

Amtliche Mitteilungen
Verkündungsblatt
30. Jahrgang, Nr. 59, 15.12.2009

Rahmenplan Gleichstellung

Vom 09. Dezember 2009

Rahmenplan Gleichstellung

Inhalt

Kurzfassung

Präambel

Definitive Regelung

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Personalentwicklung und Karriereförderung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung
8. Gleichstellungspläne
9. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Anhang

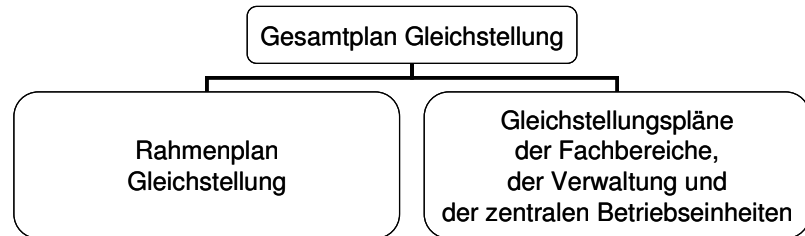
Anlagen

Kurzfassung

- 1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung gemäß §§ 7-10 LGG**
 - Erhöhung des Frauenanteils (bei Unterrepräsentanz)(1.1)
- 2 Personalentwicklung und Karriereförderung**
 - Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft (für Studentinnen) (2.1)
 - Fort- und Weiterbildung unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Gedankens (2.2)
- 3 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung**
 - „audit familiengerechte hochschule“ Ziele und Maßnahmen (3.1)
- 4 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik**
 - Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (4.1)
 - Gleichstellungsmittel auf zentraler Ebene und Fachbereichsebene (4.2)
 - Aufforderung zur Unterstützung und bei Gremientätigkeit (4.3)
- 5 Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung**
 - Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen (5.1)
 - Gleichstellung in Controllingssystemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes (5.2)
- 6 Organisationskultur**
 - Förderung gemischtgeschlechtlicher Teamarbeit (6.2)
 - Verhinderung von Gewalt jeglicher Art gegen Frauen und Männer (6.3)
- 7 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerisches Vorhaben, Genderforschung**
 - Aufgreifen von Themen der geschlechterbezogenen Forschung in Studium und Lehre (7.1.2)
 - Befürwortung von Teilzeitstudiengängen / Entwicklung neuer Studiengänge (7.1.3, 7.1.4)
 - Beratung und Förderung Studierender (7.1.5)
 - Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern (7.2)
- 8 Gleichstellungspläne**
 - Erstellung und Berichtswesen zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen in allen Bereichen der Hochschule (8.1, 8.2)

Präambel

Gemäß aktualisiertem Sprachgebrauch werden folgende Begrifflichkeiten bezogen auf das LGG, 1999, im Folgenden wie beschrieben benutzt: Das Wort „Frauenförderpläne“ wird ersetzt durch „Gleichstellungspläne“. Der Begriff „Frauenförderplan der Hochschule“ wird ersetzt durch „Rahmenplan Gleichstellung“, der Begriff „Frauenförderpläne der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten“ wird ersetzt durch „Gleichstellungspläne der Fachbereiche und der zentralen Betriebseinheiten“.



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

Die Fachhochschule Dortmund wirkt darauf hin, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, Geschlechter-Benachteiligungen zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen.

Die Fachhochschule Dortmund macht Beschlüsse und Programme zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming allen Mitgliedern und Angehörigen zugänglich.

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

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

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

Dieser Rahmenplan ist die Fortschreibung der Rahmenpläne vom 21.10./16.12.1998, 15.11.2000 und 11.05.2005.

* = Mit Gender wird die soziale und kulturelle Geschlechterrolle bezeichnet. Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.

