

---

# Verkündungsblatt

der Hochschule Hamm-Lippstadt – Amtliche Mitteilungen

---

Jahrgang 13

Hamm/Lippstadt, den 16. Dezember 2021

Seite 36

Nr. 15

---



HOCHSCHULE  
HAMM-LIPPSTADT

## **Gleichstellungsplan der Hochschule Hamm-Lippstadt für die Jahre 2021 – 2025**

Der nachfolgende Gleichstellungsplan der Hochschule Hamm-Lippstadt setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan der Hochschule, den Gleichstellungsteilplänen der Departments sowie dem Gleichstellungsteilplan der Hochschulverwaltung und des Dezernats 2 der Verwaltung. Der Gleichstellungsplan ist gemäß §5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und ist für die Dauer von vier Jahren angelegt.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Gleichstellungsrahmenplan .....</b>	<b>4</b>
<b>Gleichstellungsteilplan Department Hamm 1 .....</b>	<b>20</b>
<b>Gleichstellungsteilplan Department Hamm 2 .....</b>	<b>28</b>
<b>Gleichstellungsteilplan Department Lippstadt 1 .....</b>	<b>51</b>
<b>Gleichstellungsteilplan Department Lippstadt 2 .....</b>	<b>56</b>
<b>Gleichstellungsteilplan der Verwaltung .....</b>	<b>60</b>
<b>Gleichstellungsteilplan des Dezernat 2 der Verwaltung .....</b>	<b>66</b>



HOCHSCHULE  
HAMM-LIPPSTADT

# **Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Hamm-Lippstadt für die Jahre 2021-2025**

## Inhalt

1. Präambel
2. Gleichstellung an der Hochschule Hamm-Lippstadt
3. Bestandsaufnahme und Ist-Analyse
  - 3.1 Geschlechterverteilung und Stellengefüge
  - 3.2 Bisherige Maßnahmen
4. Zielsetzung der Hochschule Hamm-Lippstadt
  - 4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
  - 4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule
  - 4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium
  - 4.4 Geschlechtergerechtes Studium
5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung
6. Anforderungen an die Gleichstellungspläne
7. Berichtspflicht und Fortschreibung
8. Schlussbestimmungen

## 1. Präambel

Seit 2009 bietet die Hochschule Hamm-Lippstadt ein innovatives Studienangebot mit Fokus auf Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Informatik und Wirtschaft. Aktuell studieren ca. 6000 Studierende in 14 Bachelor- sowie 10 Masterstudiengängen an den zwei Standorten Hamm und Lippstadt in vier Departments. Darüber hinaus ist die Hochschule Arbeitgeberin von derzeit 402 Mitarbeitenden, davon 157 Mitarbeitende in Verwaltung und Technik, 134 wissenschaftliche Mitarbeitende sowie 110 Professorinnen und Professoren.

Chancengleichheit von Männern und Frauen war und ist ein integraler Aspekt im Aufbauprozess und der weiteren Entwicklung der Hochschule Hamm-Lippstadt. Von der Konzipierung neuer Studiengänge bis hin zu wachsenden Hochschulstrukturen und -prozessen ist die Hochschule Hamm-Lippstadt bestrebt, einen nachhaltigen Beitrag zur Gleichstellung ihrer Studierenden und Beschäftigten zu leisten und von Beginn an eine gendersensible Bewusstseinsbildung zu fördern. Diese Leitbildfindung ist ein partizipativer Prozess, der seine Umsetzung in der institutionellen Verankerung der Gleichstellung an der Hochschule findet. Gleichzeitig wird die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Hamm-Lippstadt als eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming verstanden, die in allen Vorschlägen, Verwaltungsprozessen und strukturellen Entscheidungen der Hochschule mitgedacht wird.

Die Gleichstellungsarbeit der Hochschule Hamm-Lippstadt entwickelt sich als Teil einer lebendigen Organisation stets weiter und setzt, im Einklang mit ihrem Gesetzauftrag, ihre Arbeitsschwerpunkte in den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen besonders im wissenschaftlichen Bereich, in der Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium für Frauen und Männer unabhängig ihrer Geschlechterrollen sowie in dem Hinwirken zu beruflicher Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern.

Der Gleichstellungsplan der Hochschule Hamm-Lippstadt ist gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und soll nach der Phase der Gründung und des raschen Aufwuchses der Hochschule weitere Rahmenbedingungen verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen und den weiteren Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur fördern.

Der Gleichstellungsplan ist für die Dauer von vier Jahren angelegt. Er setzt sich zusammen aus dem Gleichstellungsrahmenplan, den Gleichstellungsplänen der einzelnen Departments sowie dem der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen.

## 2. Gleichstellung an der Hochschule Hamm-Lippstadt

Seit Gründung der Hochschule im Jahr 2009 erfolgten ein stetiger Aufbau sowie eine wachsende strategischen Verankerung der Gleichstellung, die thematisch im Präsidium verortet ist. In der 2011 und 2015 überarbeiteten Grundordnung schrieb die Hochschule, ergänzend zum Landesgleichstellungsgesetz, die formalen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretung sowie die Gleichstellungskommission fest. Mit der Berufung der ersten zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie der Bildung der Gleichstellungskommission in 2012, gefolgt von der Etablierung des Gleichstellungskonzeptes in 2013, wurden die ersten Bausteine der Umsetzung erreicht.

Seit der Novellierung des Hochschulgesetzes NRW in 2014 sind auch die Fachbereiche verpflichtet, Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen zu benennen. Mit der Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen 2015 am Standort Lippstadt sowie 2017 am Standort Hamm wurde das Team der Gleichstellung vervollständigt.

### **Zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Der Senat der Hochschule wählt auf Vorschlag der Gleichstellungskommission die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für die Dauer von vier Jahren. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vertritt dem Gesetzesauftrag<sup>1</sup> entsprechend die Belange der Frauen<sup>2</sup>, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie nimmt hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Präsidiums, der Departmenträte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teil und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

### **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen unterstützen die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Departments hin. Sie können in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Departmenträte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. Die Amtszeit der von den Departmenträten gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beträgt zwei Jahre.

### **Gleichstellungskommission**

Die vom Senat gewählte Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule allgemein sowie insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen zur Gleichstellung und Chancengleichheit. Sie überwacht zudem die Aufstellung, Einhaltung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne und wirkt an der internen Mittelvergabe mit.

Die Kommission wird unter Beachtung der geschlechterparitätischen Besetzung vom Senat gewählt und setzt sich aus zwei Mitgliedern der Gruppe der Professorinnen und Professoren und je einem Mitglied der wissenschaftlichen Beschäftigten, der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sowie der Studierenden zusammen. Die Amtszeit der Kommission beträgt zwei Jahre, wobei das studentische Mitglied für ein Jahr gewählt wird.

---

<sup>1</sup> §24 (1) HG NRW, §17 LGG NRW

<sup>2</sup> Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Interessen aller Frauen der HSHL und bezieht die Bezeichnung Frau auf alle Personen, die sich unter der Bezeichnung definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen.

### 3. Bestandsaufnahme und Ist-Analyse

#### 3.1 Geschlechterverteilung und Stellengefüge

2020 zählt die Hochschule Hamm-Lippstadt 6.035 Studierende in 14 Bachelor- und 10 Masterstudiengängen sowie 402 Professuren, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende, die sich auf die zwei Standorte und dort auf jeweils zwei Departments verteilen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten über alle Statusgruppen hinweg liegt bei 49% und ist somit annähernd paritätisch; bei den Studierenden liegt der Anteil der weiblichen Studierenden bei 39,8%.

Das Stellengefüge ist durch die Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten sehr differenziert zu betrachten. Bei genauerer Analyse zeigen sich bei Beschäftigten im höheren (EG & A13 bis 15), gehobenen (EG & A9 bis 12) und mittleren Dienst (EG & A5 bis 8) Frauenquoten von 55,4%, 56,7% und 60,6%. Trotz relativ ausgeglichener Geschlechterverhältnisse spiegelt sich wider, dass Frauen verglichen mit Männern immer noch vermehrt geringer bezahlte Tätigkeiten ausüben.

#### Leitungsfunktionen der Hochschule

Derzeit ist eins der vier Präsidiumsmitglieder weiblich, sie übernimmt das Amt der Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Eins der vier Departments wird von einer Frau als Head geleitet. Auf der Ebene der Dezernatsleitungen, der Stabsstellen und der zentralen Einrichtungen ist mit von fünf von neun Stellen die Mehrheit der Leitungsfunktionen von Frauen besetzt.

