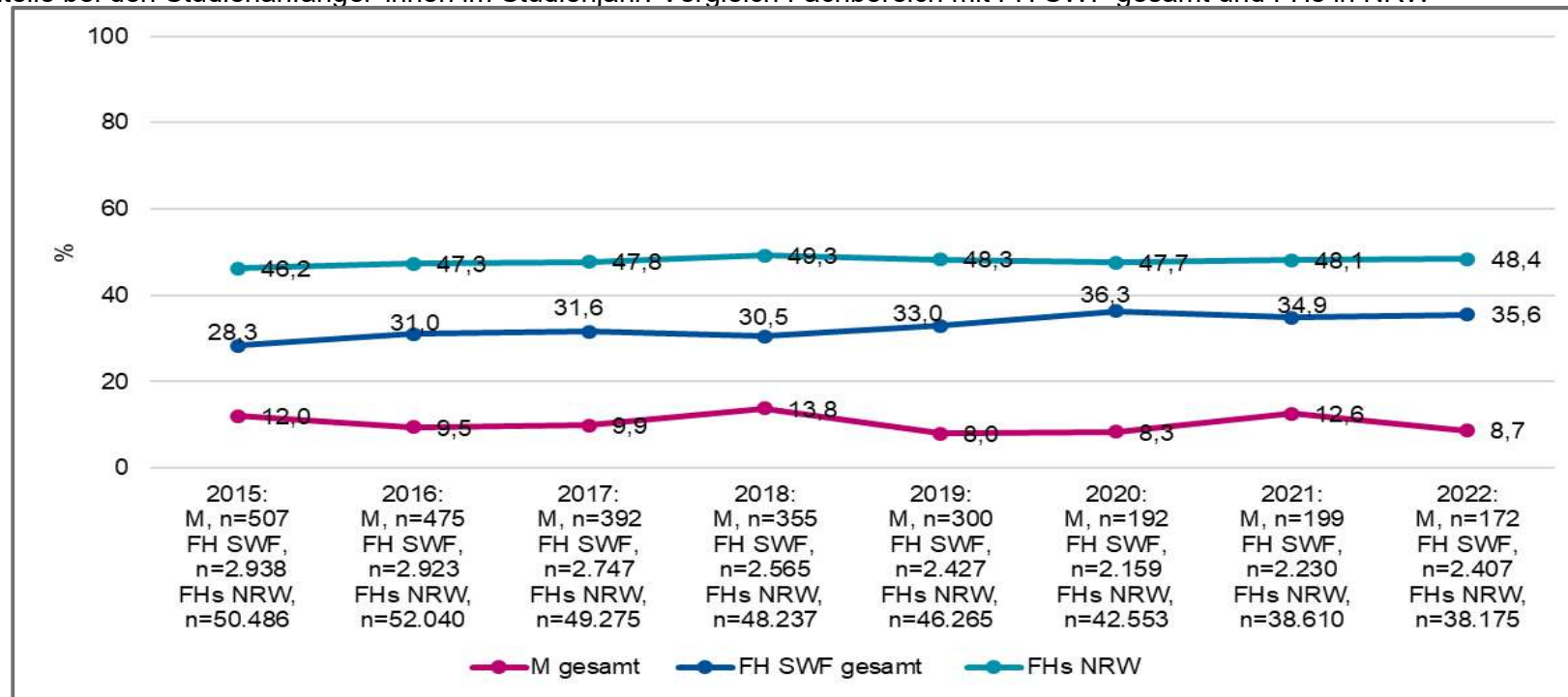
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

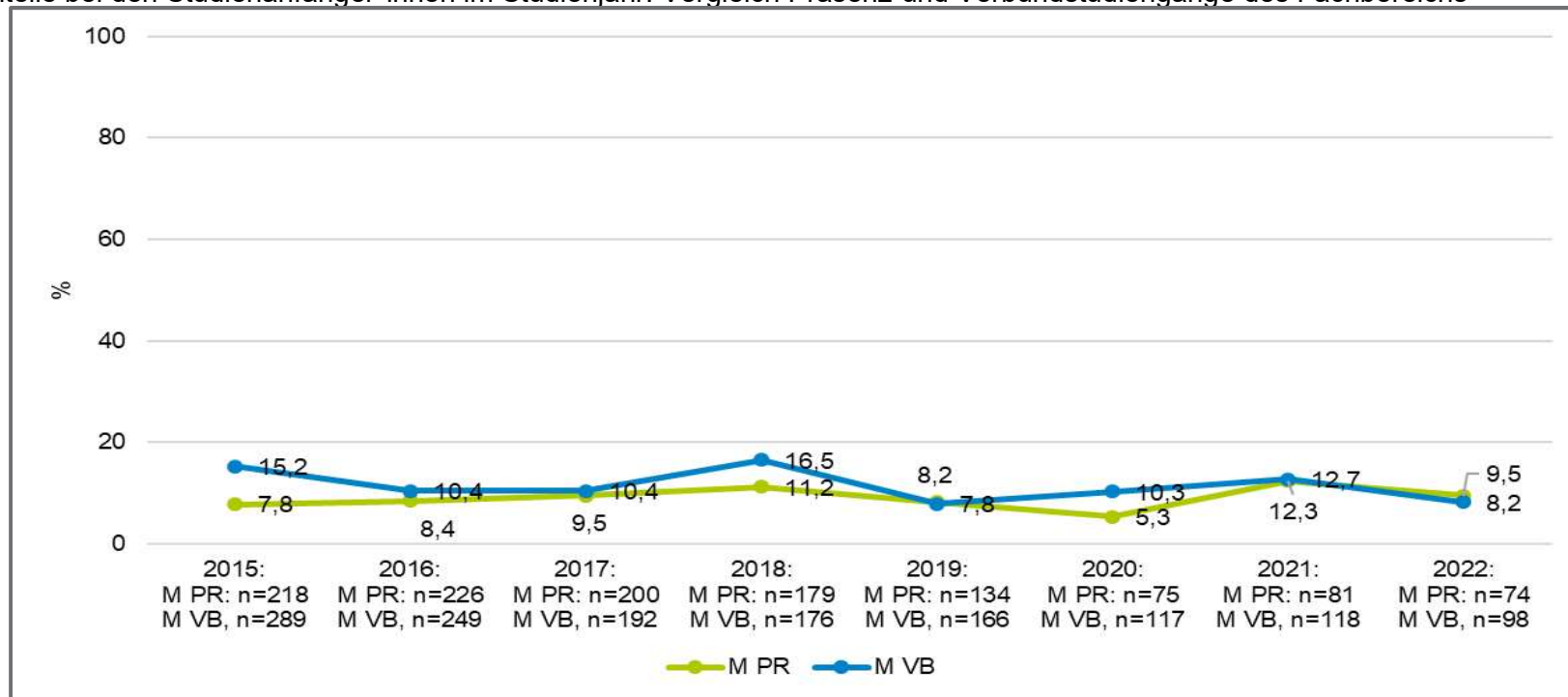
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs

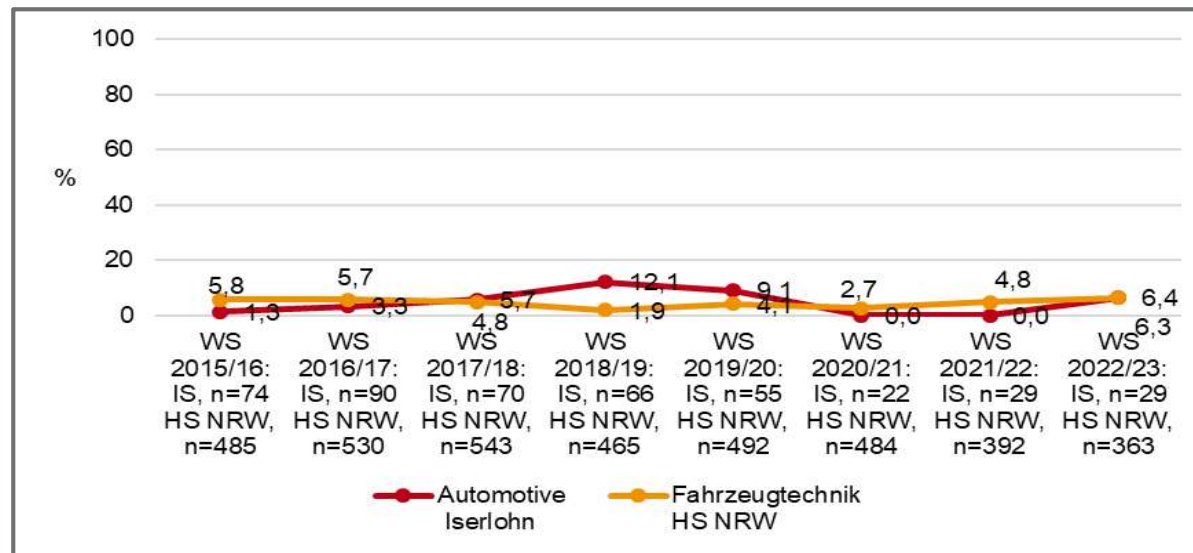


Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge

Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



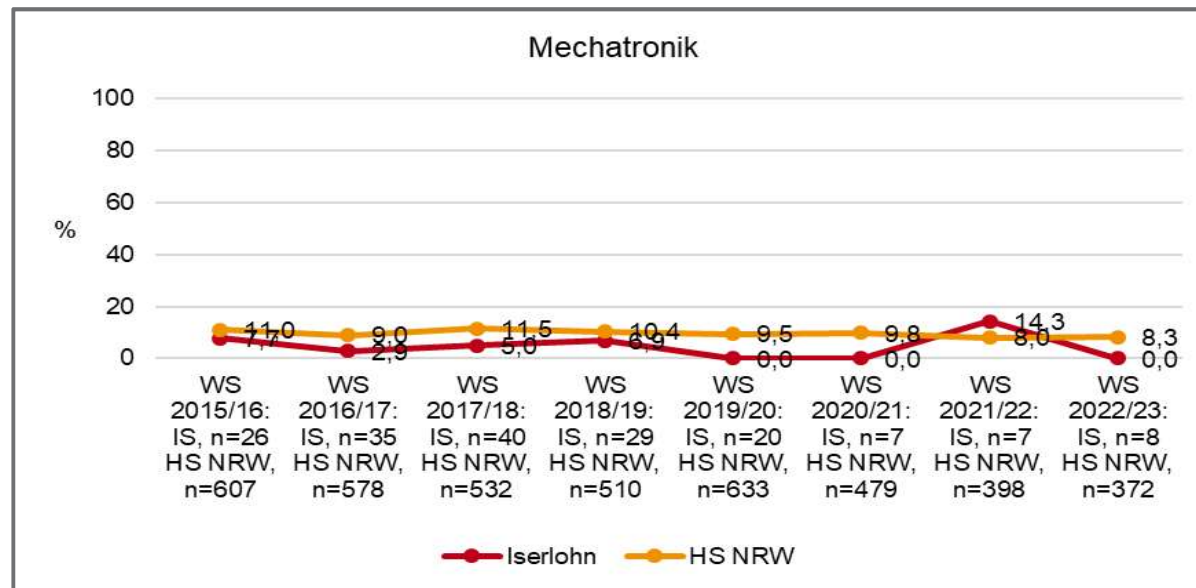
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Sensibilisierung für das Thema „Gender“ und mögliche Grenzüber- schreitungen (auch sprachlich)	Kurze und deutliche Impulse, die das Thema „Gender“ inhaltlich erläutern und die Bezüge zu Lehre und Forschung im Fachbereich verdeutlichen (Was gibt es? Welche Berührungspunkte gibt es? Best Practice-Beispiele)	Prio 1 (bis Ende 2024)	Dekan	Anzahl der Impulse		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Sichtbarkeit // Stärkung der Gleichstellungs- arbeit	Aktive Einbindung der (zentralen und) dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs (Prozessklärung, wann und wie die GB einbezogen wird)	laufend	Dekan	Qualitative Bewertung der Einbindung		
	Stärkung der dezentralen Gleichstellungs- arbeit	Änderung der Fachbereichsordnung hinsichtlich der Wahlen zur dezentralen GB	Bei der nächsten Änderung (spätestens Frühjahr 2027)	Fachbereichsrat			
	Sichtbarkeit // Gleichstellung etabliert sich als Qualitäts- kriterium	Weitere Etablierung des Frauennetzwerks „Frauenrunde Maschinenbau“	Prio 2	Sandra Heidrich	Netzwerk kommt regelmäßig zusammen		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Erhöhung der Frauenanteile des (wissen- schaftlichen) Personals	Wenn Stellen besetzt werden, werden Möglichkeiten des Active Sourcing geprüft.	laufend		Quantitative Angaben		
	Wahrnehmung und Sichtbarkeit	Personalmarketing-maßnahmen nach innen und außen werden genutzt (Projekt Employer Branding, wie tritt der FB in der Öffentlichkeitsarbeit auf, Zielgruppenansprache; Aktionen der „Frauenrunde Maschinenbau“, Stichwort Role Model)	Prio 1	Dekan, Sandra Heidrich	Qualitative Angaben, Besetzung von Panels		
	Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden	Konzeptionierung von Schülerinnenprojekten (z. B. „Mädchen messen“, spezielle Labornachmittage) über den Girls Day hinaus	Prio 2	Sandra Heidrich	Quantitative und qualitative Angaben		
		Es wird geprüft, ob ein*e externe*r Berater*in engagiert werden kann, um den FB bei der Entwicklung von Formaten zur Gewinnung von Studentinnen zu unterstützen	Prio 3	Dekan	Quantitative Angaben		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 diskriminierungs- kritische und diverse Hochschule	Kenntnis der Leitlinien und Identifikation der Wert- vorstellungen	Befassung mit den Leitlinien und Werten der Hochschule (Wertschätzender Umgang miteinander, Etablierung und Vorleben der Werte und Leitlinien der FH SWF / Vorbildfunktion im Lehrbetrieb)	Prio 1	Dekan	Qualitative Angaben		
	Sensibilisierung für das Thema und den Umgang damit	Förderung der „Awareness“ und niedrigschwellige Auseinandersetzung mit Themen der Vielfalt und Diskriminierung	Prio 2	Dekan	Qualitative Angaben		
	Sicherer Umgang der Verantwort- lichen mit dem Thema	Klärung von Rollenverständnis und Zuständigkeiten in der Hochschule/dem Fachbereich (Anlaufstellen etc.), Welche „Spielregeln“ gibt es? Wer transportiert diese?	Prio 1	Fachbereich	Verbindliche Definition und Bekanntgabe von Verantwortlich- keiten und Abläufen		
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Befassung mit dem Thema Flexibilisierung in der Lehre (Kombination von Präsenz- und Online-Formaten, Projektwochen, Vorlesungsfreie Woche in den Oster- und/oder Herbstferien, Verlegung von Prüfungszeiträumen etc.)	laufend	Dekan	Qualitative Angaben		