1 Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

- 1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils
 - 1.1.1 Die Fachhochschule Dortmund nutzt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, dieser Unausgewogenheit mit gezielten Maßnahmen entgegenzuwirken.
 - 1.1.2 Zu den Stellenausschreibungen wird auf § 8 LGG einschließlich der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften verwiesen.
 - 1.1.3 Alle Stellen sollen grundsätzlich hochschulintern ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind zu begründen. Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von der Ausschreibung abgesehen werden. Liegen nach einem Ausschreibungsverfahren keine Bewerbungen von Frauen vor, die die erforderliche Qualifikation erfüllen, soll die Ausschreibung einmal öffentlich wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben.
 - 1.1.4 Alle Professuren sind bundesweit öffentlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Stellenausschreibungen in berufsspezifischen Veröffentlichungsorganen für Wissenschaftlerinnen erscheinen. Die Ausschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Die Ausschreibung ist außerdem im Internet (Homepage der Fachhochschule Dortmund) bekanntzugeben.
 - 1.1.5 Die Leiterin bzw. der Leiter eines Bereichs, in dem der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gering ist, wird verpflichtet, während der Ausschreibungsfrist nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Dabei soll auch von der Möglichkeit der Veröffentlichung in Frauennetzwerken im Internet sowie internationaler Ausschreibungen Gebrauch gemacht werden.
 - 1.1.6 Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche gemäß § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind Frauen im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen. Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden; Ausnahmen aus zwingenden Gründen sind schriftlich zu begründen.
 - 1.1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen.
 - 1.1.8 Für alle Beschäftigten gelten die Auswahlkriterien nach § 10 LGG einschließlich der hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften.
 - 1.1.9 Jeder Berufungskommission (Prof.) und jeder Einstellungskommission (LfbA) sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens jedoch sollen zwei Frauen, darunter eine Professorin, Mitglied der Kommission sein. Für Fachgebiete, in denen keine Professorinnen vertreten sind, sollen Professorinnen aus benachbarten Fachgebieten der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachgebiete von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
 - 1.1.10 Die Berufsordnung und der Leitfadens zu Berufsordnung haben qualitätssichernd standardisiert Gender-Aspekte zu berücksichtigen.
 - 1.1.11 Sofern in einem Berufungsverfahren Gutachten eingeholt werden, sollen Frauen als Gutachterinnen beteiligt werden. Berufslisten sind so aufzustellen, dass sie im Rahmen der Bestenauslese bei gleicher Qualifikation im Listenvorschlag eine Frau platzieren.

- 1.1.12 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung vorrangig bei der Vergabe von Lehraufträgen, Vertretungen oder Gastprofessuren berücksichtigt werden. Modelle zur Qualifizierung von Frauen für Professuren werden von der Fachhochschule unterstützt.
- 2 Personalentwicklung und Karriereförderung**
- 2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft
- 2.1.1 Um den Anteil der Frauen unter den Studierenden und Absolvierenden generell, besonders jedoch an den Fachbereichen, an denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, sowie unter den studentischen Beschäftigten zu erhöhen und um die Studienbedingungen von Studierenden zu verbessern, sind von der Fachhochschule und den Fachbereichen u.a. folgende Maßnahmen zu treffen:
1. Einwerbung: zielgruppenorientierte Angebote für Schülerinnen durch das Frauenprojektlabor
 2. Begleitung und Berufsübergang: Förderung und Begleitung während des Studienverlaufs durch das Frauenprojektlabor und den Career-Service,
 3. Zeitnahe Information über neu zu besetzende Tätigkeitsbereiche für studentische Hilfskräfte und TutorInnen
- 2.1.2 Die Unterstützung des Berufseinstiegs über Praxissemester ist zu fördern. Hinsichtlich beruflicher Perspektiven ist ein Beratungsangebot zu gewährleisten.
- 2.1.3 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die u.a. mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze zu erlangen, wird darauf hingewirkt, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.
- 2.2 Fort- und Weiterbildung (gemäß LGG § 11)
- 2.2.1 Die Fachhochschule Dortmund setzt sich dafür ein, dass der Gender-Mainstreaming-Gedanke generell in Qualifizierungsangeboten verankert wird. Von Beschäftigten, insbesondere von Professorinnen bzw. Professoren wird erwartet, dass sie an qualifizierten Gendertrainings teilnehmen.
- 2.2.2 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt. Für die Teilnahme an dienstlich geförderten Maßnahmen soll Dienstbefreiung gewährt werden. Die Kosten der dienstlich relevanten Fort- und Weiterbildung für beurlaubte Beschäftigte werden von der Fachhochschule getragen. Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen soll eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Im Rahmen der Fortbildung werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals ausgebracht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.
- 2.2.3 Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen sowie Teilzeitbeschäftigten, die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Arbeitgeber zu erstatten.