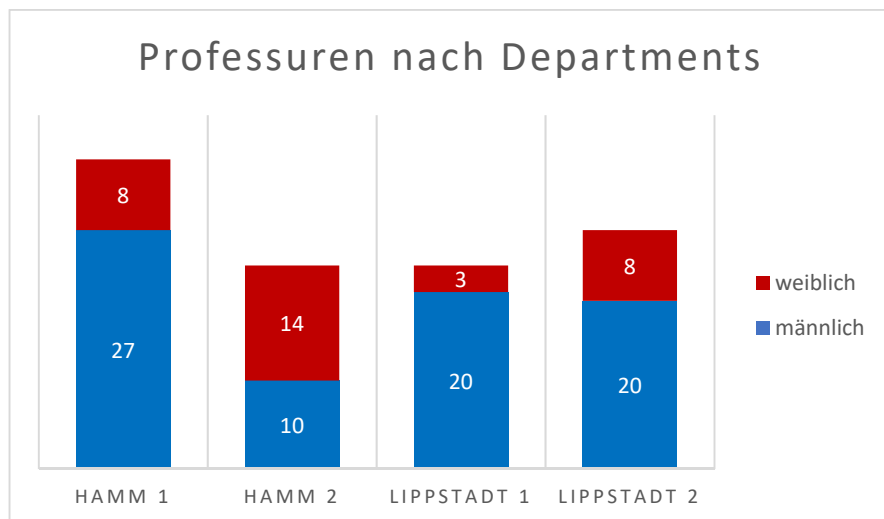
#### Professuren

Der Frauenanteil der Professuren liegt bei 30% und somit über dem Landesdurchschnitt der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen in 2017 von 24,1%.<sup>3</sup> Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist in Departments strukturiert. Betrachtet man diese getrennt voneinander, lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. Während das Department Hamm 1 einen Frauenanteil von 22,8% aufweist, weist Hamm 2 einen Anteil von 58,3% auf. Am Standort Lippstadt ist der Unterschied zwischen den beiden Departments geringer, jedoch auch gegeben. Lippstadt 1 hat 13,0% weibliche Professoren, Lippstadt 2 hingegen 28,5%.

---

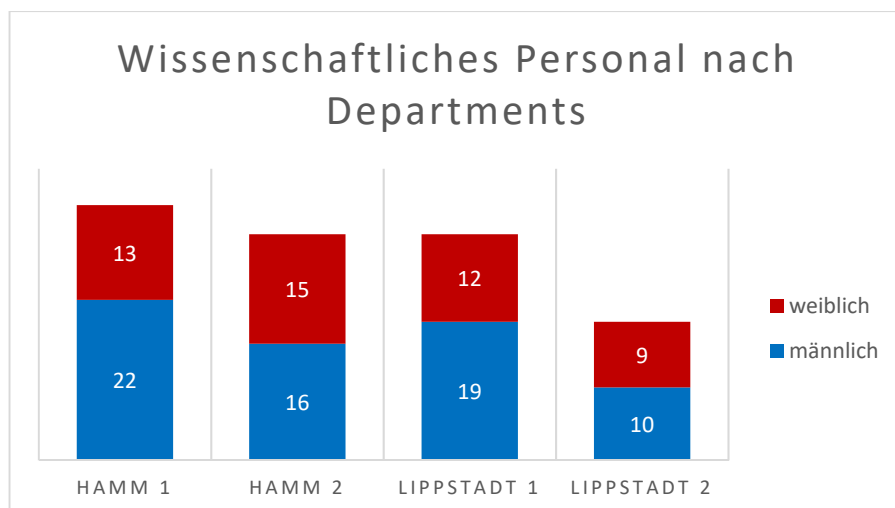
<sup>3</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf) S. 48





#### Wissenschaftlich Beschäftigte

Im Gegensatz zu den Professuren zeigt sich in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten mit einem Frauenanteil von 46,2% ein ausgeglichenes Bild. Dennoch sind auch hier deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Departments festzustellen. In Department Hamm 1 sind 37,1% der wissenschaftlich Beschäftigten weiblich, in Hamm 2 48,4%; in Lippstadt sind in Department 1 38,7% weiblich, in Department 2 47,4%.



#### Beschäftigte in Verwaltung und Technik

Ein anderes Bild zeigt sich bei dem Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich. 2020 sind 64,3% der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich weiblich.

## Gremien

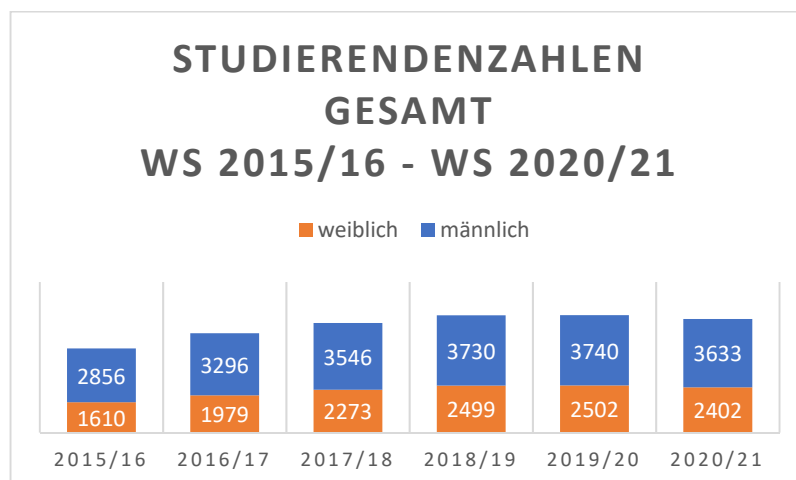
Laut Hochschulgesetz soll bei der Benennung von Gremien die Geschlechterparität berücksichtigt werden. In den gewählten Hochschulgremien spiegelt sich die Unterrepräsentanz von Frauen zum Teil wieder. Im Senat sind 30,7% der stimmberechtigten Mitglieder weiblich, im Hochschulrat 42,8%, im Prüfungsausschuss 40%. Über die Gesamtheit der Departmenträte sind 44% der gewählten Mitglieder weiblich. In den einzelnen Departmenträten fällt die Verteilung jedoch unterschiedlich aus: Während die weiblichen Beschäftigten am Standort Hamm in beiden Departmenträten stark vertreten sind (Hamm 1: 42,8%; Hamm 2: 85,7%), fällt die Beteiligung in Lippstadt eher gering aus (Lippstadt 1: 33,3%, Lippstadt 2: 14,2%).

Im Personalrat der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle fünf gewählten Mitglieder männlich, im Personalrat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Technik sind 60% der Mitglieder weiblich.

Die Hochschule Hamm-Lippstadt strebt die Beteiligung von Frauen in Gremien bis zur paritätischen Besetzung an. Aufgrund der geringeren Anzahl in Frage kommender Kandidatinnen gerade in der Professorenschaft gestaltet sich die Erreichung der im Hochschulgesetz gesetzten Vorgabe häufig als schwierig. Deshalb kann nach §11b HG bei der Besetzung von Gremien der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Frauenanteil entsprechen, der in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ausgewiesen ist. Ist dies der Fall muss hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung vorliegen.

## Studierende

Trotz ihrer MINT-Ausrichtung ist es der Hochschule Hamm-Lippstadt gelungen den Frauenanteil unter den Studierenden kontinuierlich zu steigern. Im Wintersemester 2020/21 studierten insgesamt 6.035 Studierende an der HSHL, davon waren 2.402 weiblich. Zur Gründung der Hochschule 2009 lag der Anteil weiblicher Studierenden bei 15,5%, im Wintersemester 2020/21 konnte er auf 39,8% gesteigert werden und liegt somit leicht über dem Landesdurchschnitt der Fachhochschulen.<sup>4</sup>



<sup>4</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf) S. 66-67

Je nach Ausprägung der Informatik- oder Technikausrichtung der Studiengänge, die in dem jeweiligen Department angesiedelt sind, verändert sich auch der Anteil der weiblichen Studierenden im jeweiligen Department. So weist das Department Lippstadt 1 den geringsten Frauenanteil mit 18,6% auf, gefolgt von Department Lippstadt 2 mit 36,3%. In Department Hamm 1 sind 36,9% der Studierenden weiblich und in Department Hamm 2 61,8%.

Allerdings müssen Bachelor- und Masterstudiengang differenziert voneinander betrachtet werden. Während der Frauenanteil in der Bachelorphase studiengangübergreifend bei 40% liegt, ist er in der Masterphase mit 37% geringer.

### 3.2 Bisherige Maßnahmen

Bereits in der Aufbauphase war die Hochschulleitung bemüht, Chancengleichheit durch eine größtmögliche Vereinheitlichung der Berufungsverfahren sicher zu stellen. Seit dem Jahr 2013 existiert eine **Berufungsordnung** sowie seit 2016 die dazugehörige Prozessbeschreibung, die auch auf die **frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten** verweisen. Zudem wird in Verfahren, in denen die Zahl der Bewerberinnen stark hinter den Erwartungen zurückbleibt, ein Personaldienstleister beauftragt, der nach geeigneten Kandidatinnen sucht und diese gesondert zur Bewerbung auffordert.

2016 wurde in einem partizipativen, hochschulumfangreichen Prozess das **Leitbild** der Hochschule Hamm-Lippstadt erarbeitet, welches **Chancengleichheit als zentralen Aspekt** in der Kultur der Hochschule herausstellt.

