

Gleichstellungsplan zur Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männern an der Technischen Fachhochschule Georg Agricola

Präambel

Die Technische Fachhochschule Georg Agricola (TFH) verpflichtet sich dem Anliegen, die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit für ihre aktuellen und potenziellen Mitglieder auszubauen. Dazu stellt sie unter anderem einen Gleichstellungsplan auf, der im Folgenden Zielvorgaben und Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie beinhaltet.

Dieser Plan gilt für alle Personalbereiche der TFH, besonders aber für die Bereiche, in denen ein Geschlecht zurzeit deutlich unterrepräsentiert ist.

I. Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur an der TFH

Aufgrund einer Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur wird die TFH insbesondere Maßnahmen ergreifen, um den Anteil der Frauen in der Professorenschaft deutlich zu erhöhen, den Anteil der weiblichen Studierenden zu steigern und Frauen verstärkt für ein Studium oder eine berufliche Laufbahn in den Ingenieurwissenschaften zu motivieren.

II. Zielvorgaben / Maßnahmen

1. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik der TFH

- 1.1 Zur Unterstützung der Hochschulleitung in ihren Aufgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern und gezielter Förderung von Frauen, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine Gleichstellungsbeauftragte gemäß der Grundordnung der TFH gewählt und von der Hochschulleitung der TFH bestellt. Sie ist mit den notwendigen finanziellen und räumlichen Ressourcen auszustatten.
- 1.2 Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten in ihren Aufgaben kann der Senat eine Gleichstellungskommission bestellen.
- 1.3 Die schriftliche und mündliche Amtssprache der TFH trägt der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung, indem sie die weibliche und männliche Anredeform, Berufsbezeichnungen usw. anwendet oder geschlechtsneutrale Formen wählt.
- 1.4 Die Gremien der TFH sollten möglichst geschlechtsparitatisch besetzt werden.
- 1.5 Bei allen Evaluationsprozessen wird die TFH ausdrücklich Gleichstellungsaspekte berücksichtigen.

- 1.6 Die TFH motiviert ihre Mitglieder zu Fortbildungsmaßnahmen mit Gleichstellungsthemen.
- 1.7 Die TFH verpflichtet sich, gegen jegliche Form von sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, sei es in sprachlicher oder anderer Form, vorzugehen.

2. Stellenbesetzungen

- 2.1 Alle an der TFH zu besetzenden Stellen sind öffentlich oder TFH öffentlich auszuschreiben. In Stellengesuchen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die TFH bestrebt ist, den Anteil der Frauen an ihrem Personal zu erhöhen.
- 2.2 Über alle ausgeschriebenen Stellen ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren. Die Stellen sind unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten zu besetzen.
- 2.3 Die TFH ist besonders bestrebt, den Anteil der Frauen in der Professorenschaft zu erhöhen. Ziel ist es, die Berufungskommissionen paritätisch zu besetzen. Kriterienkataloge bezüglich Selektionsprozesse bei Berufungen dürfen keine mittelbaren oder unmittelbaren diskriminierenden Aspekte aufweisen.
- 2.4 Bei den Berufungsverfahren sollten Stellenausschreibungen auch gezielt an fachlich orientierte Frauennetzwerke oder entsprechende Datenbanken weitergereicht werden.
- 2.5 Bei der Auswahlentscheidung zu einer Professur ist bei Vorliegen von gleicher Qualifikation und Eignung die Person des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt zu berücksichtigen.

3. Forschung, Lehre und Studium

- 3.1 Die TFH wird Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil an den Studierenden zu erhöhen. Dazu gehören u.a. gezielte Informationsangebote, Veranstaltungen und Projekte (z.B. Girls' Day, Mädchen machen Technik).
- 3.2 Die TFH erschließt bestehende Netzwerke und Mentoring-Programme, um Studentinnen zu fördern und ihren Berufseinstieg zu begleiten.
- 3.3 Die TFH bietet Coaching für ihre Studierenden an. Darin werden auch gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt.
- 3.4 Bei Studierenden mit Kind / Kindern sieht die TFH eine Reduzierung der Studienbeiträge vor, sofern diese erhoben werden.
- 3.5 Im Bereich Forschung und Lehre werden bevorzugt Frauen zu Gastvorträgen, Kolloquien u. ä. geladen.
- 3.6 Die TFH motiviert Lehrende und Mitarbeiter/-innen an der TFH zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen mit Gleichstellungsaspekten (s. 1.6).

4. Personalplanung und Karriere, Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 4.1 Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der TFH werden Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Gleitzeit, Teilzeit-, Telearbeit usw.) angeboten.

- 4.2 Die TFH setzt sich dafür ein, dass sich Teilzeit- und Telearbeitbeschäftigungen oder Elternzeiten nicht negativ auf Karrierechancen auswirken.
- 4.3 Die TFH gewährleistet teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.4 Ein Wechsel von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt wird erleichtert.

III. Anreizmechanismen

Die TFH wirkt darauf hin, dass Anreizsysteme keine mittelbaren oder unmittelbaren Diskriminierungsmechanismen enthalten (z.B. in Kriterienkatalogen zur Vergabe von Leistungsbezügen).

IV. Controlling

1. Der vorgelegte Gleichstellungsplan wird auf Vorschlag der Gleichstellungskommission von der Hochschulleitung aufgestellt und beschlossen.
2. Die Hochschulleitung wacht über die Durchführung des Gleichstellungsplans und berichtet einmal im Jahr dem Senat über dessen Umsetzung.
3. Die Hochschulleitung stellt der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission und dem Senat jährlich ein Reporting zu gleichstellungsbezogenen Aspekten zur Verfügung.

Bochum, den 6.3.2015

Technische Fachhochschule Georg Agricola (TFH)



Prof. Dr. Kretschmann