3 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familien-Verantwortung

- 3.1 Die Fachhochschule Dortmund hat Familienfreundlichkeit gemäß der Richtlinien des „audits familiengerechte hochschule“ und der Empfehlungen der HRK in ihren Zielvereinbarungen und im Leitbild verankert. Die Familienfreundlichkeit ist somit Teil der Hochschulverfassung. Die in der Zielvereinbarung mit der Initiative „berufundfamilie“ festgeschriebenen Ziele werden im Rahmen der Laufzeit der Auditierung bis Januar 2011 umgesetzt werden: http://www.fh-dortmund.de/de/studint/familienfrhs/medien/zielvereinbarung_22.1.08.pdf
- 3.2 Flexible Arbeitsortswahl und Arbeitszeitformen (im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen)
- 3.2.1 Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsthematik nicht einseitig den Frauen angelastet und Benachteiligung durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut wird.
- 3.2.2 Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Fachhochschule soll die Arbeitszeit flexibel ausgerichtet werden, so dass die Berufsausübung mit anderen Aufgaben und Pflichten des Lebens bestmöglich vereinbar ist.
- 3.2.3 Bei Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit wird bei der Entscheidung insbesondere die Erläuterung zu Nr. 2.1 der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG beachtet.
- 3.2.4 Beurlaubten Beschäftigten sind vorrangig Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen anzubieten.
- 3.2.5 Bei klarer Abgrenzung und Definition des Tätigkeitsbereiches kann alternierende Telearbeit grundsätzlich ermöglicht werden.
- 3.3 Koordination von Studium, Erwerbs- und Elternzeiten
- 3.3.1 Die Fachhochschule erachtet es als ihre Aufgabe, die besonderen Belange ihrer Mitglieder und Angehörige, die Studium, Beruf und die Wahrnehmung mitgliedschaftlicher Aufgaben mit Elternverantwortung vereinbaren müssen, zu berücksichtigen.
- 3.3.2 Sie erkennt Elternzeiten als kompetenzerhöhend an und wichtet sie positiv. Die Fachhochschule unterstützt und fördert die Wahrnehmung der Elternzeit durch männliche Beschäftigte.
- 3.3.3 Für Studierende mit Kind(ern) sind fachbereichsübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bereitzustellen. Die Fachhochschule informiert Beschäftigte und Studierende über bestehende Beratungsangebote, Kinderbetreuung und Veranstaltungen zur Lebensplanung.
- 3.3.4 Die Fachbereiche tragen durch Maßnahmen zur Optimierung der Studienorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bei. Dazu gehört ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel vormittags), so dass studierende Eltern Anforderungen und Vorgaben aus den Studienordnungen erfüllen können, soweit nicht zwingende sachliche und räumliche Gründe dem entgegenstehen.
- Im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achten die Fachbereiche darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Nachholterminen für Klausuren und Prüfungen).

- 3.3.5 Die Fachhochschule setzt sich dafür ein, Belastungen von Studierenden mit Kind(ern) aufgrund der Studienbeiträge und –gebühren entgegenzuwirken. Sie informiert und berät zeitnah und regelmäßig alle Studierenden über die geltenden gesetzlichen Regelungen.
- 3.3.6 Die Fachhochschule wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden mittels der Einrichtung „Eltern-Kind-Netzwerk“ hin und unterstützt deren Bemühungen um ein bedarfsgerechtes Platzangebot.
Neben der Möglichkeit der Unterbringung in der genannten Betreuungseinrichtung werden Eltern unterstützt, die eine Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren.
Die Fachhochschule stellt an jedem Standort mit einem Eltern-Kind-Raum geeignete Räume für entsprechende Aktivitäten zur Verfügung.