Mit der Einführung der **alternierenden Telearbeit**, ebenfalls 2016, verfolgt die Hochschule das Ziel, durch eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Es soll damit die Möglichkeit geschaffen werden, familiäre und berufliche Anforderungen mit den dienstlichen Belangen der Arbeitgeber\*in bzw. des Dienstherrn in Einklang zu bringen.

Seit dem Wintersemester 2016/17 sind an beiden Standorten **Eltern-Kind-Räume** eingerichtet. Diese verfügen über Spielecken mit diversem Spielzeug für Kinder von 0 bis 12 Jahren. Die Räume sind mit einem Wickeltisch, einem bequemen Sessel und einem Waschbecken ausgestattet und bieten mit einem vollständig eingerichteten Arbeitsplatz die Möglichkeit, neben der Betreuung des Kindes dem Studium oder der beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Darüber hinaus besteht für Studierende mit Kind die Möglichkeit, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissensmanagement (ZfW) Vorlesungen in den Eltern-Kind-Raum streamen zu lassen. Mit der Verwendung von interaktiven Tablet-PCs mit Stiften und Mikrofon ist es sogar möglich, externe Vorlesungsteilnehmer in den Hörsaal hinzuschalten, sodass deren Aktionen in Echtzeit auf der Leinwand zu sehen und ihre Antworten im Saal zu hören sind.

2018 trat die Hochschule dem **Verein „Familie in der Hochschule“** bei, der das Ziel hat, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zunächst zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiter zu entwickeln. Der Verein orientiert sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden und eröffnet die Möglichkeit der Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienbewusstsein an Hochschulen.

Ebenfalls seit 2018 kooperiert die Hochschule mit der **BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH**, welche allen Hochschulangehörigen ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum Thema Kinderbetreuung bietet.

Das Team der Gleichstellung bietet regelmäßig **Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen** für Mitarbeiterinnen und Studentinnen an, wie zum Beispiel Workshops zu sicherem Auftreten oder Bewerbungstrainings für angehende Absolventinnen.

Um den Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Hamm-Lippstadt effektiv zu erhöhen, ist es unerlässlich, **Schülerinnen frühzeitig mit dem Umfeld Hochschule in Berührung zu bringen**. Die Hochschule unterstützt daher verschiedene Maßnahmen, welche vor allem die angebotenen MINT-Studienfächer an den Schulen vorstellen. Diese sind darauf ausgelegt, gezielt Schülerinnen anzusprechen und für diese Fächer zu begeistern. Neben der Teilnahme an dem bundesweit veranstalteten **Girls' Day** seit dem Jahr 2010 bietet die Hochschule das **Laborprogramm „Zukunft durch Innovation“ (zdi)** an. Hier werden den Schülerinnen und Schülern in Demonstrationsvorgängen und Experimenten Inhalte der MINT-Fächer praktisch nähergebracht. Darüber hinaus bekommen Schülerinnen und Schüler ab der 10. Klasse im Rahmen der **Schnupper-Uni** in den Herbstferien die Möglichkeit, an Vorlesungen, Seminaren und Übungen teilzunehmen. Sie erhalten somit unmittelbar und frühzeitig einen Einblick in den Studienalltag.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie/Pflege zu erhöhen, bietet die Hochschule den sogenannten **Priority CheckIN (PCI)** an. Damit erhalten Studierende, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen.

Zudem bietet die Hochschule mit dem **digitalen Hörsaal** ein eLearning-Angebot, das Studierende in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten die ortsunabhängige und bei Bedarf auch zeitversetzte Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden oder Studierende verfolgen die Vorlesung live vom eigenen Schreibtisch oder aus einem der Eltern-Kind-Räume aus – einzig ein Internetanschluss ist dafür Voraussetzung.

#### 4. Zielsetzung der Hochschule Hamm-Lippstadt

Die Hochschule Hamm-Lippstadt setzt sich mit der weiteren Etablierung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen in Studium, Forschung, Lehre sowie in Technik und Verwaltung ein strategisch wichtiges Ziel. Das Hinwirken zum Gender Mainstreaming, also die Verpflichtung, in sämtlichen Verfahren, Prozessen und Ordnungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen, ist somit nicht nur als Aufgabe der Führungsebene zu sehen, sondern als eine Aufgabe, die sich allen Bereichen der Hochschule gleichsam stellt. Jeder ist aufgefordert und ermutigt mit eigenen Ideen, Maßnahmen und Projekten dazu beizutragen, dass Gleichstellung an der Hochschule Hamm-Lippstadt gelebte Praxis ist und wird.

Das Streben nach Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer soll in allen Handlungsfeldern und Arbeitsbereichen sowie für alle Entwicklungs- und Qualifikationsstufen von Frauen an der Hochschule berücksichtigt werden – von der Schülerin bzw. Studieninteressierten über die Studentin, von der Mitarbeiterin bis zur Professorin. So ist die Erhöhung der Zahl der Wissenschaftlerinnen in allen Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ein wichtiges Gleichstellungsziel der Hochschule. Zudem ist, im Sinne des Kaskadenmodells, auch ein

Augenmerk auf die Gewinnung von Studentinnen, besonders in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern und Masterstudiengängen, zu legen.

Auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel, dem sich die Hochschule schon seit Jahren widmet. So sollen die Maßnahmen und Angebote der Hochschule zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium weiter, ggf. auch mit externer Unterstützung, auf- und ausgebaut werden. Die bestehenden hochschulinternen Angebote und Maßnahmen sollen weiter verstetigt werden.

Im Sinne einer geschlechtergerechten Hochschule soll sich die Hochschule zukünftig auch mit der Konzeption gendergerechter Lehrmodule auseinandersetzen und Geschlechterfragen verstärkt in der Lehre berücksichtigen.

Ausgehend von diesen Zielsetzungen soll die Integration der Gleichstellung in allen Prozessen der Hochschule im Sinne des Gender Mainstreaming weiter vorangetrieben werden. Dazu sind im Folgenden Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen definiert. Zusätzlich zu diesen zentralen Maßnahmen sind spezifische Maßnahmen der einzelnen Einheiten der Hochschule (Departments, Verwaltung und zentrale Einrichtungen) zu erstellen, die als Ergänzung und in Verbindung mit diesem Rahmenplan in eigenen Gleichstellungsplänen gemäß §5a LGG erarbeitet werden.

#### **4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Die Hochschule setzt sich die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen zum Ziel und beabsichtigt, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch Maßnahmen zu beseitigen.

##### **Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung:**

- Zur Verbesserung der systematischen Analyse der Beschäftigtenzahlen / Personalstrukturdaten und der verlässlichen Festlegung von Gleichstellungsquoten und Vergleichsgruppen wird das Controlling überarbeitet und hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Auswertbarkeit optimiert.
- Sämtliche Stellenausschreibungen der Hochschule sollen gemäß dem (zu entwickelnden) Leitfadens für die Verwendung gendergerechter Sprache überarbeitet werden.
- Personalauswahlprozesse werden aus Gleichstellungsperspektive optimiert. Dazu werden Informationen, Empfehlungen, Handreichungen und Checklisten für an Auswahlprozessen Beteiligte erarbeitet.
- Vor dem Hintergrund der höheren Befristungsquote sowie des vertikalen Lohngefälles sollen insbesondere weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Vergütungsgruppen die Chance auf eine Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erhalten. Bemühungen hierzu (z.B. Maßnahmen zur Qualifizierung und / oder beruflichen Weiterentwicklung) sollen in regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen thematisiert und aktenkundig gemacht werden.

- Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist daran interessiert, die Chancengleichheit bei der Verteilung von Führungspositionen zu fördern. So soll Genderkompetenz ein feststehendes Kriterium bei der Auswahl von Führungskräften sein und durch geeignete Maßnahmen nachgewiesen werden. Des Weiteren soll ein besonderes Augenmerk auf die Chancengleichheit bei der Weiterqualifikation sowie dem Zugang zu Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Beschäftigten gerichtet werden.
- In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen, die die in der Ausschreibung genannte Qualifikation aufweisen, in die Auswahl einzubeziehen, sodass mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Wenn formale Qualifikationsvoraussetzungen erfüllt sind, Bewerberinnen aber nicht in die engere Auswahl gelangen, ist eine Begründung aktenkundig zu machen. Sind Erfahrungen und Fähigkeiten, die aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen resultieren, für die zu übertragende Tätigkeit von Bedeutung, dann sollen diese in die Qualifikationsbeurteilung eingehen. Weiterhin dürfen vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung wegen der Betreuung von Kindern oder Angehöriger sich nicht nachteilig auswirken. Zu beachten ist insbesondere der § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW).

