

Amtliche Mitteilungen Verkündungsblatt

39. Jahrgang, Nr. 61, 25.07.2018

**Gleichstellungsplan des
Instituts für die Digitalisierung von Arbeits- und Lebenswelten
(IDiAL) der Fachhochschule Dortmund**

A Stand im Studium

Es gibt keine separaten Daten für das Institut, da IDiAL keine Studiengänge betreibt. Allerdings werden mehrere Studiengänge weitgehend aus IDiAL gestaltet, z.B. die Masterprogramme ESM und MDT und z.T. der duale Bachelorstudiengang SWT. Vor allem die Masterstudiengänge ESM und MDT haben im Vergleich zu anderen technischen Studiengängen deutlich höhere Frauenanteile.

A Maßnahmenplanung IDiAL

A 2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für WHK-Stellen
A 2.2.2 Direkte Ansprache von Studentinnen, die in Lehrveranstaltungen oder Prüfungen als leistungsstark identifiziert wurden

B Stand der Beschäftigung

Hier wird analysiert, ob die Beschäftigung entlang der Geschlechterlinien vertikal segregiert ist.

B 1.1 Ist-Stand IDiAL

Die Professuren sind nicht in der Statistik erfasst. Sie laufen in den jeweiligen Fachbereichen. Hier ist jedoch eine inhaltliche sowie disziplinäre Betrachtung interessant sowie die Betrachtung der Lehrtätigkeiten und Betreuungssituationen insb. der vielen Promovierenden.

Im höheren Dienst sind als befristete wissenschaftliche Mitarbeitende 15 Männer und 5 Frauen beschäftigt. Die Verträge aller Frauen und von 6 Männern laufen 2018 aus, die Verträge von sieben weiteren Männern bis 2021. Knapp 27% der Mitarbeiter (4 von 15) und alle fünf Mitarbeiterinnen arbeiten Teilzeit. Es müsste geklärt werden, warum Frauen hier in der Tat stärker von kürzeren Vertragslaufzeiten und Teilzeitverträgen betroffen sind als Männer.

Im gehobenen Dienst sind alle 13 Stellen in E10 mit Männern besetzt, von ihnen arbeiten 9 in Teilzeit, also fast 70%. Ebenso laufen die Arbeitsverträge von 9 Mitarbeitern in den Jahren 2018 und 2019 aus. Hier sind vermutlich BA-Absolventen beschäftigt und es stellt sich die Frage, warum es in dieser Gruppe keine Frauen gibt und welche Maßnahmen zur Nachwuchsförderung bzw. –gewinnung hier greifen könnten.

In E9 ist eine Mitarbeiterin befristet bis 2018 in Vollzeit beschäftigt.

Im mittleren Dienst ist lediglich eine Frau unbefristet in Teilzeit tätig.

B 1.2 Zielstellung für die Zusammensetzung der Beschäftigten IDiAL

Für die Beschäftigtengruppen bieten sich folgenden Zielzahlen an..

Professorinnen: keine Zielzahl auf Institutsebene

Wiss. Mitarbeiterinnen

E13: 19,2 % (Anteil Masterabsolventinnen in relev. FBen 2013-2016)

Maßnahmenplanung

B 1 Personelle Maßnahmen
Maßnahmen bezogen auf einzelne Stellen
B 1.1 Einstellung: Gewinnung von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs
B 1.2 Beförderung bzw. Höhergruppierung / Übertragung höherwertiger Aufgaben Für den mittleren Dienst: Systematische PE, Weiterqualifizierung und Höhergruppierung
B 1.3 Entfristung/Vertragsverlängerung/Anschlussvertrag Systematische PE für den wissenschaftlichen Nachwuchs und Beratungsangebote betr. externer Karrieremöglichkeiten für Drittmittelbeschäftigte
B 1.4 Gewährung von Teilzeit und Wechsel zu VZ: Anpassung der Arbeitsstunden/Rückkehr in Vollzeit, Stundenerhöhung falls gewünscht (bei Drittmittelbeschäftigten: insoweit die Projektzuschnitte dies erlauben).
Übergreifende Maßnahmen
B 1.5 Veränderung des Personalauswahlverfahrens unter Beachtung der Vorgaben des § 7 LGG: Gezielte Ansprache von Frauen und auf diese Zielgruppe bezogene Werbung. Qualität der Personalauswahl verbessern, Vermeiden von Gender Bias: Erstellung von Leitfäden und Teilnahme an Gender Trainings für Führungskräfte/Professor*innen
B 1.6 systematische Nachwuchsentwicklung / Benennung und Besetzung so genannter "Startpositionen": Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften primär aus der Gruppe der Masterstudierenden (höherer Frauenanteil), gezielte Ansprache der wenigen BA-Studentinnen in frühen Semestern. Dementsprechende Schaffung von Hilfskraft- und Tutorenstellen sowie Schaffung von BA-Thesis-Themen (Interdisziplinarität und gesellschaftliche Relevanz herausstreichen) und Formulierung der Stellenanzeigen/Aushänge
B 1.7 LOB: IDiAL strebt die Zuständigkeit für LOB an

B 2 Organisatorische Maßnahmen

B 2.2 familienfreundliche Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit, (alternierende) (Tele-) Heimarbeit: Deadlines und dringendes Projektgeschäft machen die Tätigkeit in IDiAL derzeit oft nicht familienfreundlich. Dies kann gerade Frauen von der Idee einer wissenschaftlichen Laufbahn abschrecken.