4 Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

- 4.1 Gleichstellungsbeauftragte
- 4.1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte an der Fachhochschule Dortmund und ihre Stellvertreterinnen werden gemäß § 15 LGG und § 24 HG bestellt.
Die dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus § 16 LGG. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von fachlichen Weisungen frei.
- 4.1.2 Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.
- 4.1.3 Zur Beratung und Unterstützung der Fachhochschule und der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Gleichstellungskommission gebildet, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Gleichstellungspläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.
- 4.1.4 Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten regelt § 17 LGG und § 24 HG.
Sie kann an den Sitzungen des Senats, des Rektorates, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.
- 4.1.5 Gemäß § 18 LGG hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung für die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule durchzuführen.
- 4.1.6 Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist dauerhaft mindestens mit einer halben Stelle auszustatten.
- 4.1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte wird zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit einem Sockelbetrag, der sich an den der Fachhochschule jährlich zur Verfügung stehenden Sachmitteln orientiert, ausgestattet.
- 4.1.8 Die Fachbereiche bestellen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte. Sie haben gemäß HG die Berufungsverfahren auf der operationalen Ebene zu begleiten, stehen allen Mitgliedern des Fachbereichs in Gleichstellungsfragen beratend zur Seite und unterstützen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule. Für ihre Aufgaben werden sie angemessen freigestellt. Sie sind nicht stimmberechtigte Mitglieder der Gleichstellungskommission. Gleichstellungsaufgaben von Dekan/Dekanin werden nicht auf die Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte übertragen.
- 4.2 Kompetenzen, Rechte und Ressourcen
- 4.2.1 Alle Programme und Projekte der Fachhochschule müssen den Gender-Aspekt berücksichtigen.

- 4.2.2 Die Fachbereiche haben sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln mit ihren männlichen Kollegen gleichbehandelt werden.
- 4.2.3 Ein angemessener Anteil der zentralen sowie für die Fachbereiche verfügbaren Mittel muss für Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung eingesetzt werden. Die Umsetzung dieser Vorgabe wird bzgl. der zentralen Mittel vom Rektorat realisiert und wird bzgl. der Fachbereichsmittel in den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche konkretisiert.
- 4.3 Gremientätigkeiten
- 4.3.1 Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Kommissionen, Beiräte sowie sonstigen Gremien nach § 12 LGG ist die geschlechtsparitätische Besetzung zu beachten.
Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.
- 4.3.2 Frauen und Männer werden gleichermaßen zur Gremientätigkeit aufgefordert und gegebenenfalls durch Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt.
- 4.3.3 Gremien werden aufgefordert, bei der Terminwahl und Zeitplanung Rücksicht auf Teilzeitkräfte und Studierende zu nehmen.
- 4.4 Sonstige Aktivitäten
- 4.4.1 Das Gleichstellungsbüro stellt in Kooperation mit allen Einrichtungen der Fachhochschule zielgruppengerechte Informationsmaterialien, insbesondere für Personalverantwortliche, für Studierende und für weiteres Personal, zur Verfügung.
- 4.4.2 Fachbereiche, Dezernate, Zentrale Betriebseinheiten machen die einschlägigen Informationsunterlagen einsehbar. Neu eingestellte Personen werden darüber informiert; entsprechend wird bei der Erstimmatrikulation verfahren.
- 5 Planungs- und Steuerungs-Instrumente in der Organisationsentwicklung**
- 5.1 Gleichstellung in monetären und strukturellen Steuerungssystemen
- 5.1.1 Die Fachhochschulleitung wirkt in Zielvereinbarungen mit externen Einrichtungen darauf hin, den Gender-Aspekt zu integrieren.
In Zielvereinbarungen mit internen (Fach-) Bereichen ist der Gender-Aspekt gleichrangig neben anderen Aspekten wie z.B. Nachhaltigkeit zu verankern.
- 5.1.2 Hinsichtlich der Ressourcen (Mittel, Räumlichkeiten, Ausstattung) ist Geschlechtergerechtigkeit herzustellen.
- 5.2 Gleichstellung in Controllingsystemen und Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung des Datenschutzes
- 5.2.1 Die Fachbereiche, Zentralen Betriebseinheiten sowie die Verwaltung werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren.
- 5.2.2 Zur Wahrnehmung des Controlling durch die Hochschulleitung und die (Fach-) Bereichsleitungen sollen Daten auf (Fach-)Bereichsebene geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt und dargestellt werden.
Wünschenswert ist auch die geschlechtsspezifische Erfassung differenzierter Raum- und Budgetdaten.