#### **Maßnahmen zu Berufungsverfahren:**

- Die Hochschule strebt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren unter Berücksichtigung von § 37a des Hochschulgesetzes (HG NRW) an. Hierfür sollen Zielquoten für die Besetzung von Professuren festgelegt werden, die nach Fächergruppen ermittelt werden und sich am Kaskadenmodell orientieren. Näheres regelt das Gesetz. Darüber hinaus sollen Bleibeverhandlungen insbesondere mit Professorinnen geführt werden.
- Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren sollen der Prozess zur Berufung von Professor\*innen überarbeitet werden, um sicher zu stellen, dass den Vorgaben des Gesetzgebers Rechnung getragen wird. Die so fortgeführte Standardisierung des Berufungsprozesses beugt Fehlern während des Verfahrens vor und erhöht die Transparenz, um so etwaige Hürden für Frauen in Berufungsverfahren, die bis jetzt vielleicht unentdeckt blieben, sichtbar zu machen und zu beseitigen.
- Berufungskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese aktenkundig zu machen.
- Die Ordnung zur Berufung von Professor\*innen soll nach den Vorgaben des Gesetzgebers überarbeitet werden.
- Die Hochschulleitung stellt im Rahmen der W-Besoldung gleiche Chancen für Frauen und Männer sicher. Hinsichtlich leistungsbezogener Anteile der Besoldung ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Beurteilung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und sonstigen Bereichen gleichgestellt werden und genderspezifische Aspekte berücksichtigt werden.

## **4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule**

Die Hochschule setzt es sich zur Aufgabe, die Chancengleichheit in allen Handlungsfeldern und Arbeitsbereichen als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming zu etablieren. Die Integration der Gleichstellung in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse wird als das wirksamste und nachhaltigste Mittel zur Realisierung von mehr Gleichstellung angesehen.

### **Maßnahmen:**

- Ein Leitfaden für die Verwendung von gendergerechter Sprache soll entwickelt und zur Verfügung gestellt werden. Dieser Leitfaden soll die praktische Umsetzung einer gendersensiblen Sprache erleichtern und Beispiele für geschlechtergerechtes Formulieren geben. Auf dieser Basis werden im internen Schriftverkehr Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen, Formulare und Anträge geschlechterneutral formuliert, ebenso Stellenausschreibungen und amtliche Veröffentlichungen sowie alle weiteren Veröffentlichungen der Hochschule Hamm-Lippstadt. Darüber hinaus soll dieser Leitfaden auch bei der Vermittlung von Lehrinhalten und der Erstellung von Arbeitsmaterialien Anregung geben und Verwendung finden.
- In den Hochschulgremien wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Hierzu sollen Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden.
- Die Hochschule erarbeitet ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, welches die Unterschiede in der Bewältigung von Belastungssituationen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz berücksichtigt.
- Neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte macht Angebote u. a. zur Information und zum Erfahrungsaustausch, weist auf Fortbildungsangebote hin und erstellt einen Leitfaden zur Einarbeitung.
- Ein Gleichstellungsbüro soll etabliert werden, in der eine Verwaltungskraft als Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten beschäftigt ist. So kann selbst bei personellem Wechsel in den gewählten Ämtern ein Wissensverlust verhindert werden.

## **4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium**

Die Hochschule strebt eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium durch den Auf- und weiteren Ausbau von entsprechenden hochschulinternen Angeboten an. Sie soll ein noch attraktiverer Arbeits- und Studienort für studierende oder beschäftigte Eltern werden, gleich welchen Geschlechts.

### **Maßnahmen:**

- Um weiterhin eine bedarfsgerechte Betreuung anbieten zu können, soll eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Lösungen für Kinderbetreuung sowie Ferien- und Notfallbetreuung eingerichtet werden. Zudem soll in diesem Rahmen eine erneute Bedarfs

- abfrage erfolgen und je nach Bedarfslage die Planung für zukünftige Betreuungsangebote diskutiert werden. Die vorhandenen Eltern-Kind-Räume werden derzeit eher sporadisch genutzt.
- Die Hochschule entwickelt die bestehenden flexiblen Arbeitszeit- und Telearbeitsmodelle bedarfsgerecht weiter.
- Um die Unterstützung von Mitarbeitenden und Studierenden im Bereich Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf / Studium auch von Seiten der Führungskräfte zu verbessern, sollen Sensibilisierungsangebote in die Führungskräfteentwicklung integriert werden.
- Die Hochschule hält weiterhin am Beratungsangebot der BUK Familienservice GmbH fest und macht auf der Internetpräsenz sowie durch Flyer, Aushänge und jährlich stattfindende Informationsveranstaltungen auf das für Beschäftigte und Studierende kostenlose professionelle Beratungsangebot aufmerksam.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird zusammen mit dem AStA regelmäßig die Studierenden über die Leistungen und Möglichkeiten der familiengerechten Hochschule informieren, z.B. über kostenlose Angebote zur Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung durch die BUK.
- Die Hochschule schafft im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Lösungen für Studierende und Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben und unterstützt bei der Pflege von Angehörigen durch Beratungsangebote.

#### **4.4 Geschlechtergerechtes Studium**

Die Hochschule setzt sich die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern sowie, im Sinne des Kaskadenmodells, in den Masterstudiengängen zum Ziel.

Darüber hinaus sollen Genderthemen in der Lehre und Forschung aller Studiengänge sowie auch in den studienbegleitenden Angeboten Berücksichtigung finden, denn innovative und moderne Ausbildungskonzepte schließen nach dem heutigen Wissensstand Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit, Gender und Diversität selbstverständlich mit ein. Die Relevanz von Genderthemen in der Gestaltung von Studiengängen zeigt sich nicht zuletzt darin, dass diese Aspekte bei der Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen mit einbezogen werden.

Daher bedarf es einer Konkretisierung von Maßnahmen in den einzelnen Departments, aber auch der zentralen Einrichtungen wie dem ZfL und dem ZfW, die in den dezentralen Gleichstellungsplänen differenziert abgeleitet werden können. So sollen auch in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik Unterstützungsangebote geschaffen werden.

##### **Maßnahmen:**

- Die Departments sind aufgefordert, die Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Akkreditierung und Qualitätssicherung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu beachten.
- Die Departments sind aufgefordert, Ideen für gendergerechte Lehre zu entwickeln und diese in die Studiengänge mit einfließen zu lassen.



- Schülerinnen sollen schon frühzeitig auf MINT-Fächer aufmerksam gemacht und dafür begeistert werden. Hier könnte auch die soziale Relevanz von MINT-Fächern in den Fokus der Studiengangbewerbung wie auch in Teile der Lehre gerückt werden.
- Um den Frauenanteil in den Masterstudiengängen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Departments gezielt Maßnahmen einleiten, um den Anteil von Masterstudentinnen zumindest bis zu dem Anteil zu erhöhen, der in den entsprechenden Bachelorstudiengängen vorliegt. Studentinnen sollen explizit aufgefordert werden, ein Masterstudium anzustreben, soweit sie die formalen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen.

## 5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung

Die Hochschule Hamm-Lippstadt ist bestrebt, eine Kultur von Offenheit, Toleranz und Chancengerechtigkeit zu leben, in der soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt wird. Die Hochschule duldet keinerlei Formen psychischer oder physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder verbal noch nichtverbal, und sieht sich gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, sowohl ihre Beschäftigten als auch ihre Studierenden hiervor zu schützen.

Als sexuelle Belästigung oder Diskriminierung und Form von sexualisierter Gewalt wird jedes sexuell gefärbte, verbale oder nichtverbale Verhalten am Studien- oder Arbeitsplatz angesehen, welches von Betroffenen als unerwünscht und/oder diskriminierend empfunden wird. Als besonders schwerwiegend werden sexualisierte Belästigung oder Gewalt in beruflichen und/oder persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen mit der damit verbundenen Androhung beruflicher und/oder persönlicher Nachteile oder auch Zusage von Vorteilen erachtet.

Die Hochschule definiert Maßnahmen und Prozesse, um derartigem Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

### **Maßnahmen:**

- Etablierung einer Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Leitfadens zum fairen und diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz sowie Erarbeitung von Prozessen zur Meldung und Sanktionierung von unerwünschtem Verhalten und dem Schutz Betroffener
- Einrichtung von Beratungsangeboten und Definition von Ansprechpersonen für Betroffene ungeachtet des Dienstweges
- Erstellung eines Leitfadens zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache

## 6. Anforderungen an die Gleichstellungspläne

Der Gleichstellungsrahmenplan wird durch sechs dezentrale Gleichstellungspläne, die innerhalb der vier Departments, sowie der zentralen Einrichtungen und Verwaltung entwickelt werden,

ergänzt und konkretisiert. Zu beachten sind die §§ 5a und 6 des LGG NRW. Diesen Gleichstellungsplan, bestehend aus dem Rahmenplan, den dezentralen Gleichstellungsplänen der Departments, sowie dem der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen, beschließt der Senat der Hochschule Hamm-Lippstadt. Für die Umsetzung sind die einzelnen Bereiche verantwortlich.

Die Gleichstellungspläne der einzelnen Bereiche sollen folgende Aspekte beinhalten:

- Situationsbeschreibung
- Maßnahmen, die speziell durch die Organisationseinheit zusätzlich oder konkretisierend zu den hochschulübergreifenden Programmen und Maßnahmen angeboten werden

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichten die Departments, die Verwaltung und die anderen Einrichtungen dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

## 7. Berichtspflicht und Fortschreibung

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten und die Heads of Department in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

## 8. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm-Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Hamm-Lippstadt vom 07.12.2021.