Fachbereich Maschinenbau

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

- Personalpolitik des Rektorats macht Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals derzeit nicht möglich
- Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz wird durch den deutschlandweiten Negativtrend im Bereich der technischen Studiengänge erschwert

Abgeschlossene Maßnahmen:

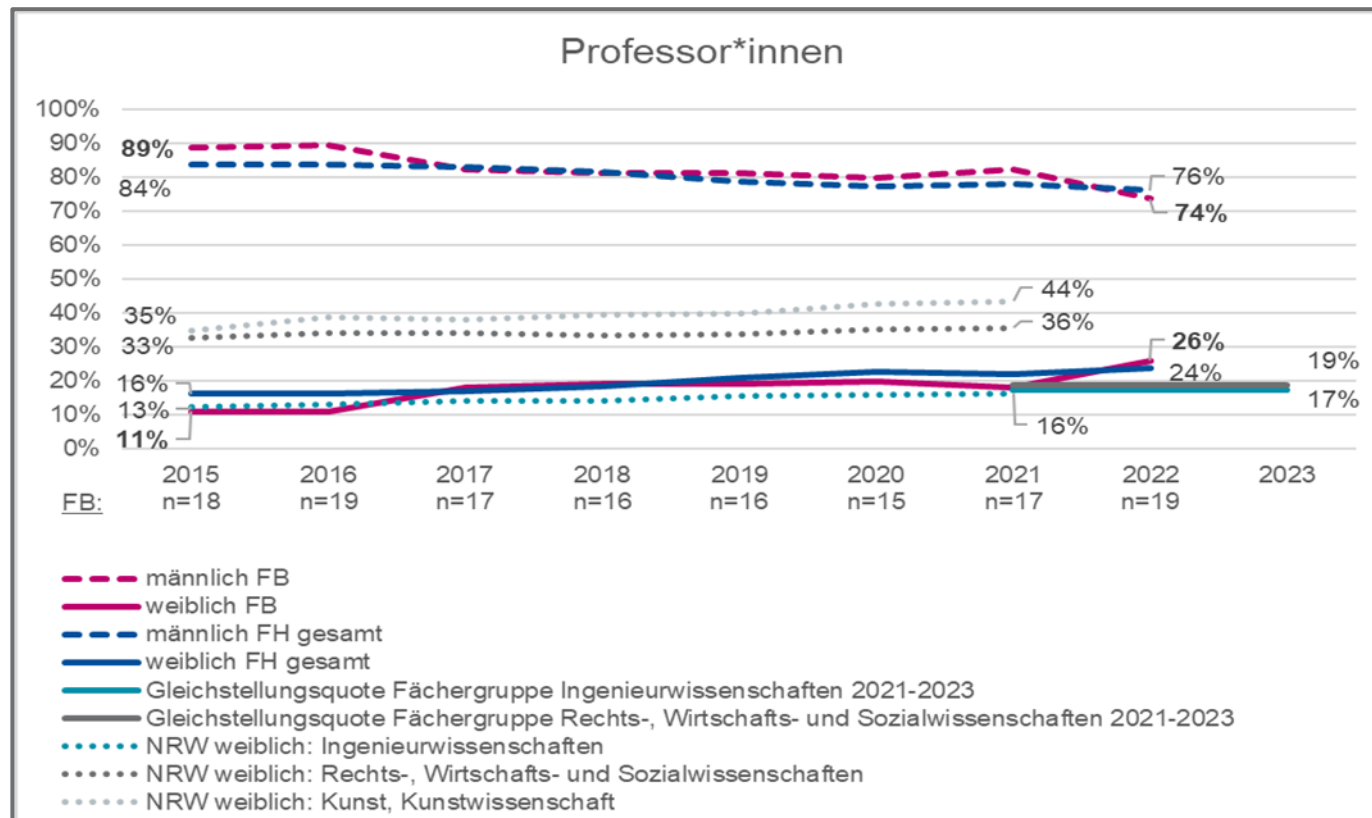
Weitere laufende Maßnahmen:

- Etablierung der Frauenrunde Maschinenbau mit dem Ziel
Netzwerkbildung, Identifikation und Stärkung von Gleichberechtigter
Partizipation und Repräsentanz
- Änderung der Fachbereichsordnung für die nächsten Wahlen mit dem
Ziel eine dezentralen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin für
den Fachbereich zu etablieren, um dem Thema Gleichstellung mehr
Präsenz und Gewicht/Sichtbarkeit zu geben



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



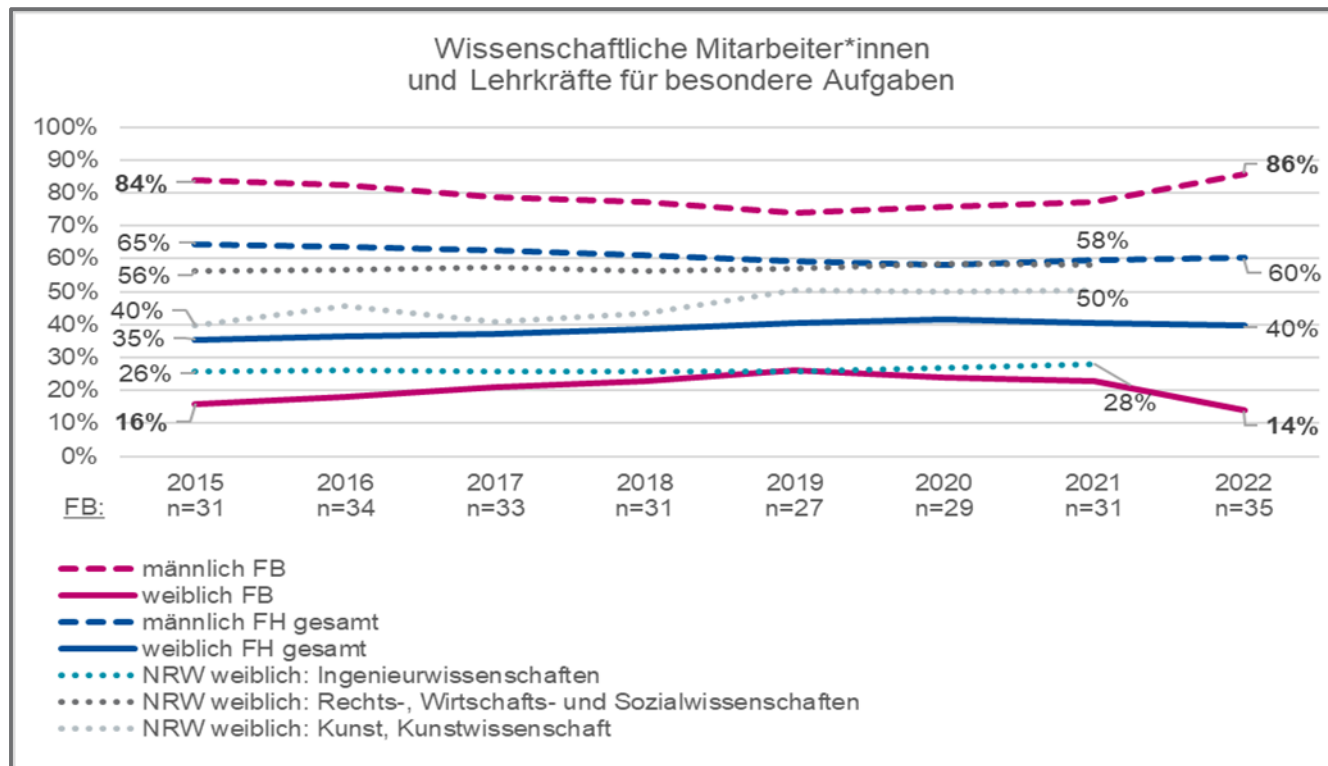
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