- 5.2.3 Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden.
Evaluationsverfahren und deren Durchführung sind zu gendern.
Ziel- und Ressourcenvereinbarungen sind zu evaluieren.
- 5.2.4 Im Rahmen der Qualitätssicherung der Aufgabenerfüllung der Fachhochschule Dortmund und um effiziente Gleichstellungspolitik zu ermöglichen, stellt sich die Fachhochschule in regelmäßigen Abständen einer externen Qualitätsprüfung.
- 6 Organisationskultur**
- 6.1 Frauen und Männer werden aufgefordert, von ihrer Mitsprachemöglichkeit bei der inhaltlich sinnvollen Ausgestaltung ihrer Arbeitsplätze Gebrauch zu machen.
- 6.2 Teamarbeit von männlichen und weiblichen Experten wird gefördert.
- 6.3 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt jeglicher Art gegen Frauen und Männer.
- 6.3.1 Die Resolution zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Anhang) ist Bestandteil des Rahmenplanes.
- 6.3.2 Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen und Männer sind zu ermitteln, zu beheben und es sind gegebenenfalls entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln.
Im Vorfeld von Änderungsmaßnahmen ist auf potentielle Gefahrenquellen zu achten.
- 7 Studium, Lehre, Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben, Genderforschung**
- 7.1 Studium und Lehre
- 7.1.1 Bei den Lehrplanungen soll der Fachbereich prüfen, ob Veranstaltungen oder Teile der Veranstaltungen Fragen aus den Themenfeldern geschlechterbezogener Forschung aufgreifen.
Ist das nicht der Fall, kann der Fachbereichsrat Lehrende auffordern, entsprechende Themen anzubieten.
Bestrebungen von Professorinnen bzw. Professoren, in ihren Veranstaltungen Inhalte der geschlechterbezogenen Forschung zu dem jeweiligen Fachgebiet bzw. genderspezifische Blickwinkel und Themen aufzugreifen, werden ausdrücklich befürwortet.
- 7.1.2 Bei der Planung und Entwicklung neuer Studiengänge sind Frauen und Männer - gegebenenfalls auch externe - angemessen im Verfahren zu beteiligen.
Geschlechter-Parität im zuständigen Gremium wird in jedem Fall angestrebt.
- 7.1.3 Die Fachhochschule Dortmund befürwortet Teilzeitstudiengänge.
- 7.1.4 Die Fachhochschule Dortmund berät und fördert Studierende hinsichtlich
- der Studienfachwahl
 - der fachbezogenen Studienmöglichkeit
 - des Erwerbs studienbegleitender Praxiserfahrungen und
 - beim Berufseinstieg
 - der Vereinbarkeit von Familie und Studium.
- 7.2 Forschung, Entwicklung, künstlerische Vorhaben
- 7.2.1 In den Fachbereichen, in denen Frauen in der Forschung unterrepräsentiert sind, sind diese in geeigneter Weise zu unterstützen.

- 7.2.2 Die Fachbereiche stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen über Forschungsförderprogramme und Projektförderung informiert werden.
- 7.2.3 Anträge auf Forschungsvorhaben haben die Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) zu erfüllen und den Vorgaben der EU zu entsprechen, d.h. Gender-Aspekte müssen in der Forschung und Entwicklung verankert sein.
- 7.2.4 Zur Förderung der Gleichheit der Geschlechter in der Forschung und Entwicklung und zur breiteren Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft und technologischen Entwicklung werden Netzwerke und Mentoring genutzt. Die Lehrenden führen weibliche Studierende frühzeitig an wissenschaftliche Tätigkeiten heran, um sie zielgerichtet für die Arbeit in Forschungsprojekten vorzubereiten.

8 Gleichstellungspläne

- 8.1 Erstellung von Gleichstellungsplänen
 - 8.1.1 Der Gesamtplan Gleichstellung der Fachhochschule Dortmund besteht aus dem Rahmenplan Gleichstellung und aus den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fachbereiche, der Verwaltung und der Zentralen Betriebseinheiten. Die Gleichstellungspläne orientieren sich am Rahmenplan Gleichstellung.
 - 8.1.2 Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des jeweiligen Gleichstellungsplanes ist für den Fachbereich die Dekanin bzw. der Dekan, die Leiterin bzw. der Leiter der Zentralen Betriebseinheit sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler für die Verwaltung.
 - 8.1.3 Über den Rahmenplan Gleichstellung beschließt der Senat, über die Gleichstellungspläne der Fachbereiche der Fachbereichsrat, über den Gleichstellungsplan der Verwaltung der Kanzler bzw. die Kanzlerin, über die Gleichstellungspläne der Zentralen Betriebseinheiten der/die LeiterIn.
 - 8.1.4 Die Mitwirkung der Personalräte gem. § 73 Abs. 2 LPVG bleibt unberührt.
 - 8.1.5 Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte dem Rahmenplan Gleichstellung oder den Gleichstellungsplänen, ist der Rahmenplan Gleichstellung bzw. sind die Gleichstellungspläne dem Rektorat zur Zustimmung vorzulegen.
- 8.2 Ziele, Umsetzung und Berichtspflicht
 - 8.2.1 Dieser Rahmenplan Gleichstellung enthält konkrete Zielvorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Dortmund für die Dauer von drei Jahren.
 - 8.2.2 Nach Maßgabe dieses Rahmenplanes soll der Frauenanteil bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 % erhöht werden.
 - 8.2.3 Grundlagen sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