Hamm, den 16.12.2021

gez. Prof. Dr.-Ing. Kira Kastell  
Präsidentin der Hochschule Hamm-Lippstadt

# GLEICHSTELLUNGSTEILPLAN

## DEPARTMENT HAMM 1

### Inhalt

1. Präambel.....	6
2. Gleichstellung an der Hochschule Hamm-Lippstadt .....	6
3. Bestandsaufnahme und Ist-Analyse .....	8
3.1 Geschlechterverteilung und Stellengefüge .....	8
3.2 Bisherige Maßnahmen .....	11
4. Zielsetzung der Hochschule Hamm-Lippstadt.....	12
4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern .....	13
4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule .....	15
4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium.....	15
4.4 Geschlechtergerechtes Studium .....	16
5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung.....	17
6. Anforderungen an die Gleichstellungspläne .....	17
7. Berichtspflicht und Fortschreibung .....	18
8. Schlussbestimmungen .....	19
<b>2. Gleichstellung im Department .....</b>	<b>23</b>

<b>3. Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen</b> .....	23
3.1    Geschlechterverteilung und Ist-Analyse.....	23
3.2.    Bisherige Maßnahmen .....	24
<b>4. Zielsetzung des Department Hamm 1</b> .....	24
4.1    Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.....	25
4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule.....	25
4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium.....	26
<b>5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung</b> .....	26
<b>6. Berichtspflicht und Fortschreibung</b> .....	27
<b>7. Schlussbestimmungen</b> .....	27
Inhaltsverzeichnis .....	29
<b>Präambel</b> .....	30
<b>Gleichstellung im Department</b> .....	30
<b>Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen</b> .....	31
<b>3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse</b> .....	31
<b>3.2 Prognosen</b> .....	41
<b>3.3 Bisherige Maßnahmen</b> .....	42
<b>Zielsetzung des Departments Hamm 2</b> .....	44
<b>4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</b> .....	45
<b>1.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule</b> .....	46
<b>4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium</b> .....	46
<b>4.4 Geschlechtergerechtes Studium</b> .....	47
<b>Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung</b> .....	48
<b>Fazit</b> .....	49
<b>Berichtspflicht und Fortschreibung</b> .....	49
<b>Schlussbestimmungen</b> .....	50
<b>Präambel</b> .....	51
<b>Gleichstellung im Department</b> .....	51
<b>Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen**</b> .....	51
4.2 <i>Geschlechterverteilung und Ist-Analyse</i> .....	51
4.3 <i>Bisherige Maßnahmen</i> .....	52
<b>Zielsetzung des Department Lippstadt 1</b> .....	53
4.4 <i>Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</i> .....	53
4.5 <i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium</i> .....	53

<b>Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung .....</b>	<b>54</b>
<b>Berichtspflicht und Fortschreibung .....</b>	<b>54</b>
<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>55</b>
<b>Präambel .....</b>	<b>56</b>
<b>Gleichstellung im Department.....</b>	<b>56</b>
<b>Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen .....</b>	<b>56</b>
<b>Zielsetzung des Department Lippstadt 2 .....</b>	<b>57</b>
<b>Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung .....</b>	<b>59</b>
<b>Berichtspflicht und Fortschreibung .....</b>	<b>59</b>

## **Präambel**

Das Department Hamm 1 Hochschule Hamm-Lippstadt umfasst die Bachelorstudiengänge Biomedizinische Technologie, Energietechnik und Ressourcenoptimierung, Intelligent Systems Design sowie Technisches Management und Marketing und die Masterstudiengänge Product and Asset Management, Angewandte Biomedizintechnik sowie Biomedizinisches Management und Marketing.

Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen des Department Hamm 1 der Hochschule Hamm-Lippstadt unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, sowie eine Prognose der künftigen Entwicklungen gestellt. Darüber hinaus bietet dieser Plan eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen des Departments und setzt Ziele sowie weitere Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Der Gleichstellungsplan des Department Hamm 1 der Hochschule Hamm-Lippstadt ist, als Teil des Rahmenplans, gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und für die Dauer von vier Jahren angelegt.

## **2. Gleichstellung im Department**

Die Bemühungen der Hochschule Hamm-Lippstadt für die nachhaltige Etablierung von Gleichstellungsstrukturen werden detailliert im Gleichstellungsrahmenplan aufgeführt. Das Department Hamm 1 verschreibt sich diesen Bemühungen ebenfalls und arbeitet dafür eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Standorts Hamm und ihrer Vertreterin in allen sie betreffenden Belangen zusammen. Des Weiteren motiviert das Department seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Mitarbeit in Kommissionen, wie der Gleichstellungskommission und stellt diese entsprechend frei.

## **3. Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen**

### **3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse**

Im Jahr 2020 zählte das Department Hamm 1 70 Beschäftigte, davon 21 Frauen und 49 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 30%. Von den 35 Professuren des Departments sind 22,9% von Frauen besetzt. Unter den 35 wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es 37,1% Frauen. Da im Department Hamm 1 vorrangig MINT-Studiengänge angeboten werden und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, spiegelt sich dieses Verhältnis auch in den Beschäftigtenzahlen wider.

Der Frauenanteil im höheren (EG & A 13 bis 15), gehobenen (EG & A 9 bis 12) und mittleren Dienst (EG & A 5 bis 8) beläuft sich auf 41,8%, 38,5% und 100% respektive. Hierauf sind Maßnahmen zu ergreifen, die das Gleichgewicht in den EG herstellen. Der Frauenanteil in den befristeten Arbeitsverhältnissen des Departments beläuft sich auf 50%.

Zum Wintersemester 2020/2021 zählt das Department Hamm 1 1.757 Studierende in 4 Bachelor- und 3 Masterstudiengängen. Dabei beläuft sich der Anteil der Studentinnen in den

Bachelorprogrammen auf 36,7%, in den Masterprogrammen auf 39%. Hier zeigt sich, dass der Anteil von Frauen in MINT Studiengängen, wie sie im Department Hamm 1 angeboten werden, im Vergleich zu allen Fachhochschulen im Jahr 2018 (38,8 %) vergleichbar ist.

Der Departmentrat des Department Hamm 1 ist mit 4 Frauen und 3 Männern überwiegend weiblich besetzt. Auch im Senat liegt z.B. die Quote der Professorinnen und Professoren aus Department Hamm 1 bei 50 %. Die Ausgewogenheit wird auch bei zukünftigen Wahlen berücksichtigt und Frauen werden durch gezielte Maßnahmen zur Gremienarbeit ermutigt.

### 3.2. Bisherige Maßnahmen

Der Gleichstellungsrahmenplan hebt bereits die zentrale Relevanz von Chancengleichheit für die Hochschule Hamm-Lippstadt hervor. Auch dem Department Hamm 1 ist Chancengleichheit in Bezug auf all seine Strukturen und Prozesse wichtig. Die Berufungen des Departments orientieren sich an der 2013 verabschiedeten **Berufungsordnung** sowie der seit 2016 dazugehörigen **Prozessbeschreibung**, die auf die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten verweisen. Zudem kann in Verfahren, in denen die Zahl der Bewerberinnen stark hinter den Erwartungen zurückbleibt, ein Personaldienstleister beauftragt werden, der nach geeigneten Kandidatinnen sucht und diese gesondert zur Bewerbung auffordert. Durch die Schaffung von **Telearbeitsplätzen** kann den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht werden, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten zu Folge hat. Darüber hinaus bietet der **Eltern-Kind-Raum** am Standort Hamm die Möglichkeit, die Betreuung eines Kindes mit der eigenen Arbeitstätigkeit im Department zu vereinbaren.

Im Eltern-Kind-Raum können Vorlesungen gestreamt werden, sodass Studierenden mit Sorgetätigkeiten eine Teilnahme trotz Betreuungsverpflichtung ermöglicht wird. Darüber hinaus kann das eLearning-Angebot des **digitalen Hörsaals** von Studierenden in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten genutzt werden, um ortsunabhängig und bei Bedarf auch zeitversetzt an Lehrveranstaltungen teilzunehmen. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden. Den Beschäftigten und Studierenden steht außerdem das **Serviceangebote der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH** zur Verfügung. Ebenfalls können Studierende mit Betreuungspflichten den sogenannten **Priority CheckIN (PCI)** in Anspruch nehmen. Damit erhalten sie, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen. Die Professorinnen und Professoren können unter Angabe von Betreuungsbedarfen ein ähnliches System nutzen, um sich bestimmte familienfreundliche Zeiten in ihrer **Stundenplanung** zu sichern.