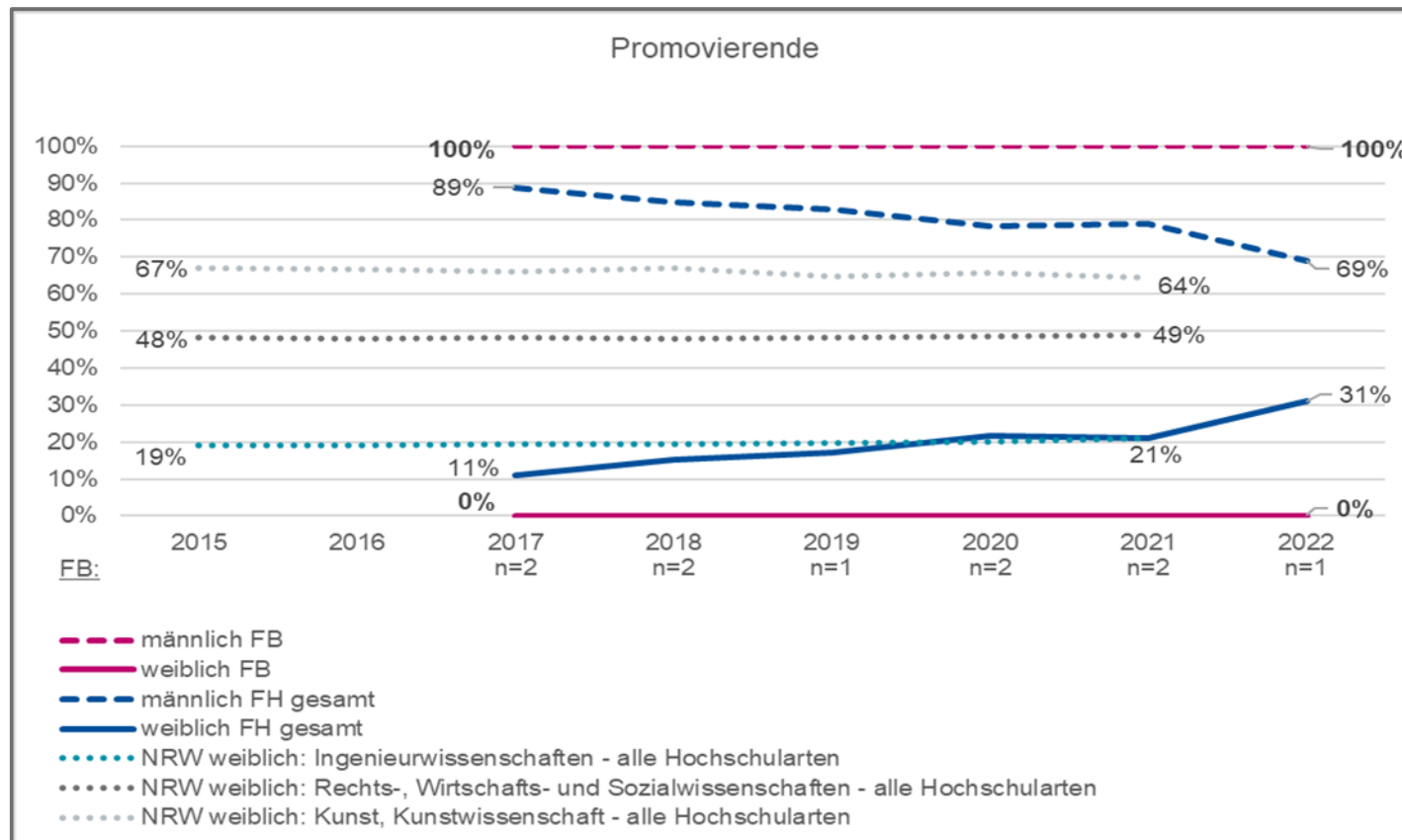


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



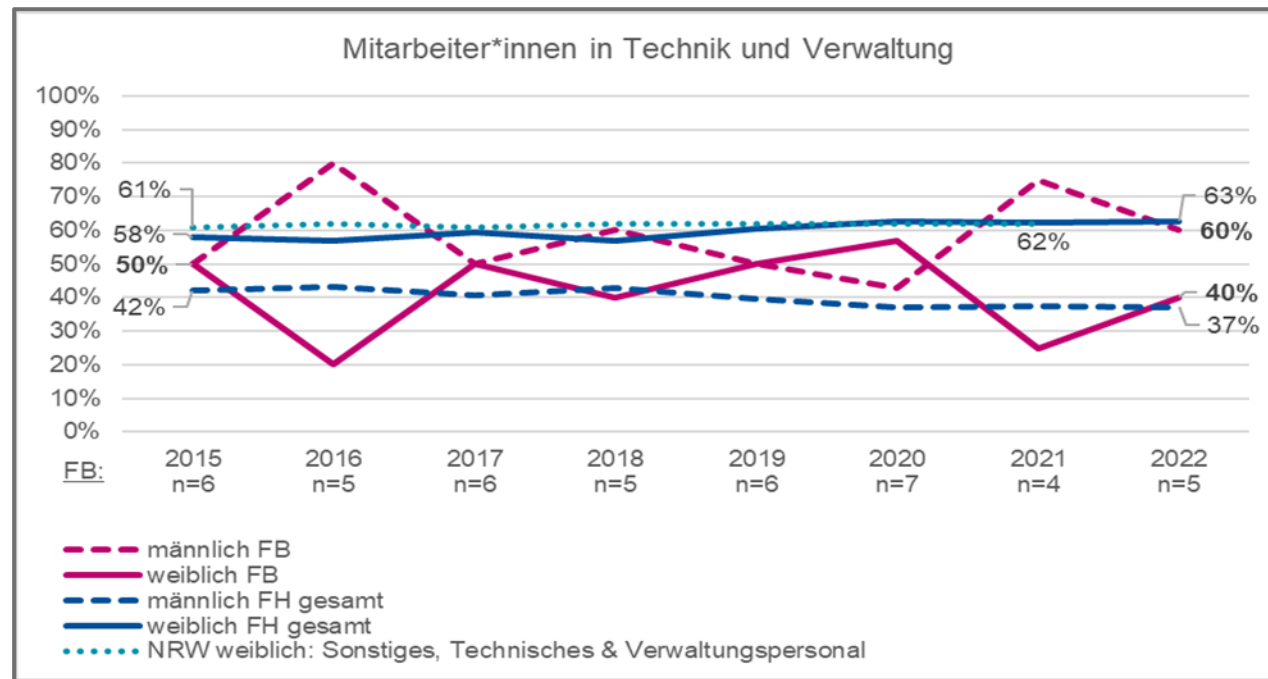
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

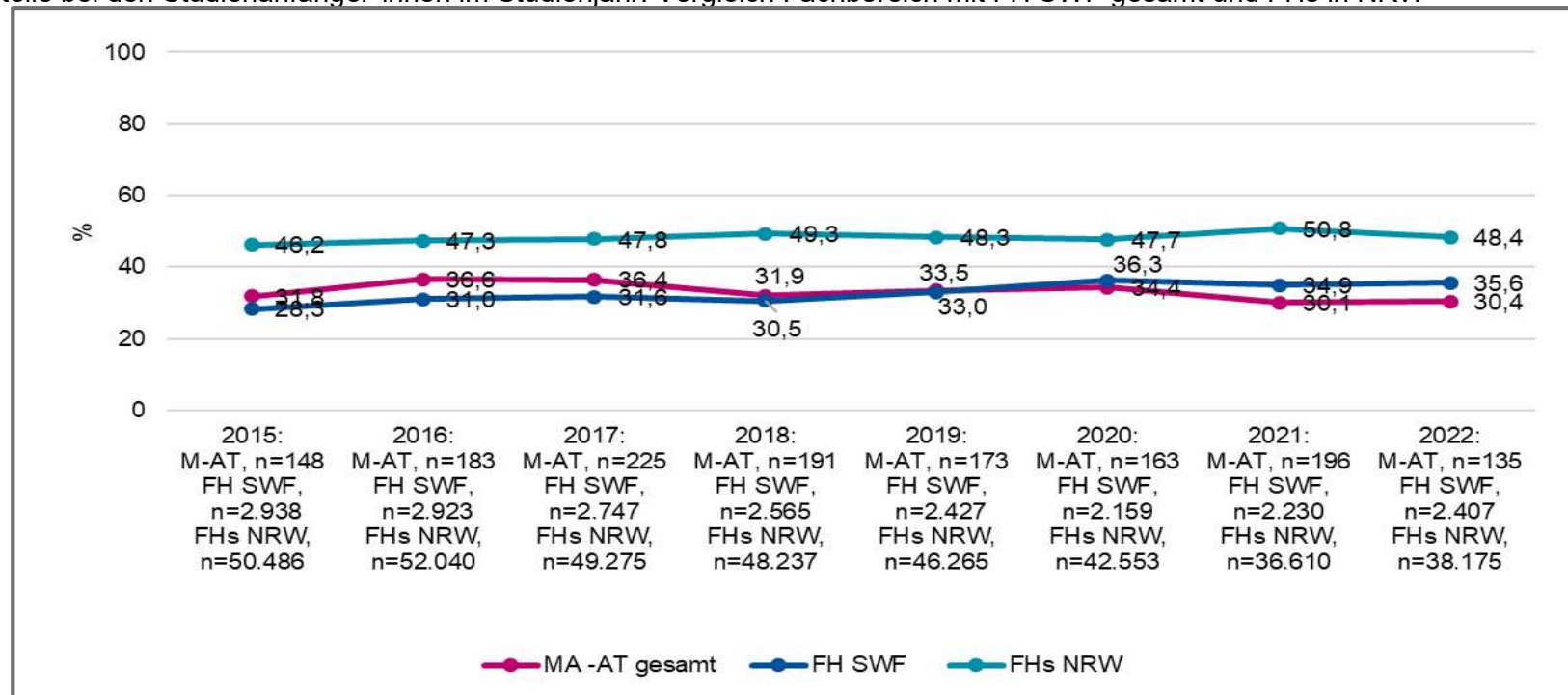
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

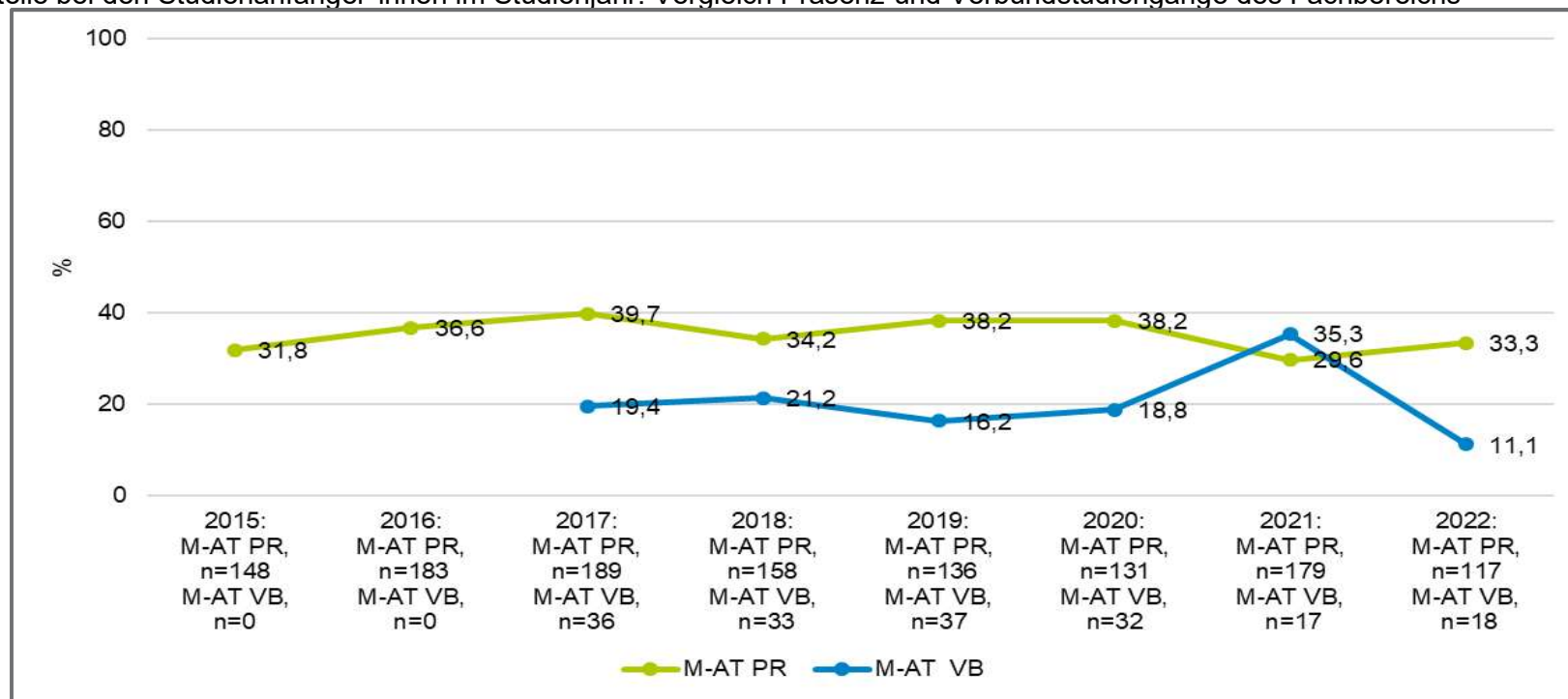
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs



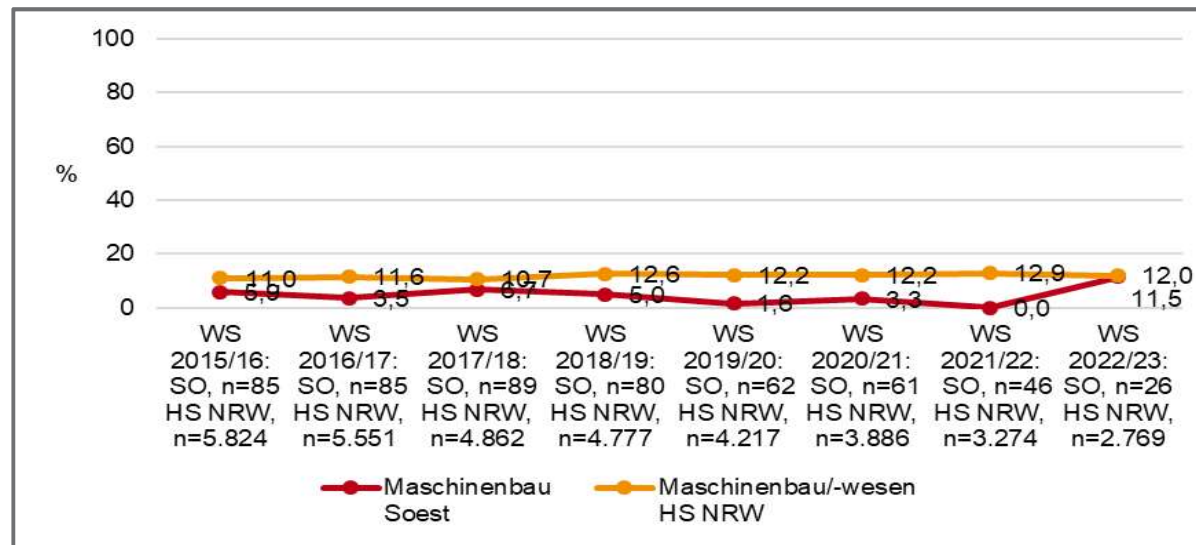
Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;

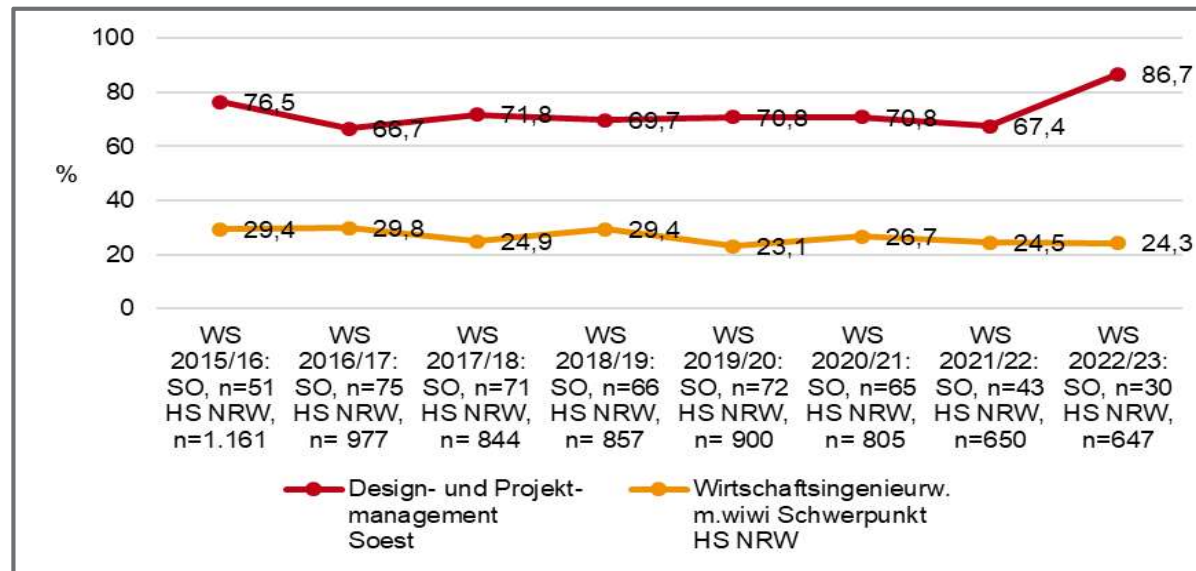
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;

FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender-Kompetenzen	Auflistung der eingegangenen Rückmeldungen	Bestandsaufnahme (über Maßnahmen, die im Fachbereich bereits bestehen) Abfrage per Email		Dekan			
	Alle FB Angehörigen (Professor*innen, Mitarbeiter*innen und Studierende) kennen und bestenfalls nutzen eine gendersensible Schrift und Sprache	1. Schrift: 1.1 ppt's können überarbeitet werden, bzw. bei der Erstellung ein Fokus darauf gelegt werden (Lehre, Vorstellung des FBs (Marketing)) 1.2 Studierende sollen bei Ausarbeitungen explizit darauf achten (Protokolle, Hausarbeiten, etc.) 1.3 Protokolle und Berichte sollen auch darauf geprüft werden 1.4 Alle „öffentlichen (Selbst-) Darstellungen“ des FBs auf gendersensible Sprache prüfen 1.5 https://www.fh-swf.de/media/neu_np/hv_gsb/downloads_32/Gendergerechte_Kommunikation~1.pdf ist schwer zu finden 2. Sprache 2.1 schwer umzusetzen, immer wieder Hinweise geben und sich dessen bewusst werden	Hinweis durch Dekan an Professor*innen und Mitarbeiter*innen in der Email zur Bestandsaufnahme Hinweis von Betreuenden an Studierende	alle			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming		Gleichstellungsbeauftragte soll zu allen FBR-Sitzungen eingeladen werden	erfolgt bereits	Dekan			
	Sensibilisierung und Umsetzung	Angebot an Lehrende etc., Beratung und Information zu Gender in der Lehre und Forschung, ggf. Einladung der Gleichstellungs-beauftragten in die HSL Sitzung , um dieses Angebot vorzustellen		Dekan			
	Sensibilisierung und Stärkung der Soft Skills zu Beginn des Studiums	Schlüsselkompetenzen im Vorkurs adressieren? * Präsentieren * mündliche Kommunikation * schriftliche Kommunikation	Diskussion im HSL-Meeting	Mark Schülke, CP			
	Sensibilisierung und Teilnahme	Weiterleitung von expliziten Gender-Fortbildungsangeboten		Gleichstellungs-beauftragte			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Schüler*innen sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen	Marketingbemühungen auch auf Gendersensibilität prüfen		Gleichstellungsbeauftragte / Marketing-Verantwortlicher (Schulten)			
		Schülerinnenprojekte fortsetzen (CAD for Girls) und Schüler*innenprojekte explizit Schülerinnen und Schüler ansprechen		jeweils Projektverantwortliche*r			
	Interesse durch Role Models steigern	Weibliche Role Models - im Rahmen von Werkstattgesprächen (bereits in DPM vorhanden, ggf. für DT einführen (Bachelor und Master?) - Role Models im Maschinenbau? (Social Media, Homepage?) - Werdegang unserer Professorinnen im Interview?		Gleichstellungsbeauftragte / Marketing- Verantwortlicher (Schulten)			
	Frauenanteil erhöhen	Bei Stellenneubesetzungen wird ggf. Active Sourcing eingesetzt, um verstärkt Frauen ansprechen zu können; Projekt „FH-Personal“ wird zentral zur Bildung einer Arbeitgebermarke eingesetzt und kann bei Stellenbesetzungen unterstützend sein (z. B. Karrierewebsite)	bei Neueinstellungen	Personalabteilung (in Rücksprache mit FB und Gleichstellungsbeauftragten)			
	Interesse von Schülerinnen zu steigern	Ehem. Absolventinnen für Schulbesuche oder Schnuppertag anfragen (Authentizität schaffen)?	erfolgt bereits	Studiengangs-kordinator*innen			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 diskriminierungskritische und diverse Hochschule		Angebot von „Selbstsicherheitstrainings“ prüfen für Beschäftigte und Studierende; Bestandsaufnahme weiterer Ansatzpunkte		Gleichstellungsbeauftragte			
	Transparenz schaffen, Hemmschwellen abbauen	Bei Erstsemesterbegrüßung diverse Vertreter*innen ebenfalls vorstellen (Gleichstellungsbeauftragte, Studiencoach, Finanzierungsberatung?, was gibt es noch???) und ggf. in die Erstsemesterbroschüre mit aufnehmen?	Diskussion im HSL-Meeting	Mark Schülke, CP			
	Transparenz schaffen, Hemmschwellen abbauen	Anlaufstellen immer wieder ins Gedächtnis rufen (Poster mit QR-Codes in der FH?)		Gleichstellungsbeauftragte / Marketing-Verantwortlicher (Schulten)			
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Studierenden in verschiedenen Lebenslagen (Kind, Pflege, etc.) das Studium ermöglichen	Anpassungsoption der Studienverlaufspläne (über das Studium Flexibel hinaus ? – Teilzeitoptionen für das gesamte Studium? Anlaufstelle nennen?)	Diskussion im HSL-Workshop	Dekan, CP			
	Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen ermöglichen	Einrichtung Familienzimmer/-Büro prüfen (Option, Kind mit in die Hochschule zu bringen und dort zu arbeiten) => gemeinsame Aufgabe der FB am Campus Soest		FB Campus Soest			
	Studieren mit Kind ermöglichen	Einrichtung Still- und Wickelraum prüfen (Nicht! in der Damentoilette) => gemeinsame Aufgabe der FB am Campus Soest		FB Campus Soest			

Fachbereich Maschinenbau-Automatisierungstechnik

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

./.

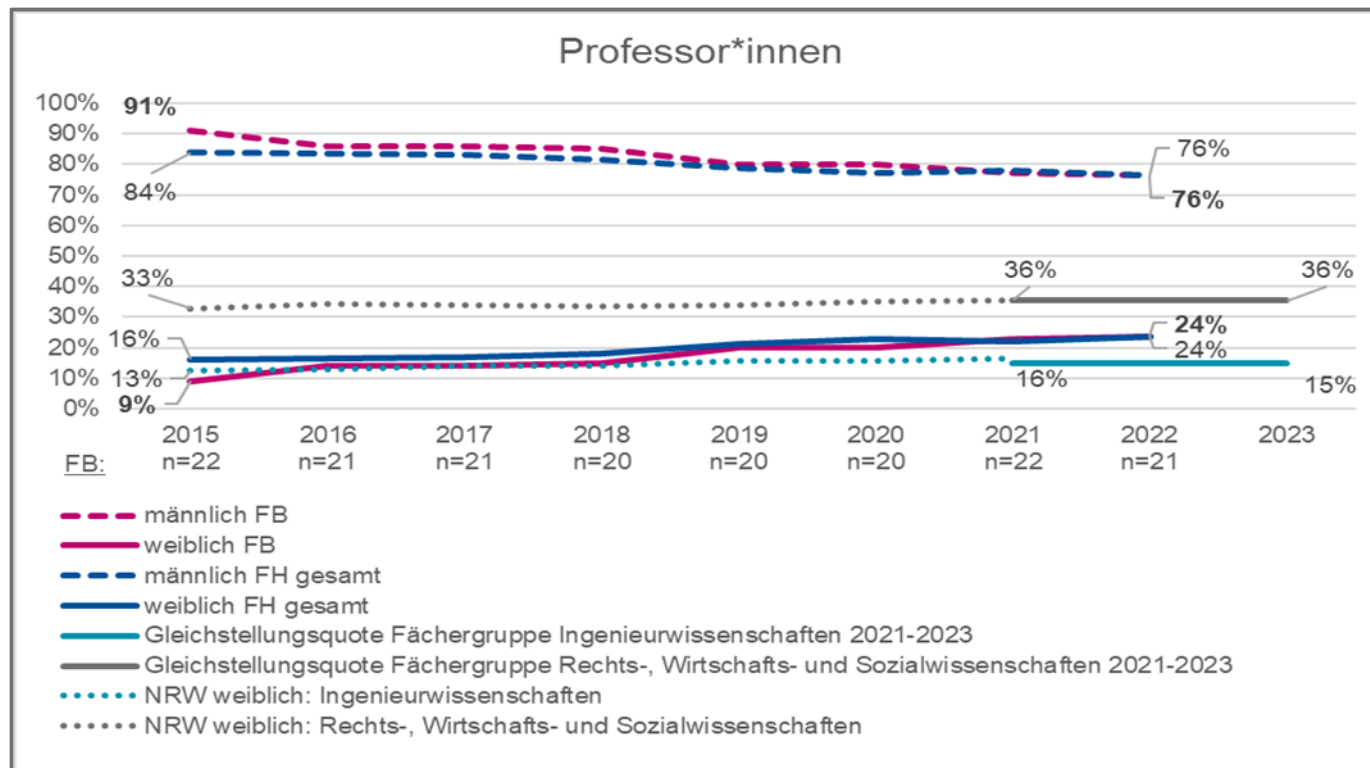
Weitere laufende Maßnahmen:

./.