- 8.2.4 Jeder Fachbereich und die Verwaltung entwickeln hierzu eigene Zielvorgaben in Form eines Gleichstellungsplanes.
- 8.2.5 Die Gleichstellungspläne der Fachbereiche treffen insbesondere Aussagen zu:
1. Maßnahmen zur Umsetzung geschlechterbezogener oder feministischer Themen in Lehre und Forschung,
 2. Forschungsförderungsprogrammen für Wissenschaftlerinnen,
 3. Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen,
 4. Gleichstellungaktivitäten im Hinblick auf die leistungsorientierte Mittelverteilung.
- 8.2.6 Nach Ablauf des Gesamtplanes Gleichstellung ist dem Senat über den Stand der Personalentwicklung und über die weiteren durchgeführten Maßnahmen zu berichten.
Die Berichterstattung obliegt dem Rektorat, den Fachbereichen und der Verwaltung.
Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 LGG ergriffen worden, sind die Gründe schriftlich darzulegen.
- Die Berichte zum Gesamtplan Gleichstellung nehmen Stellung zu den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und geben Rechenschaft über die gleichstellungs-bezogenen Tätigkeiten der Verantwortlichen in allen Bereichen.

9 Veröffentlichung und Inkrafttreten

- 9.1 Der Gesamtplan Gleichstellung, bestehend aus dem Rahmenplan Gleichstellung, den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und der Verwaltung und den Stellungnahmen der Zentralen Betriebseinheiten, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gesamtplans Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen werden hochschulöffentlich und im Intranet bekannt gemacht.
- 9.2 Dieser Rahmenplan Gleichstellung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.
- 9.2.1 Für die Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung sind alle Vorgesetzten im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen verantwortlich.
- 9.3 Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Dortmund vom 09.12.2009.

gez.

Der Rektor
der Fachhochschule Dortmund

Anhang

Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule Dortmund hat der Senat in seiner Sitzung vom 14.07.1993 folgende

Resolution zur Verurteilung jeglicher Form von sexueller Belästigung im Hochschulbereich

verabschiedet:

Hochschulleitung, Mitglieder und Angehörige einer Hochschule tragen die Verantwortung dafür, dass eine Lehr- Forschungs- und Arbeitsatmosphäre existiert bzw. hergestellt wird, die einer Hochschule würdig und damit frei von jeglicher Form von sexueller Belästigung - im Sinne von Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht - ist.

Um sexuelle Belästigung handelt es sich bei einer verbal oder nonverbal vollzogenen sexuellen Annäherung gegen den Willen der Betroffenen. Sie stellt eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte von Frauen und Männern dar und erzeugt eine stressbeladene, einschüchternde, beleidigende oder auch erniedrigende Atmosphäre im Studien- oder Arbeitsumfeld.

Da die Verhinderung von Diskriminierung ein Gebot des Grundgesetzes (Art. 3, Abs. 3) sowie aller Bundes-, Landes- und Hochschulgesetze darstellt, hat auch eine Hochschule die Verantwortung, die Rechte und Würde ihrer Mitglieder und Angehörigen zu wahren und zu schützen. Sie darf kein Verhalten dulden, dass andere Menschen missachtet und/oder missbraucht. Die Nichtbehebung und das Verschweigen diskriminierenden Verhaltens sind ebenso zu verurteilen.

Wird diskriminierendes Verhalten im oben genannten Sinne festgestellt, so sind gegen die Verantwortlichen Maßnahmen zu ergreifen. Sexuell belästigten Studierenden und Beschäftigten, die sich gegen die Missachtung ihrer Persönlichkeitsrechte wehren, dürfen keine Nachteile für ihr Studium, ihre Arbeit und ihre Karriere erwachsen.

Anlagen

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des LGG