### 4. Zielsetzung des Department Hamm 1

Bereits im Gleichstellungsrahmenplan wurde ein explizites Bekenntnis zum Ansatz des Gender Mainstreamings formuliert, um Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern durchzusetzen. Das Department Hamm 1 schließt sich diesem Bekenntnis an. Die Vereinbarkeit von Sorgetätigkeit und Beruf bzw. Studium gilt darüber hinaus als ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel des Departments, welches durch gezielte Maßnahmen und



Angebote gefördert werden. Das Department Hamm 1 strebt an, Frauenanteile in allen Bereichen zu erhöhen. Dies soll im Allgemeinen durch gezielte Angebote für Frauen z.B. zur Vernetzung und Weiterbildung erfolgen. Des Weiteren wird dies durch Frauen als Role-Model unterstützt.

Die im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Folgenden für das Department Hamm 1 aufgenommen und weiter konkretisiert.

#### **4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung:

- Zukünftige Stellenausschreibungen sollen breiter ausgeschrieben werden und insbesondere in spezifischen Frauen-Netzwerken und Wissenschaftlerinnen-datenbanken im Internet veröffentlicht werden, um vermehrt geeignete Frauen zur Bewerbung zu motivieren.
- Bei der Einstellung und Akquirierung von Mitarbeitenden in den verschiedenen Statusgruppen, wie SHKs, WHKs, Lehrbeauftragte soll auf ein ausgeglichenes Einstellungsverhältnis der Geschlechter geachtet werden.
- Zudem unterstützt das Department Hamm 1 die Entwicklung und Einführung von Mentoring- oder Förderprogrammen für weibliche Angestellte in den verschiedenen Statusgruppen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Maßnahmen zu Berufungsverfahren:

- Das Department bemüht sich, qualifizierte Frauen auf freiwerdende Professuren zu berufen und setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil nicht unter die mit dem Präsidium (gemäß §37a Hochschulzukunftsgesetz NRW) vereinbarte Gleichstellungsquote sinken zu lassen.
- Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren unterstützt das Department Hamm 1 bei der Überarbeitung des Prozesses zur Berufung von Professorinnen und Professoren, um sicher zu stellen, dass den Vorgaben des Gesetzgebers Rechnung getragen wird. Die so fortgeführte Standardisierung des Berufungsprozesses beugt Fehlern während des Verfahrens vor und erhöht die Transparenz, um so etwaige Hürden für Frauen in Berufungsverfahren, die bis jetzt vielleicht unentdeckt blieben, sichtbar zu machen und zu beseitigen.

#### **4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule**

Maßnahmen:

- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Leitfaden für die Verwendung von gendergerechter Sprache zur Verfügung gestellt werden. Studiengangunterlagen sollen auf die Zielgruppe Studentin hin überarbeitet werden und frauenaffine Formulierungen Anwendung finden.
- In den Hochschulgremien wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Hierzu sollen Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden.
- Entwicklung eines Role Model Konzepts: Wissenschaftlerinnen/Ingenieurinnen/Absolventinnen/Promovendinnen sollen auf verschiedenen Plattformen dargestellt werden und zu Vorträgen oder Netzwerktreffen in die verschiedenen Studiengänge im Department Hamm 1 eingeladen werden

- Frauen im Department sollen ermutigt werden Workshop-Angebote und/oder Schulungen zur Rhetorik, die durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden, wahrzunehmen.

#### **4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium**

Maßnahmen:

- Das Department Hamm 1 ermöglicht die Teilnahme an Schulungen, Vorträgen oder Workshops, die zum Thema „Pflege von Angehörigen“ angeboten werden.
- Das Department Hamm 1 berät junge Eltern mit individuellen Situationen in der Lehre.

#### **4.4 Geschlechtergerechtes Studium**

Maßnahmen:

- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan beachtet das Department Hamm 1 die Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Akkreditierung und Qualitätssicherung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Das Department entwickelt Ideen für gendergerechte Lehre und wird diese in die Studiengänge mit einfließen zu lassen.
- Das Department Hamm 1 ist sich der sozialen Relevanz von MINT-Fächern bewusst und rückt diese in den Fokus der Studiengangbewerbung wie auch in Teilen der Lehre. Schülerinnen sollen schon frühzeitig auf MINT-Fächer aufmerksam gemacht und dafür begeistert werden. Das Department Hamm 1 beabsichtigt Maßnahmen, wie den Girls Day zu unterstützen und Schulkooperationen oder Mentoringprogramme zu entwickeln, um Mädchen für ein MINT Studium zu gewinnen.
- Um den Frauenanteil in den Studiengängen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, beabsichtigt das Department gezielt Maßnahmen zu entwickeln. Studentinnen sollen explizit aufgefordert werden, ein Masterstudium anzustreben, soweit sie die formalen Zulassungsvoraussetzungen erfüllen.
- Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen im Department Hamm 1 werden für Studierenden über die Lernplattform, für Mitarbeitenden über das Intranet zur Verfügung gestellt.
- Studentinnen werden ausdrücklich ermutigt sich bei verschiedenen Auszeichnungen/Stipendien/Preise für weibliche Studierenden/Absolventinnen zu bewerben (z.B. den Absolventinnenpreis Zonta Hamm/Unna, „Women in Technology“ u.ä.).

#### **5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

In Übereinstimmung mit dem Gleichstellungsrahmenplan unterstützt das Department Hamm 1 die Maßnahmen des Gleichstellungsrahmenplans und wirkt bei der Entwicklung von zentralen Maßnahmen und Prozesse und deren Umsetzung mit, um derartiges Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

## **6. Berichtspflicht und Fortschreibung**

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichtet Department Hamm 1 spätestens nach zwei Jahren über die Auswirkung und Umsetzung des vorliegenden Teilplans. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten und die Heads of Department in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend spätestens nach 2 Jahre die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

## **7. Schlussbestimmungen**

Dieser Gleichstellungsteilplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm-Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.

Hamm, den 21.06.2021



HOCHSCHULE  
HAMM-LIPPSTADT

**Gleichstellungsteilplan  
Department Hamm 2  
der  
Hochschule Hamm-Lippstadt  
für die Jahre 2021-2025**

Verfasser: Tanja Hagenhoff-Wierzoch  
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für Hamm  
Assistenz des Head of Department Hamm 2

In Zusammenarbeit mit dem Head of Department Hamm 2 Prof. Dr. Peter Britz  
und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Kim Simon

Statistische Abbildungen: Vera Vornhusen, wissenschaftliche Mitarbeiterin

Version 1.03

## Inhaltsverzeichnis

<u>Inhaltsverzeichnis</u> .....	
<u>1. Präambel</u> .....	
<u>2. Gleichstellung im Department</u> .....	
<u>3. Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen</u> .....	
<u>3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse</u> .....	
<u>3.2 Prognosen</u> .....	
<u>3.3 Bisherige Maßnahmen</u> .....	
<u>4. Zielsetzung des Departments Hamm 2</u> .....	
<u>4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</u> .....	
<u>4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule</u> .....	
<u>4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium</u> .....	
<u>4.4 Geschlechtergerechtes Studium</u> .....	
<u>5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung</u> .....	
<u>6. Fazit</u> .....	
<u>7. Berichtspflicht und Fortschreibung</u> .....	
<u>8. Schlussbestimmungen</u> .....	

## **Präambel**

Das Department Hamm 2 der Hochschule Hamm-Lippstadt wurde 2014 gegründet und umfasst zum einen die Bachelorstudiengänge Interkulturelle Wirtschaftspsychologie, Sport- und Gesundheitstechnik sowie Umweltmonitoring und Forensische Chemie und zum anderen die Masterstudiengänge Intercultural Business Psychology, Product Development and Business Studies sowie Umwelt- und Gefahrstoffanalytik.

Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen des Departments Hamm 2 der Hochschule Hamm-Lippstadt unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie eine Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen und im Kontext eine Prognose der künftigen Entwicklungen dargestellt. Darüber hinaus bietet dieser Plan eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen des Departments, definiert die Zielsetzung und zeigt weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichstellungsaspekte auf. In Konsequenz liegt die Intention im Ausgleich bestehender Nachteile und Defizite. Dabei richtet sich der Gleichstellungsteilplan in allen Bereichen an alle Departmentmitglieder gleichermaßen.

Der Gleichstellungsplan des Departments Hamm 2 der Hochschule Hamm-Lippstadt ist, als Teil des Rahmenplans, gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und wird für die Dauer von vier Jahren angelegt.

## **Gleichstellung im Department**

Der Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Hamm-Lippstadt skizziert bereits die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen seit ihrer Gründung. Das Department Hamm 2 arbeitet eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Standorts Hamm und ihrer Vertreterin in allen sie betreffenden Belangen zusammen. Darüber hinaus stellt das Department Hamm 2 ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Hochschule.

Innerhalb des Departments finden die Aspekte Gleichstellung von Männern und Frauen, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversität und Internationalisierung große Beachtung. Die Leitvorstellungen der Hochschule Hamm-Lippstadt werden im Department Hamm 2 gelebt. Das Leitbild spiegelt sich in den strukturellen und organisatorischen Maßnahmen wieder und führt mithin zu der aktuellen Datenlage. Sowohl das Personal des Departments Hamm 2 als auch die dem Department zugehörige Studierendenschaft werden in jeglicher Weise im Rahmen von gleichstellungsrelevanten Themen unterstützt.