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal

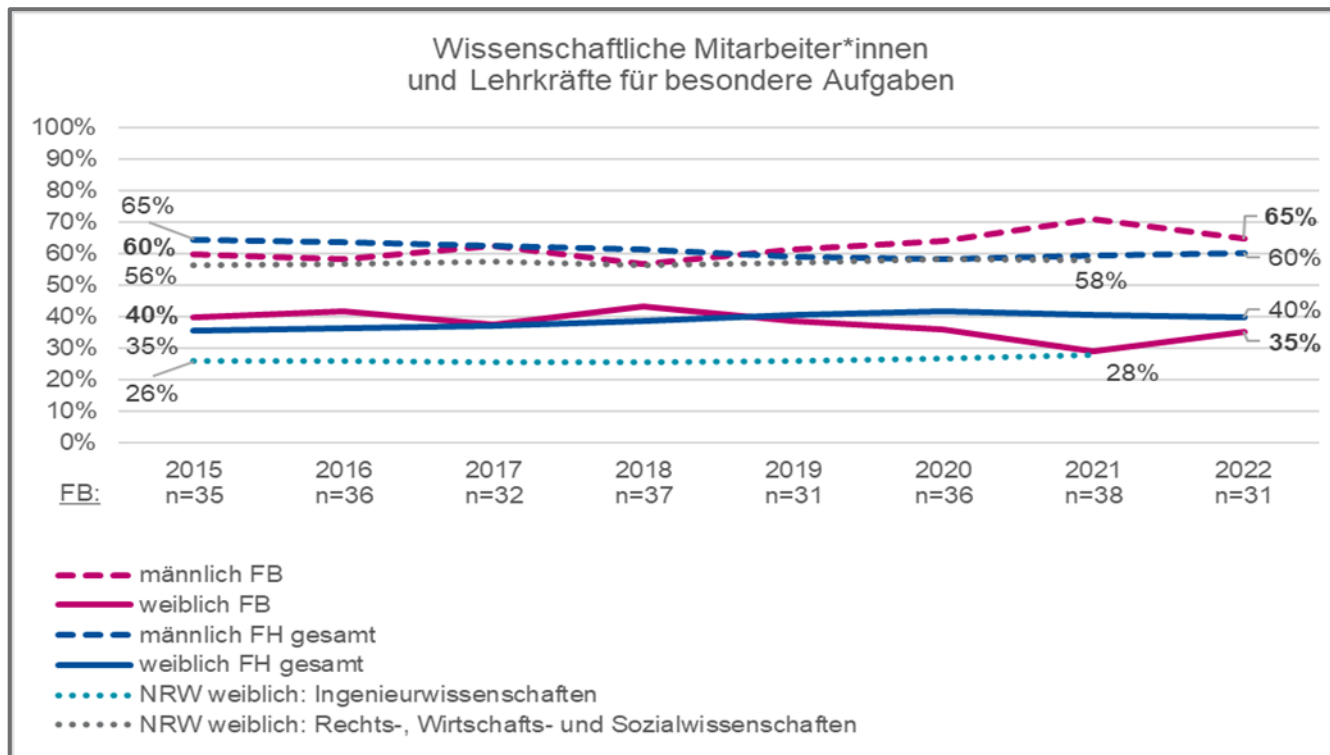


Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



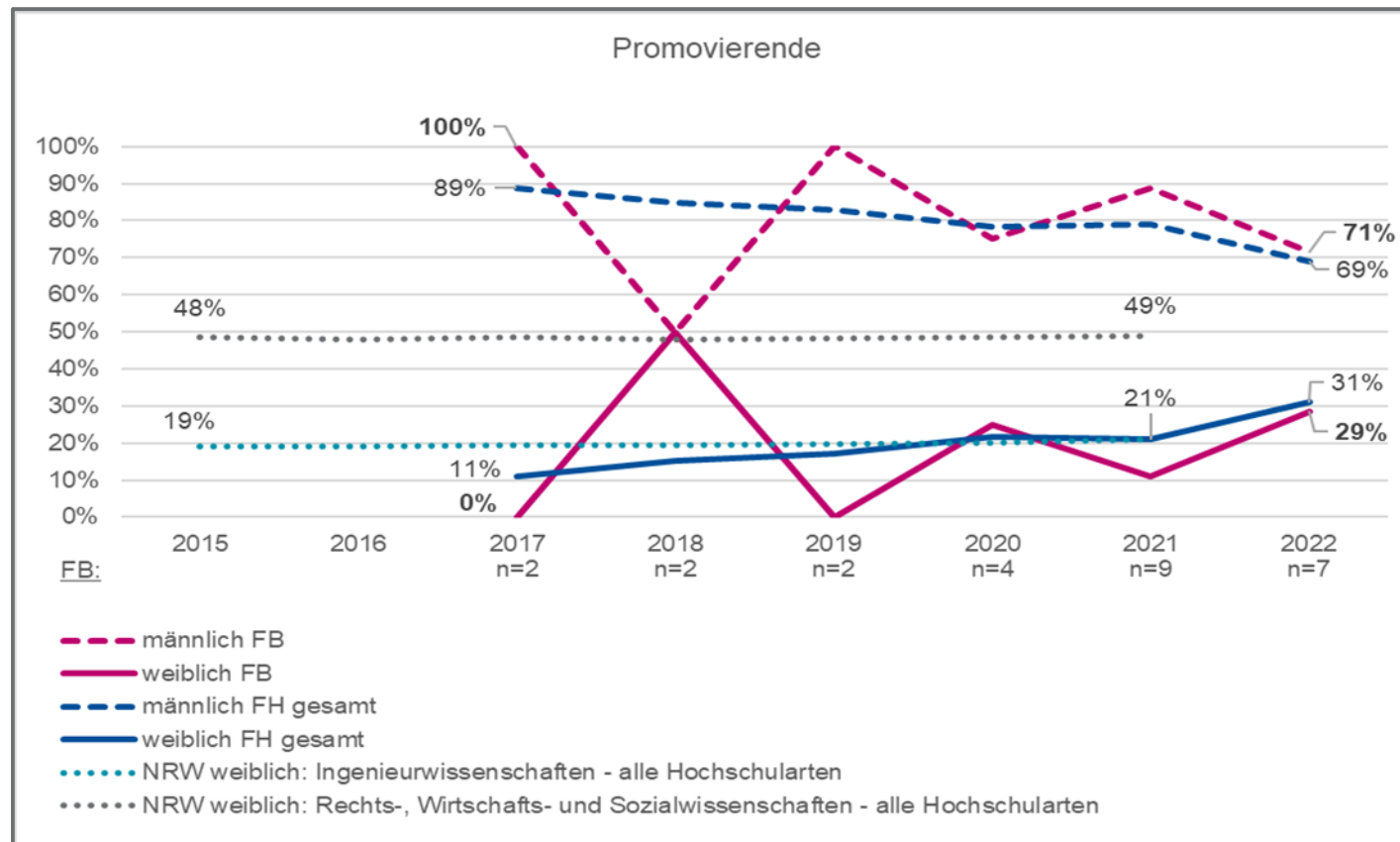
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



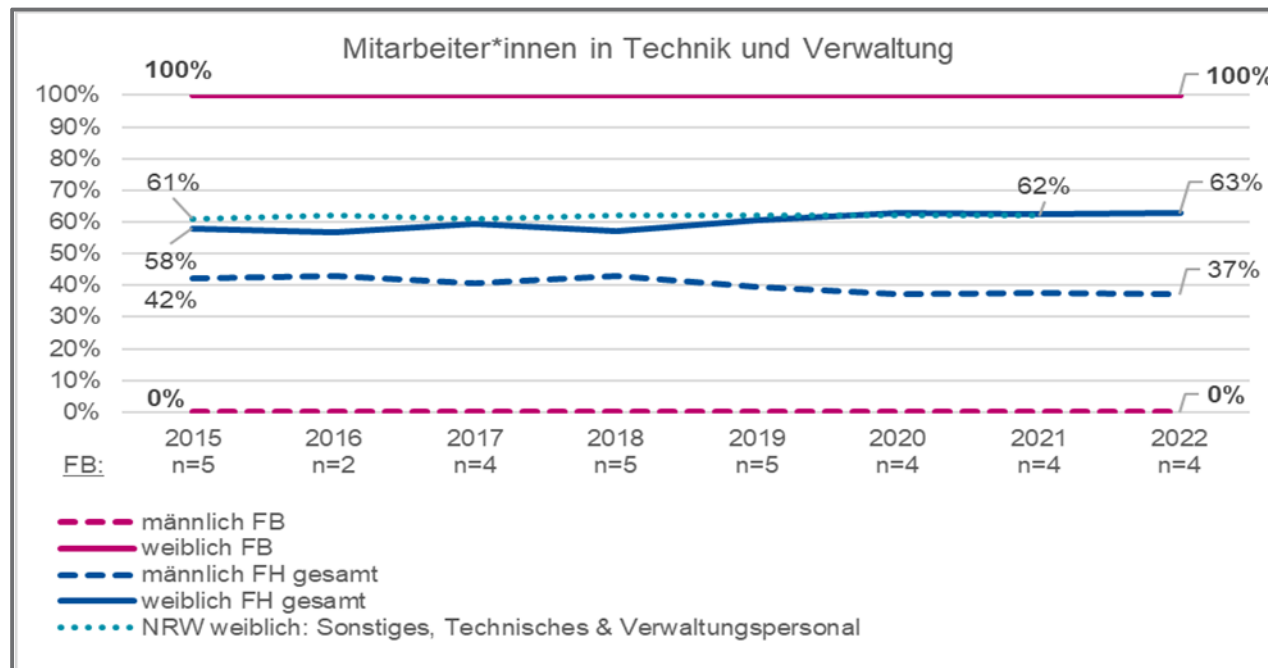
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

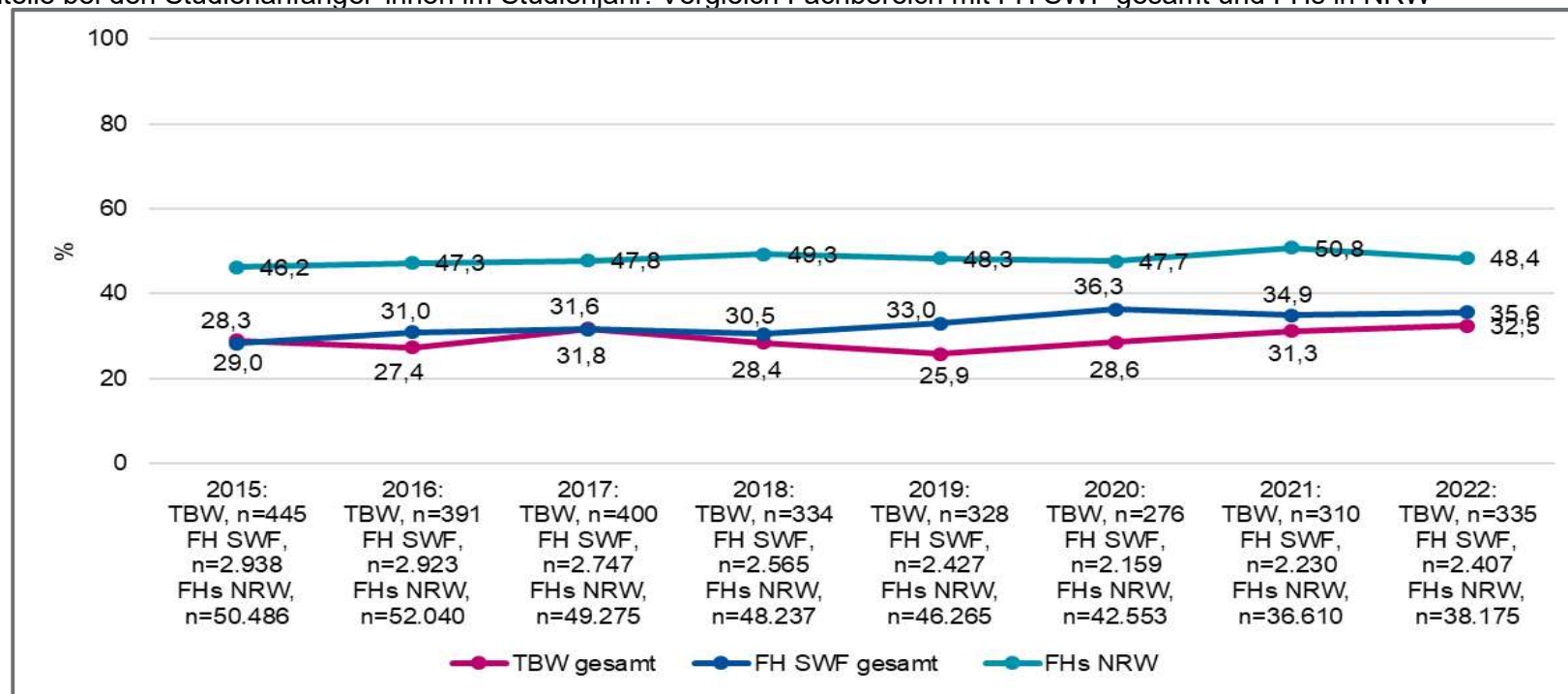
Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Fachbereich mit FH SWF gesamt und FHs in NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF ohne weiterbildende Verbundstudiengänge und ohne Franchisestudiengänge