B 2.3 Berücksichtigung von befristeten und Teilzeit-Beschäftigten in der LOB, bisher keine Zuständigkeit von IDiAL für LOB (siehe B 1.7)

B 3 Soziale Maßnahmen

B 3.1 Service- und Beratungsangebote sowie Leistungen für Frauen und Männer, die außerberufliche Relevanz haben: Weil das Institut neu ist und evtl. außerhalb der etablierten Kommunikationsroutinen zu Verwaltung und Fachbereichen liegt, sollten die vorhandenen Angebote (FS, BGM, BSAP etc.) gesondert und gebündelt in geeigneter Weise bekannt gemacht werden

Zudem sollten die Angebote bezüglich ihrer Sinnhaftigkeit für die Zielgruppe in IDiAL untersucht und ggf. angepasst werden. Zudem sollte über Angebote vor Ort am Standort Otto-Hahn-Straße 23 nachgedacht werden.

B 4 Fortbildende Maßnahmen

B 4.1 Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen, Fortbildungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubungen und Elternzeit

B 4.2 Einführung einer geschlechterdifferenzierten Fort- und Weiterbildungsstatistik

B 4.3 Forschende in Drittmittelprojekten: Fortbildungs- und Beratungsmaßnahmen: Vorbereitung auf eine Beschäftigungsende mit Ende des derzeitigen Vertrags. PE mit Fokus auf über den Forschungsinhalt hinausgehende Qualifikationen (z.B. Projektmanagement, Sprachen)

B 4.4 Vergabe weiterqualifizierender Sonderaufträge, Beteiligung an Sonderprojekten (mit hoher Sichtbarkeit) oder in Kontexten mit sehr guten Vernetzungsmöglichkeiten

B 4.5 Beteiligung an Lehrtätigkeiten wird fortgesetzt

B 4.6 Besetzung von Gremien, Beteiligung an Projektgruppen

Trainings mit dem Bezug „Führung und Kommunikation in technisch/männlich dominierten

Gleichstellungsplan für das Institut IDiAL 2018

Umfeldern als Frau“.

B 4.7 Forschung: Förderung nationale und internationale Vernetzung: Reisekostenzuschüsse, Mobility Grant, Auslandsaufenthalt (auch mit Kindern), Internationalisierung@home, Weiterqualifikation interkulturell/international, Staff Exchange Programme/Erasmus wird fortgesetzt

B 5 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung

B 5.1 Teilnahme an zentralen Maßnahmen/Initiativen (Reflexions- und Entwicklungsgespräche, Praxis GLAZ/Telearbeit/Homeoffice)

B 5.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Aufgabenzuschnittes sowie Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, z.B. Teamassistenten und Sachbearbeiterinnen durch: u.a. Nutzung des dualen Bachelor VWA und des Master New Public Management oder EuroMPM der FH, Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung => Karriereplanung

D Führung

D 1 Informelle Initiativen:

Frauen ansprechen/gewinnen (Feedback an Gleichstellungsbeauftragte)

D 2 Formelle Maßnahmen/Initiativen

Management-Training für Profs und Führungsfrauen

Teilnahme an regionalen und zentralen Programmen (z.B. Ladies'Lounge), Initiierung von Programmen und Vernetzungsmöglichkeiten durch IDiAL, das Institut kann „Success Stories“ oder „Testimonials“ beitragen

Coaching/Mentoring (u.a. durch erfolgreiche Frauen in IDiAL oder im Umfeld)

Maßnahmen zu bisherigen Gleichstellungsschwerpunkten der FH

E1 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie:
Feedback aus den Reflexions-/Entwicklungsgesprächen zu Vereinbarkeitsthemen Feedback aus den MA-Jahresgesprächen zu Vereinbarkeitsthemen
Beteiligung an GLAZ, TZ, HomeOffice-/Telearbeit etc.: dass Männer Elternzeit nehmen, wird offensiv vertreten, um ein Klima herzustellen, in dem Familie eine Rolle spielt
Beteiligung am Gesundheits-/Familientag der FH mit den Themen von IDiAL
E2 Institutionalisierte Gleichstellung
Das Institut strebt die Besetzung einer Position für Gleichstellung in IDiAL an
E3 Gender in Lehre und Forschung
Integration von Genderthemen in Summer School, Vortragsreihen/Ringvorlesung oder Gastprofessuren; Beteiligung an FB-/Instituts-übergreifenden Formaten
Integration in Normallehre bzw. Forschungsprojekte
Institut als „Reallabor“ für die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Technik