Im Folgenden werden die im Gleichstellungsrahmenplan verankerten Themen Gleichstellung von Frauen und Männern, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie geschlechtergerechtes Studium analysiert. Obwohl die Diversität, die Internationalisierung und Menschen mit Schwerbehinderung oder chronischen Erkrankungen ebenso im Fokus liegen, werden diese Aspekte an

dieser Stelle erwähnt, jedoch nicht weiter thematisiert, da hierfür aufgrund ihrer speziellen Bedeutung eigene Pläne erforderlich sind. In ganzheitlicher Betrachtung liegt im Zentrum des Gleichstellungsplans der Hochschule Hamm-Lippstadt die klassische Gleichstellung mit Blick auf die Unterrepräsentierung von Frauen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie auf dem Aspekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen

#### 3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse

Vorab sei erwähnt, dass in den folgenden Ausführungen nur das weibliche und das männliche Geschlecht berücksichtigt werden, da die Verteilungen dieser beiden Geschlechter von der Hochschule Hamm-Lippstadt in den vergangenen Jahren erfasst wurden. Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass grundsätzlich von einer Vielfalt (z.B. nicht-binärer) Geschlechtsidentitäten ausgegangen wird, auch wenn noch keine systematischen Daten von Seiten der Hochschule Hamm-Lippstadt vorliegen.

Im Jahr 2021 zählt das Department Hamm 2 60 Beschäftigte, davon 33 Frauen und 27 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 55 %. Rückblickend ist für den Zeitraum der letzten fünf Jahre ein Anstieg des Frauenanteils um annähernd 46 % zu verzeichnen, bei den Männern nur knapp darunter, um 44 %. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil in der Statusgruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen um 67 % gestiegen ist, im Projektbereich um 25%, im Bereich der Doktoranden und Doktorandinnen um 40% und im Rahmen der Studiengänge in a) der Psychologie um 36%, in b) den biologisch-chemischen Studiengängen um 7 % und schließlich in c) den Studiengängen der Sport- und Gesundheitswissenschaften um 15% (siehe Abbildung 1). Im Ganzen betrachtet, zeigt sich eine überaus positive Tendenz, da das Department Hamm 2 im Jahr 2014 mit 5 Professoren, 1 wissenschaftlichen Mitarbeiterin, 2 wissenschaftlichen Mitarbeitern und 1 weiblichen Sekretariatskraft gegründet worden ist.

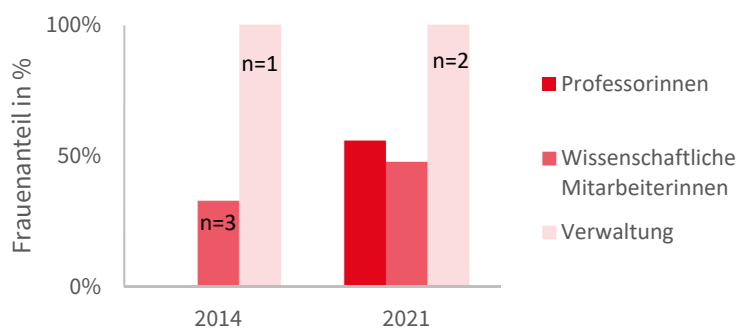
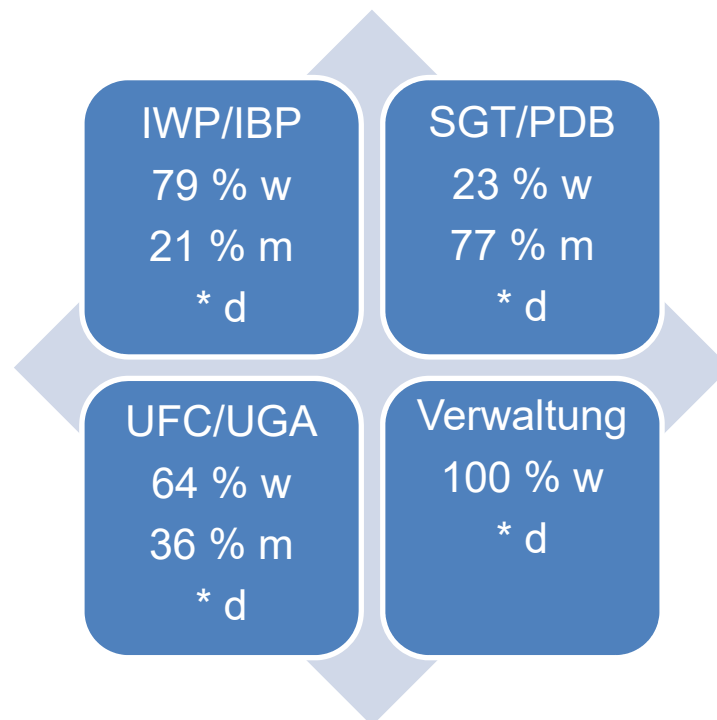


Abbildung 1: Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen im Vergleich 2014 mit Gründung und heute

Seit Gründung des Departments Hamm 2 fokussiert sich das Department auf eine generell steigende Gewinnung von Frauen, insbesondere für den Bereich des MINT-Sektors.

Aktuell sind 4 von den 6 Studiengängen, explizit Umweltmonitoring und forensische Chemie sowie Umwelt- und Gefahrstoffanalytik aus dem MINT-Sektor und Interkulturelle Wirtschaftspsychologie und Intercultural Business Psychology aus dem Bereich Psychologie, mit einem höheren Anteil an weiblichem als an männlichem Personal präsent. Im Detail liegt der Anteil weiblichen Personals in den Studiengängen der Interkulturellen Wirtschaftspsychologie und Intercultural Business Psychology bei einem Anteil von 79 % und in den Studiengängen Umweltmonitoring und Forensische Chemie und Umwelt- und Gefahrstoffanalytik bei 64 %. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in den Studiengängen Sport- und Gesundheitstechnik sowie Product Development and Business Studies weist einen Anteil von 23 % auf (siehe Abbildung 2). In Konsequenz weisen zwar die psychologischen Studiengänge den größten Frauenanteil auf, jedoch liegen die Prozentsätze der biologisch-chemischen Studiengänge und der technischen Studiengänge weit über dem Landesdurchschnitt.



\* Ein prozentualer Anteil des diversen Geschlechts bzw. weiterer Geschlechtsidentitäten im Personalbereich des Departments Hamm 2 ist bisher nicht ermittelt worden.

Abbildung 2: Prozentuale Verteilung der Departmentmitglieder aus dem Bereich Personal innerhalb der einzelnen Studiengänge im Jahr 2021

Im Detail stellt sich für die einzelnen Statusgruppen im Department Hamm 2 im Jahr 2021 folgendes Bild dar.

Von den 25 Professuren des Departments sind 56 % von Frauen besetzt (siehe



Abbildung 3). Der Frauenanteil der Professuren liegt somit über dem Landesdurchschnitt der nordrhein- westfälischen Fachhochschulen und über dem Landesdurchschnitt der Professoren und Professorinnen der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Im Einzelnen weisen die Studiengänge Interkulturelle Wirtschaftspsychologie und Intercultural Business Psychology einen Anteil von 73 % auf, Umweltmonitoring und Forensische Chemie sowie Umwelt- und Gefahrstoffanalytik einen Anteil von 71 % und zuletzt der Bereich Sport- und Gesundheitstechnik sowie Product Development and Business Studies einen Anteil von 14 %.

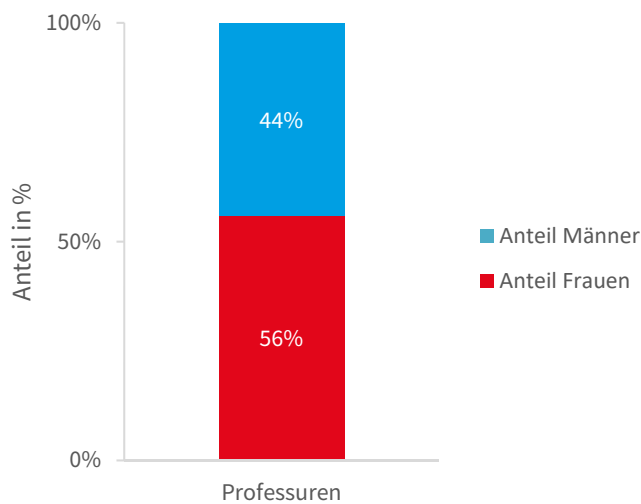


Abbildung 3: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Statusgruppe Professor:innen im Jahr 2021

Unter den 21 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es einen Anteil von 48 % Frauen (siehe Abbildung 4). Hier liegt parallel zur Entwicklung der Statusgruppe Professorinnen und Professoren der weibliche Anteil wissenschaftlichen Personals in den Studiengängen Interkulturelle Wirtschaftspsychologie und Intercultural Business Psychology sowie in den Studiengängen Umweltmonitoring und Forensische Chemie und Umwelt- und Gefahrstoffanalytik vorn. Differenziert betrachtet, zeigt sich für den psychologischen Bereich ein Anteil von 100 % weiblichen Personals, im biologisch-chemischen Bereich ein Anteil von 57 % und im technischen Bereich ein Anteil von 33 %.