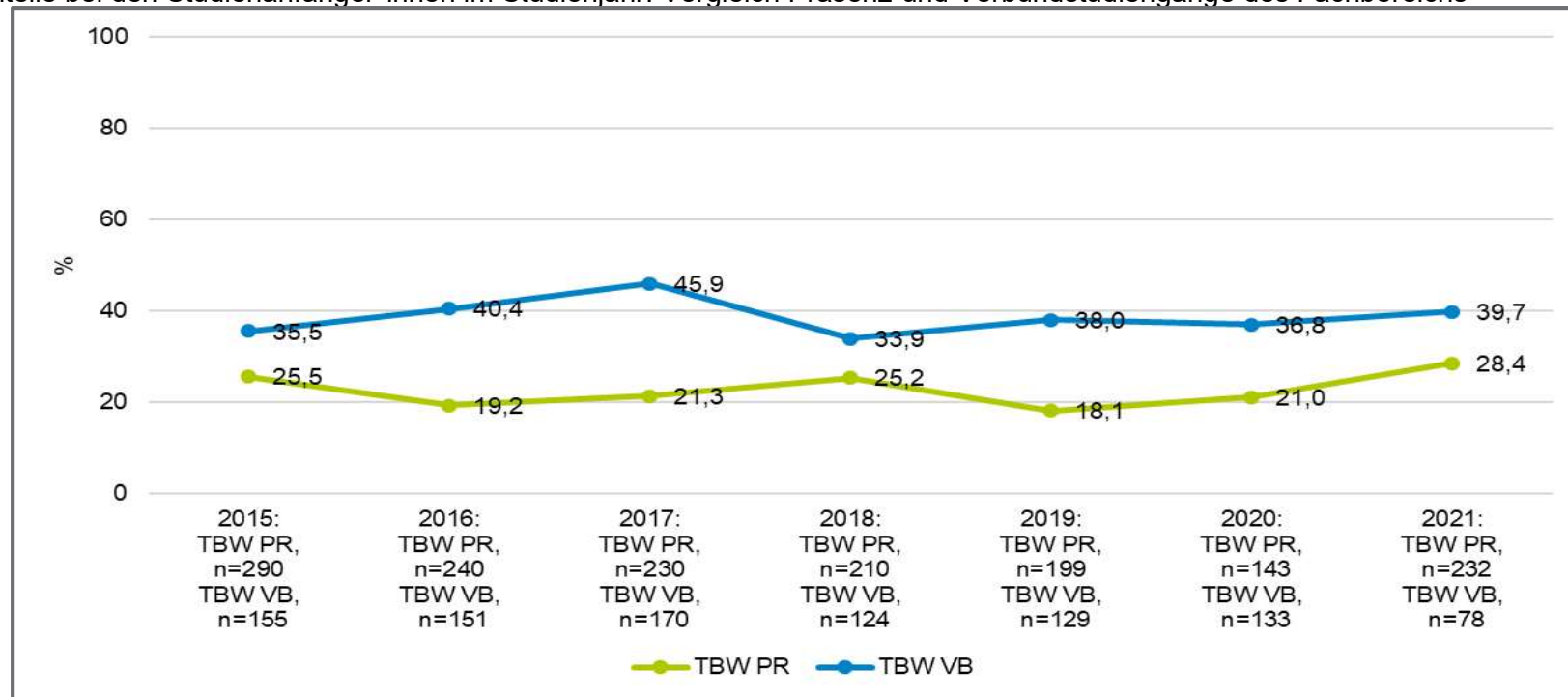
Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen im Studienjahr: Vergleich Präsenz- und Verbundstudiengänge des Fachbereichs



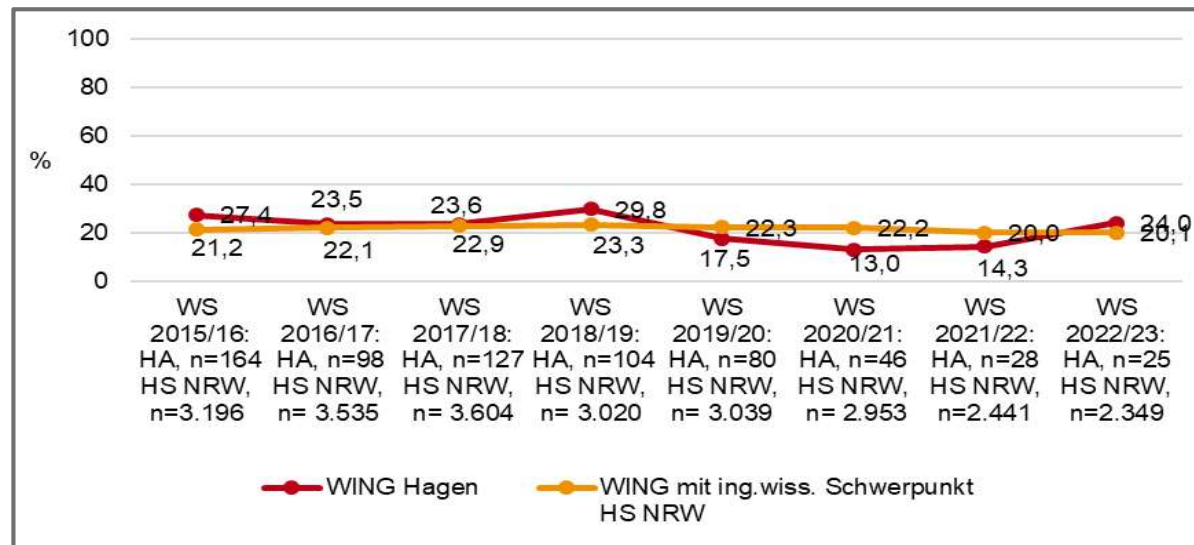
Datenbasis: HS-Statistik ohne weiterbildende Verbundstudiengänge



Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



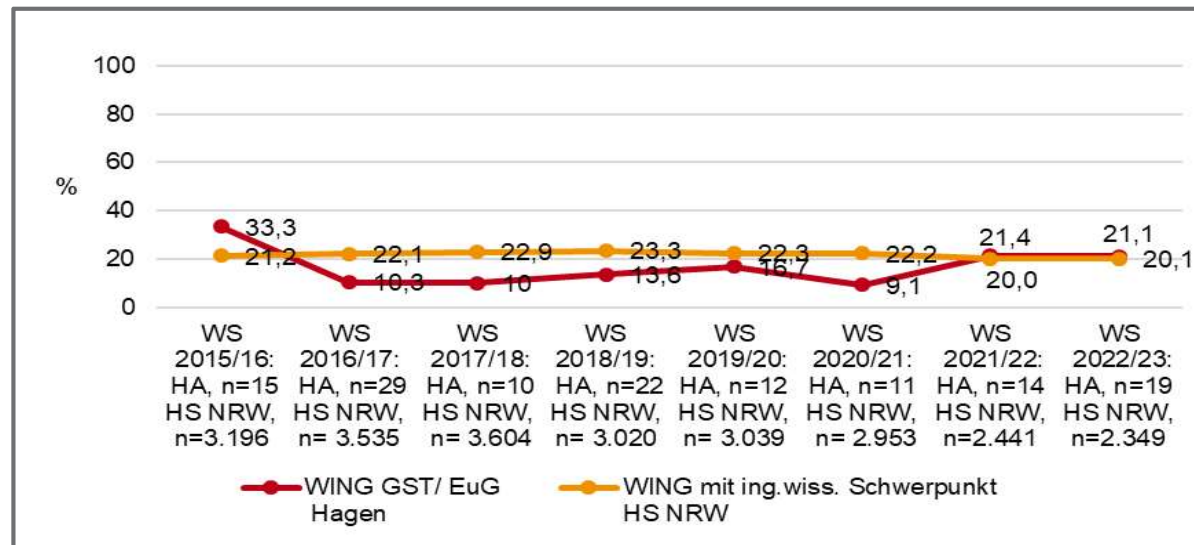
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden; FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



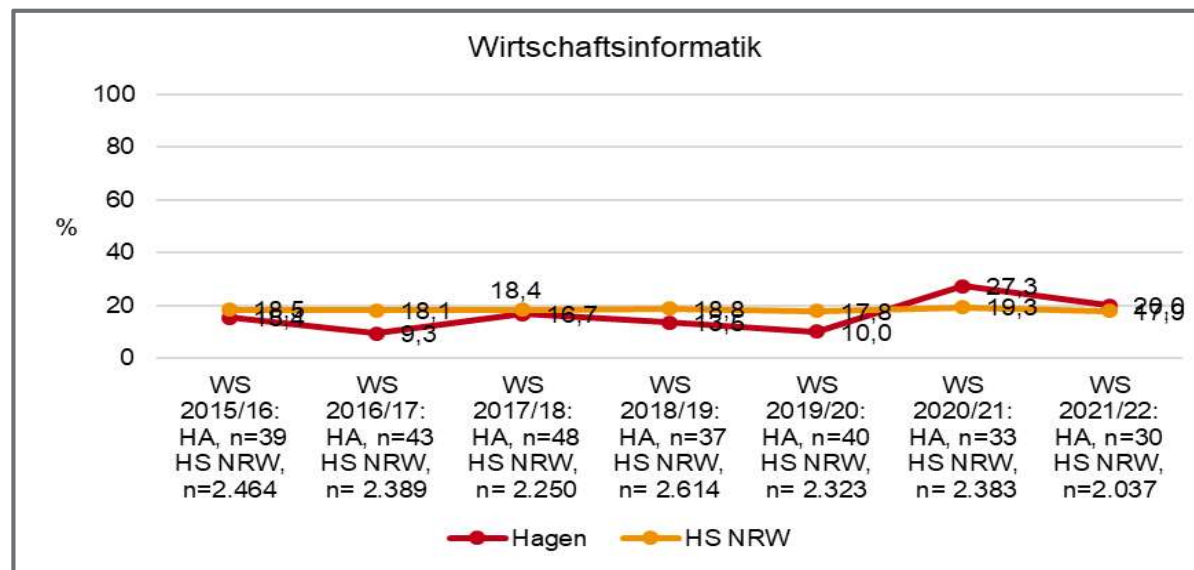
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



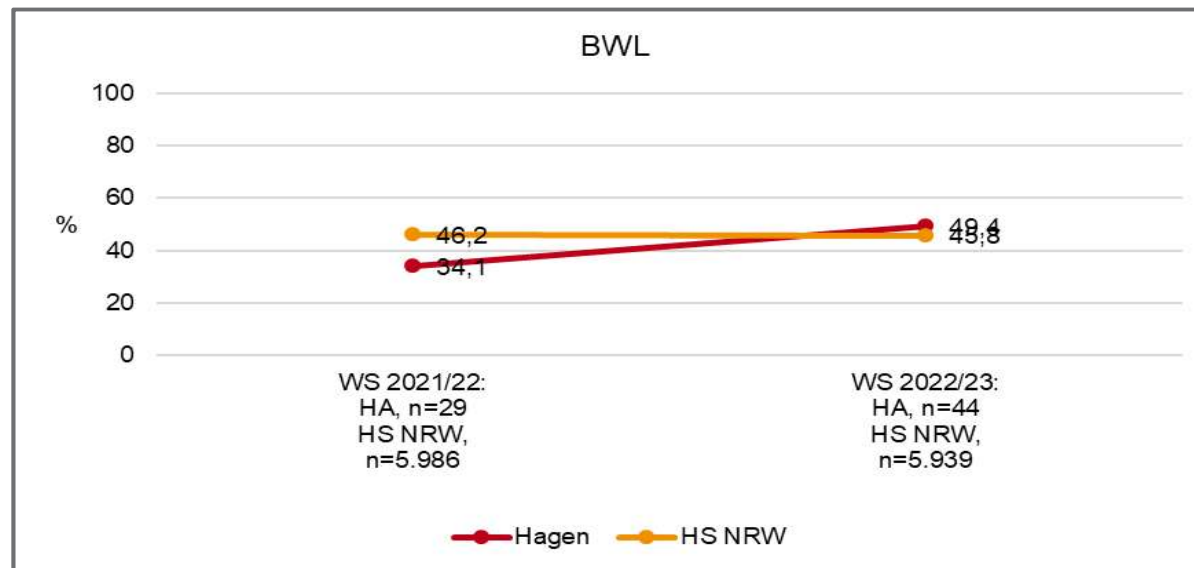
Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Studierende

Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen in den WS in ausgewählten Studiengängen: Vergleich Fachbereich mit HS NRW



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Präsenzstudiengänge

Vergleichsdaten: statistisches Bundesamt; auf Studiengangebene nur Vergleichsdaten zum WS und für Hochschulen NRW gesamt vorhanden;
FH SWF – interne Fächerzuordnung in die Fächersystematik des statistischen Bundesamtes; Zahlen WS 2022/23 noch vorläufig

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Sensibilisierung und Akzeptanz	Bestandsaufnahme von gleichstellungsbezogenen/m Maßnahmen und Wissen und Überlegung, welche passenden Formate und Bedarfe es im Fachbereich gibt, das Thema anwendungsbezogen zu platzieren	- Erfassung von aktuellen Maßnahmen - Positionierung von Themen der Gleich- stellung in FBR- Sitzungen - Nutzung des Lehrenden- Moodle-Kurses für Infos	Dekanat			
2 Gender- Mainstreaming		Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich, auch zwecks Vernetzung des Fachbereichs mit der zentralen Gleichstellungsarbeit		Dekanat			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Anzahl der Studentinnen in den MINT- Studiengängen erhöhen	Kinderuni für Mädchen, Schülerinnenprojekte/Dozent- innenprojekte in Koranschulen, Ferienkurse für Schülerinnen, Girl's Day					
		Wenn Stellenneubesetzungen erfolgen, wird darauf geachtet, explizit Frauen anzusprechen z. B. ggf. auch durch Active Sourcing oder Ansprachprüfung durch FührMINT Gender Decoder		Verantwortliche im Berufungs-/ Stellenausschrei- bungsprozess			
		Bei öffentlichen Veranstaltungen jeglicher Art (z. B. Hagener Hochschulgespräch; Kinderuni etc.) wird auf eine paritätische Besetzung des Podiums geachtet.		Veranstaltungs- organisator*innen			
	Gleiche Erfolgschancen für Studierende jeglichen Geschlechts	Überprüfung der geschlechtsspezifischen Abbrüche anhand geschlechtsspezifischer hs- statistischer Daten, Kohortenbetrachtungen, Erfolgs- und Abbrecheranalysen und Durchfallquoten		Dezernat Hochschul-statistik i.V. QM-Managerin			

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 diskriminierungs- kritische und diverse Hochschule	Studentinnen* haben mehr Toiletten (möglichst auf jeder Etage) zur Verfügung	Umbau von Herrentoiletten auf 1., 3. und 5. Etage zu All- Gender-Toiletten		Dekan / Gebäude- management			
		Bestandsaufnahme von passenden Formaten, um das Thema Diversity zu platzieren sowie von Bedarfen (z. B. baulicher Art), um Diskriminierung zu verhindern					
	Anlaufstelle für anonymisierte Probleme	„Kummerkasten“ nach Vorbild des Hinweisgeberschutz- gesetzes HinSchG					
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"		Prüfung bestehender Bedarfe im Fachbereich (z. B. Kinderbetreuung für Verbundstudierende an Samstagen)					

Fachbereich Technische Betriebswirtschaft

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

- Ziel der geschlechterpartitatischen Besetzung ist schwierig, da momentan Stellenstopp

Abgeschlossene Maßnahmen:

- Dezentrale Gleichstellungsvertretung für den Fachbereich (früher zwei Personen für Standort, nun zwei je FB)

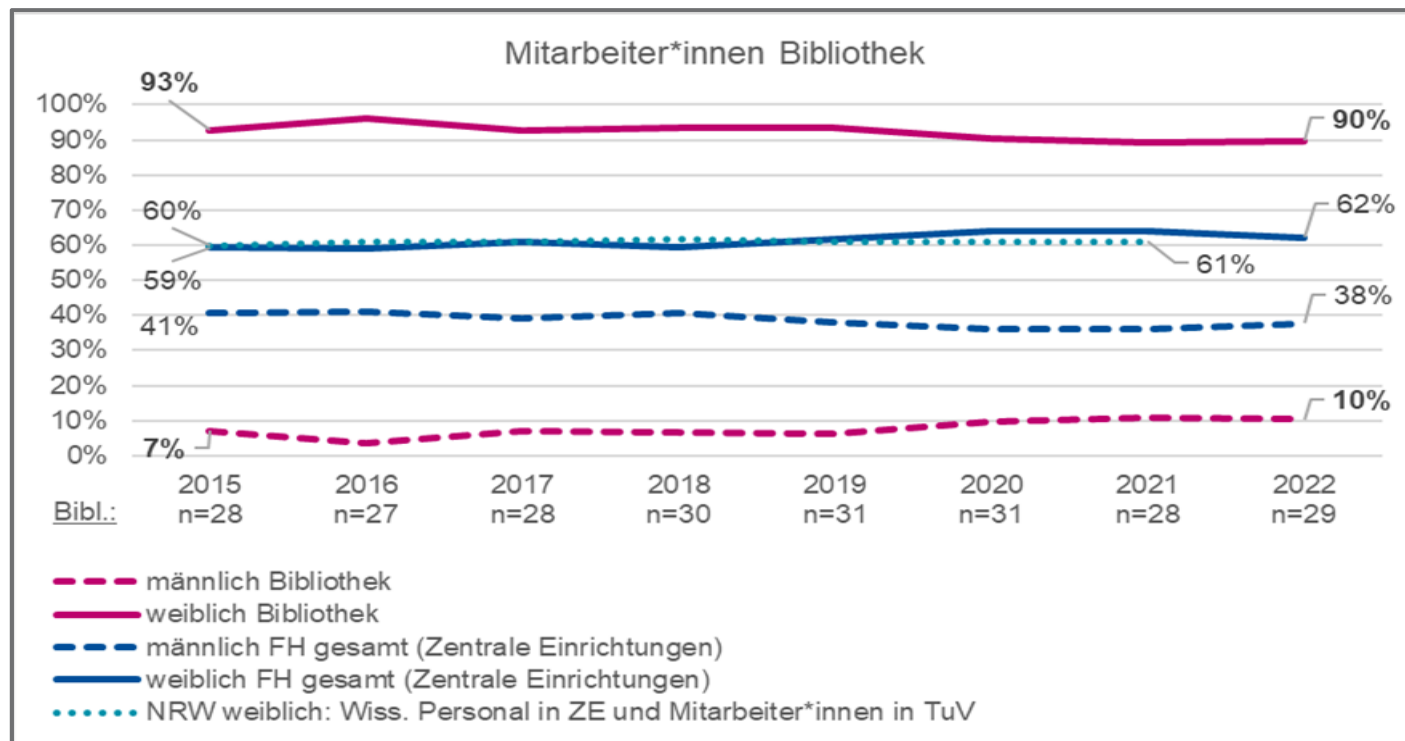
Weitere laufende Maßnahmen:

- Erhöhung des Anteils der Professorinnen



Bibliothek

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Bibliothek

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Unterstützung der im Gleichstellungs- konzept genannten Ziele und Maßnahmen	Jährlicher Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten	fortlaufend	Bibliotheksführung	Austausch findet regelmäßig statt		
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Förderung gender-gerechter Karriere- bedingungen	- Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen - Anstreben einer Geschlechterparität wenn Stellen neu besetzt werden	fortlaufend	Bibliotheksführung, Fachbibliotheks- leitungen, alle	Fortbildungsteil- nahmen, Geschlechter- verteilung		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 Gestaltung einer diskriminierungs- kritischen und diversen Hochschule	Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen	Für das Format "Human Library" stellt die Bibliothek wechselnd an den Standorten ihre Räumlichkeiten an einem Tag im Jahr zur Verfügung.	fortlaufend	Bibliotheksleitung, Fachbibliotheks- leitungen	Die Maßnahme wird umgesetzt.		
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Ermöglichung der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange wie insbesondere Öffnungszeiten der Bibliothek - Inanspruchnahme der ortsflexiblen Arbeitsmodelle alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten bei entsprechend geeigneten Tätigkeiten	fortlaufend	Bibliotheksleitung, Fachbibliotheks- leitungen, alle	Nutzung der Möglichkeiten der Flexiblen Arbeit		

Bibliothek

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

./.

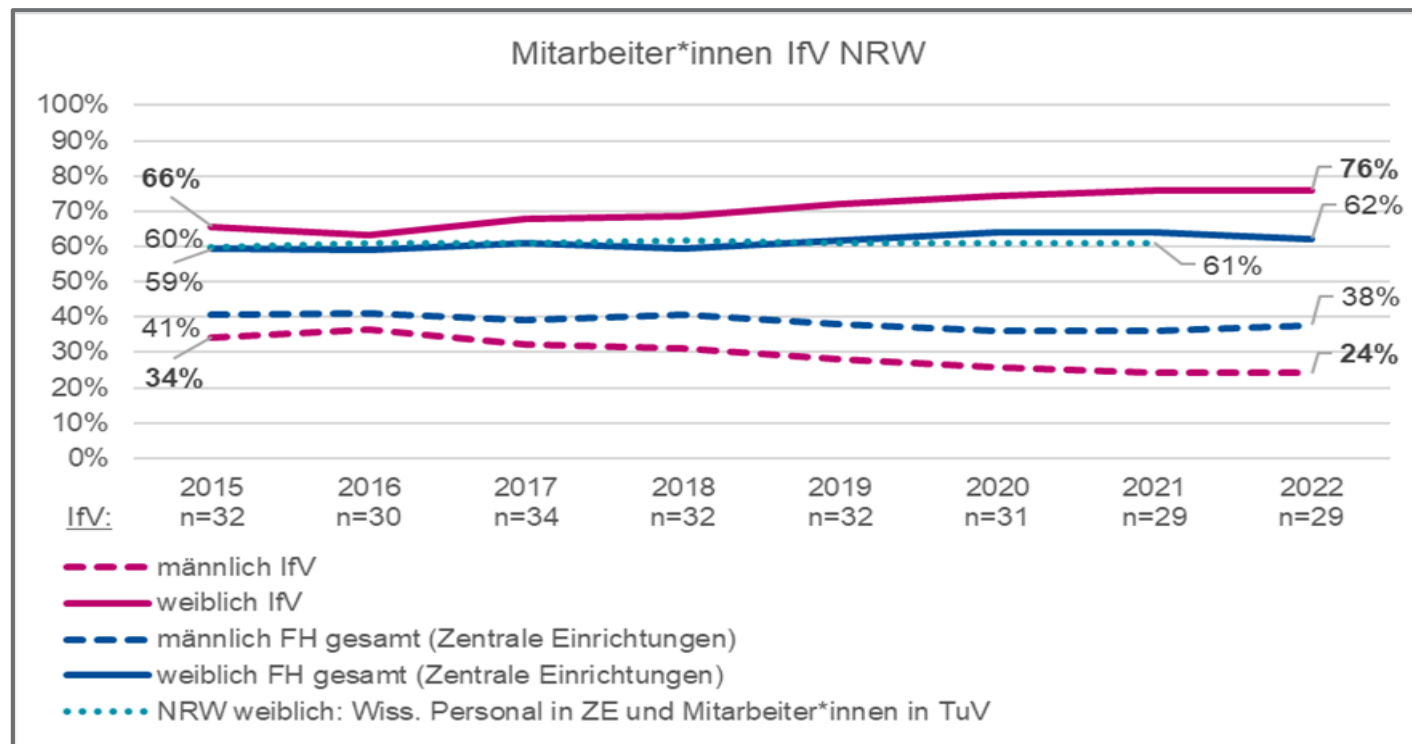
Weitere laufende Maßnahmen:

./.



Institut für Verbundstudien (IfV NRW)

Gleichstellungsplan 2023: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW

Institut für Verbundstudien (IfV NRW)

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Unterstützung der im Gleichstellungs- konzept genannten Ziele und Maßnahmen	Jährlicher Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten	fortlaufend	Geschäftsführung IfV	Austausch findet regelmäßig statt		
	Umsetzung geschlechter- gerechter Kommunikation	Nutzung geschlechtergerechter Sprache in Mitteilungen, Vereinbarungen, Konzepten, Projektbeschreibungen, auf der Institutshomepage, in Broschüren etc.	fortlaufend	alle	Unterlagen sind geschlechter- gerecht formuliert		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Förderung gendergerechter Karriere- bedingungen	- Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen und Thematisierung im Rahmen der jährlich durchgeführten Mitarbeitendengespräche - Konsolidierung der Geschlechterparität wenn Stellen neu besetzt werden	fortlaufend	Geschäftsführung IfV, Leitungen Arbeitsgebiete, alle	Fortbildungsteil- nahmen, Geschlechter- verteilung		
4 Gestaltung einer diskriminierungs- kritischen und diversen Hochschule	Identifizierung von Schulungs- und Fortbildungs- bedarfen	Analyse des Schulungs- / Fortbildungsbedarfs zum Themenbereich sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Antidiskriminierung	Ende 2024	Geschäftsführung IfV, Leitungen Arbeitsgebiete	Bedarfe sind als Basis zur Umsetzung ggf. erforderlicher Maßnahmen / Angebote konkretisiert		
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Ermöglichung der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange - Inanspruchnahme der ortsflexiblen Arbeitsmodelle alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten bei entsprechend geeigneten Tätigkeiten	fortlaufend	Geschäftsführung IfV, Leitungen Arbeitsgebiete, alle	Nutzung der Möglichkeiten der Flexiblen Arbeit		

Institut für Verbundstudien (IfV NRW)

Gleichstellungsplan 2023: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

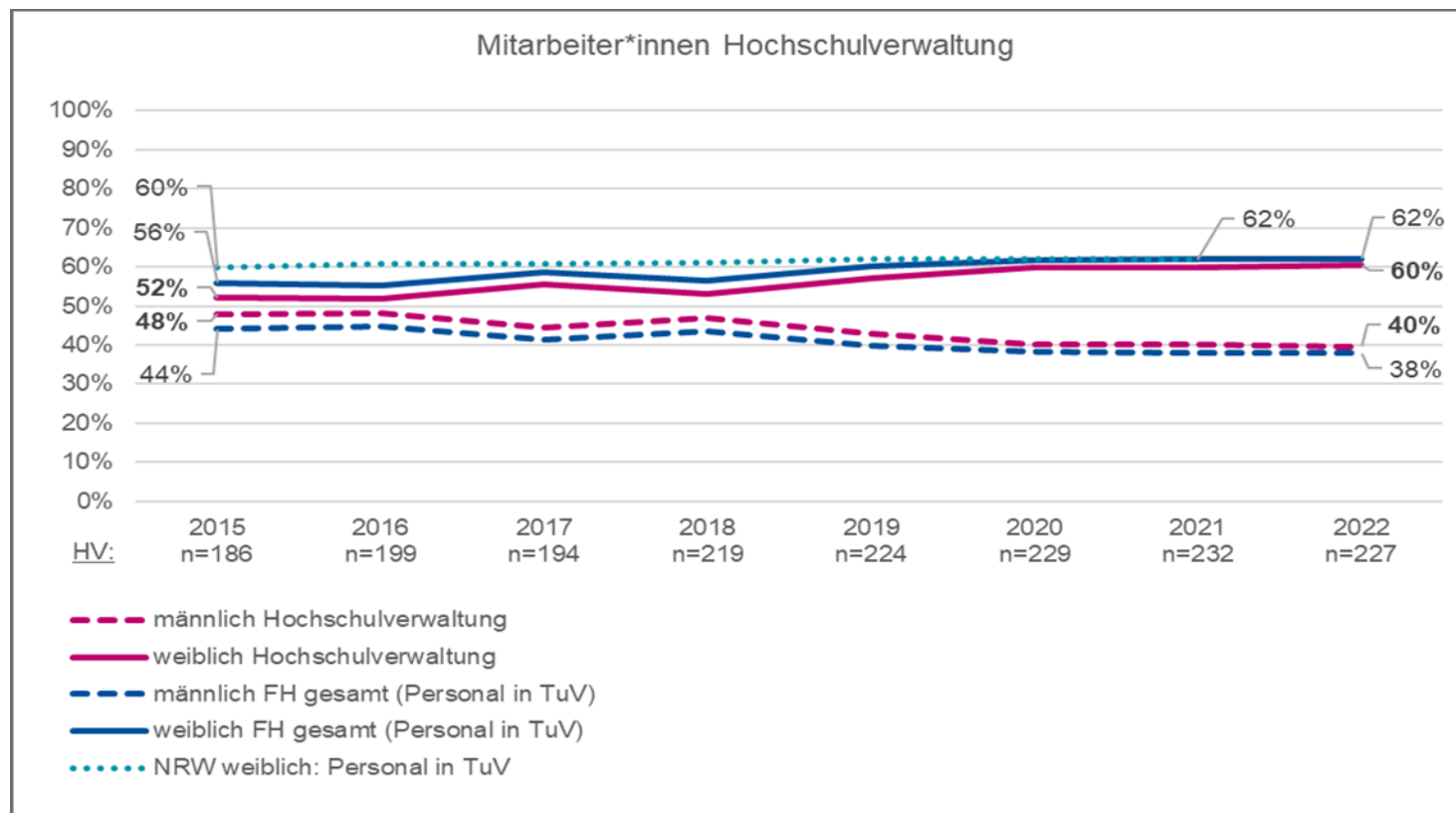
./.

Weitere laufende Maßnahmen:

./.

Hochschulverwaltung

Gleichstellungsplan 2028: Datengrundlage Personal



Datenbasis: HS-Statistik FH SWF Stichtag 01.12. jedes Jahres

Vergleichsdaten: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW



Hochschulverwaltung

Gleichstellungsplan 2028: Ziele & Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
1 Ausbau von Gender- Kompetenzen	Es gibt verschiedene (zielgruppen- spezifische) Formate zum Aufbau von Gender- Kompetenzen, die auch genutzt werden.	Unterstützung bei der Erstellung eines digitalen Gleichstellungs- ABCs als Informationsangebot.	1 2024	Dez. 5 in Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- team	Ein Gleichstellungs- ABC ist auf der Website erstellt und wird beworben.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
2 Gender- Mainstreaming	Gleichstellung ist ein Qualitätskriterium, das in allen Hochschulstrukturen berücksichtigt und sichtbar gemacht wird.	Bei der Überarbeitung des Onboarding-Prozesses und der Ausweitung auf alle Bereiche der Hochschule werden Gleichstellung sowie Gender-Kompetenz querschnittlich berücksichtigt.	Ab 2024 fortlaufend	Personalentwicklung gemeinsam mit Gleichstellungsteam	Gleichstellung ist als Thema in allen Onboarding-Angeboten vorhanden.		
		Durch eine regelmäßige Datenerhebung und -übermittlung wird zum Dialogprozess im Rahmen des Gender Pay Gap im Bereich der Professuren beigetragen.	1 ab 2024 fortlaufend	Dez. 1	Die Maßnahme wird umgesetzt.		
		Gleichstellung ist thematischer fester Bestandteil der Hochschulkommunikation.	fortlaufend	Dez. 5 in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsteam	Im Quartal werden mindestens zwei Beiträge zum Thema Gleichstellung veröffentlicht.		
		Die dezentralen Gleichstellungspläne beziehen sich auf das Gleichstellungskonzept und werden regelmäßig überprüft sowie sinnvoll mit anderen QM-Strukturen verknüpft.	fortlaufend	Dez. 1 in Abstimmung mit Kanzler*in und Dezernaten sowie Gleichstellungsbeauftragter	Es findet ein jährlicher Austausch zur Fortführung der Gleichstellungspläne statt.		
	Umsetzung der geschlechtergerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten	Die Empfehlungen für gendergerechte Hochschulkommunikation werden hochschulweit bekannt gemacht und allen neuen Hochschulangehörigen zu Beginn zur Kenntnis gebracht.	1	Dez. 1 + 5 gemeinsam mit Gleichstellungsteam	Die Empfehlung ist in der Hochschule bekannt und im Onboardingprozess enthalten.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
3 Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz	Förderung gendergerechter Karriere- bedingungen in der Hochschul- verwaltung	- Teilnahme an Aus-, Fort- und Weiterbildungen und Thematisierung im Rahmen der jährlich durchgeführten Mitarbeitendengespräche - Konsolidierung der Geschlechterparität wenn Stellen neu besetzt werden	fortlaufend	Derzernats-, Stabsstellen- und Sachgebietsleitun- gen, alle	Fortbildungsteil- nahmen, Geschlechter- verteilung		
	Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unter- repräsentanz	Umsetzung einer Schnupperwoche für Mädchen als Pilotprojekt am Standort Iserlohn (Rahmenprogramm mit entsprechender Begrüßung, allgemeinen Informationen zur Hochschule, gemeinsamer Abschluss etc. sowie Besuch von Vorlesungen / Veranstaltungen)	Herbstferien 2024	SG 2.5 in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen M und I+N und dem Gleichstellungs- team	Teilnahmezahlen und Feedback der Teilnehmenden		
		Die Übersicht der Angebote für Schüler*innen-Projekte werden um einen Schwerpunkt für Schülerinnen* ergänzt und neu sortiert.	1	SG 2.5 in Zusammenarbeit mit Fachbereichen und Gleichstellungs- team	Es gibt eine zentrale Übersicht zu allen Schülerinnen- Angeboten. In der Evaluation der Angebote wird die Motivation und das Interesse abgefragt.		

Handlungsfeld	Zielsetzung	Maßnahmen	Umsetzung bis / Priorisierung	Verantwortlich	ggf. Kriterium	Überprüfung Zielerreichung 2025	ggf. Anpassung & Ergänzung von Maßnahmen
4 Gestaltung einer diskriminierungs- kritischen und diversen Hochschule	Die FH SWF hat transparente Präventions- und Beratungsangebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/ Antidiskriminierung.	Mitarbeit bei der Etablierung transparenter Präventions-, Beratungs- und Beschwerdestrukturen sowie Entwicklung dafür notwendiger Ordnungen und Kodizes.	1 ab 2024	Dez. 1 + 2 gemeinsam mit Rundem Tisch Diskriminierungs- freie Hochschule, Rektorat, Gleichstellungs- team, AStA, Ethikkommission	Ein Arbeitskreis ist eingerichtet und erarbeitet ein Beratungs- und Schutzkonzept.		
	Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen	Die Hochschule prüft die bauliche Infrastruktur auf Diskriminierungsfreiheit und baut Hürden ab (z. B. Einrichtung von WCs für alle Geschlechter - wo es möglich ist); bei der Planung von Neubauten wird dies entsprechend berücksichtigt.	1	Dez. 7 gemeinsam mit dem Gleichstellungs- team	Die Überprüfung wird durchgeführt und die Ergebnisse entsprechend umgesetzt.		
5 Stärkung der Position "Familiengerechte Hochschule"	Die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie.	Die Attraktivität der Hochschule als familiengerechter Arbeits- und Studienort wird regelmäßig in geeigneten Formaten kommuniziert und ist Teil der Arbeitgebermarke.	Ab 2024 fortlaufend	Personal- entwicklung + Dez. 5 gemeinsam mit Familienbüro	Die Maßnahme ist umgesetzt.		
		Die Umsetzung der im Rahmen des Audits familiengerechte Hochschule vorgesehenen Maßnahmen wird vorangetrieben.	Ab 2024 fortlaufend	Dezernate entsprechend ihrer Verantwortlichkeit	Die Maßnahmen sind umgesetzt.		

Hochschulverwaltung

Gleichstellungsplan 2028: Kommentare & Hinweise

Entwicklung, besondere Einflussfaktoren etc.:

./.

Abgeschlossene Maßnahmen:

./.

Weitere laufende Maßnahmen:

./.