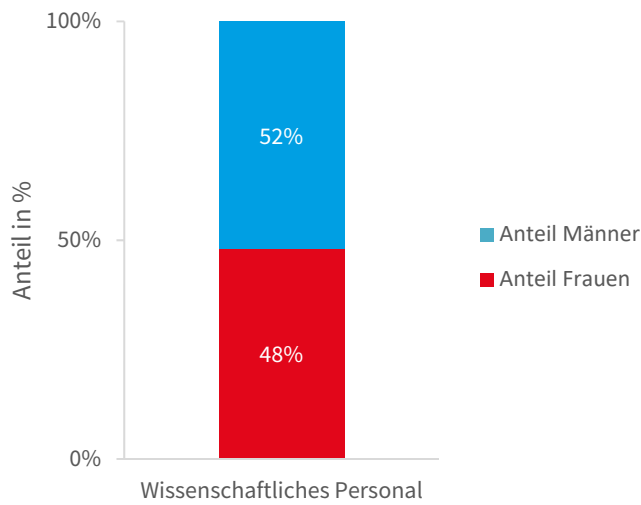


Abbildung 4: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Statusgruppe wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Jahr 2021

Daneben beschäftigt das Department Hamm 2 eine Lehrkraft für besondere Aufgaben, die weiblich besetzt ist, und zwei Mitarbeiterinnen in der Verwaltung (siehe Abbildung 5).

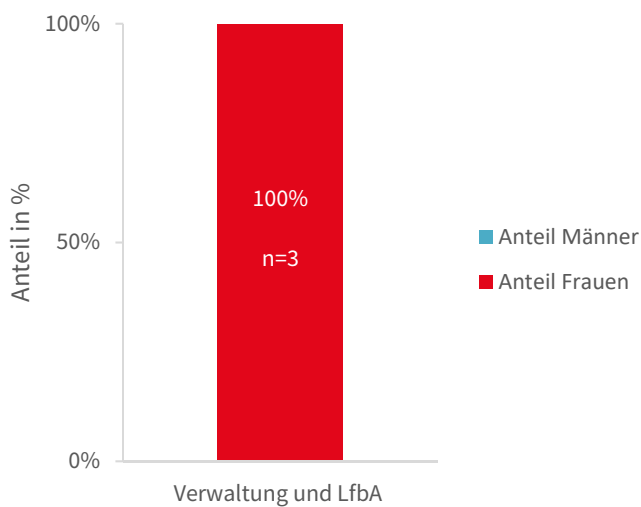


Abbildung 5: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Statusgruppe nicht wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Jahr 2021

Insgesamt kann man sagen, dass der weibliche Personalanteil sich in den letzten Jahren sehr zufriedenstellend entwickelt hat und der aktuelle Stand sehr positiv bewertet werden kann (Abbildung 6). Das Department Hamm 2 wird den Zielsetzungen der Hochschule Hamm-Lippstadt gerecht und wird auch zukünftig bei den Neueinstellungen explizit auf die Einstellung weiblichen Personals achten. Die Schwierigkeiten resultieren oft aus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext einer optimalen Arbeitsteilzeitregelung sowie einer adäquaten Entlohnung. Diese Teilaspekte werden weiterhin verstärkt im Fokus bleiben, um auch sehr gut ausgebildetes und qualifiziertes weibliches Personal zu gewinnen.

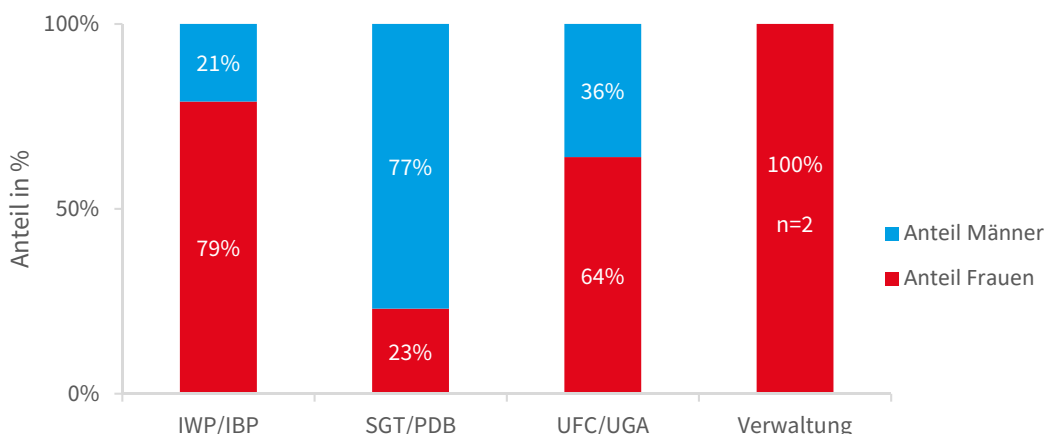


Abbildung 6: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Studiengang und Verwaltung im Jahr 2021

Das Department Hamm 2 kann einen erfolgreichen Frauenanteil im höheren Dienst (EG & A13 bis 15) verzeichnen, der bei 55 % liegt. Im gehobenen Dienst (EG & A9 bis 12) liegt der prozentuale Frauenanteil bei 48%. Im mittleren Dienst (EG & A5 bis 8) beläuft sich der Anteil an weiblichem Personal auf 100 %, jedoch ist die absolute Zahl sehr gering (siehe Abbildung 7). Bei der Betrachtung der prozentualen Anteile an weiblichem Personal in den unterschiedlichen Dienstlaufbahnen kristallisiert sich in den letzten Jahren ein deutlicher Anstieg heraus. Überaus positiv ist der Aspekt, dass der Frauenanteil im höheren Dienst bereits mehr als die Hälfte ausmacht. Auch der Trend im gehobenen Dienst entwickelt sich positiv. Hier nähert sich der steigende Frauenanteil einem Gleichgewicht in Relation zu den männlichen Beschäftigten. Alle Professor:innen, bis auf eine Person, sind verbeamtet.

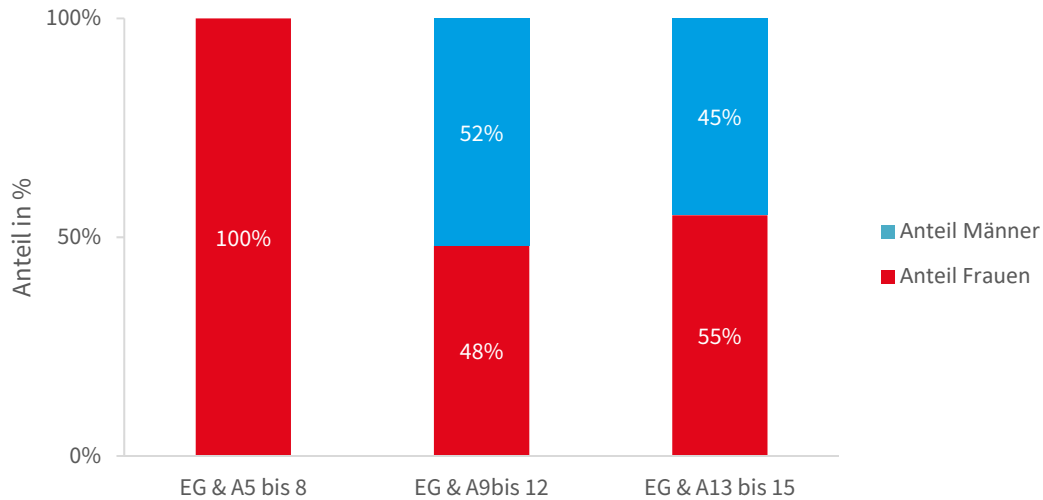


Abbildung 7: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Dienstgrad im Jahr 2021

Die Zahl der Teilzeitarbeitenden beläuft sich auf 18 Mitarbeiter:innen, davon 67 % Frauen (siehe Abbildung 8). Die strukturellen Ursachen hierfür sind zum einen familiär begründet. Zum anderen konnte das Department Hamm 2 einen höheren Frauenanteil im Bereich der Doktorand:innen gewinnen. Der Großteil der Promovend:innen arbeitet in Teilzeit, um neben der Tätigkeit die Möglichkeit zum Selbststudium zu haben und sich somit höher zu qualifizieren, um höherwertige Aufgaben übernehmen zu können. Das Department Hamm 2 verzeichnet 10 Promotionsstellen, von denen 50 % von Frauen besetzt sind. Die zukünftige Entwicklung prognostiziert einen Anstieg und eine leichte Umverteilung, da im Department Hamm 2 der Anteil an männlich Beschäftigten, die gesplittete Elternzeit nehmen, wächst. Das erfolgreich in die Praxis umsetzbare Teilzeitangebot bietet den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch ihren individuellen Arbeitszeitmodellen nachzugehen, sofern die geeigneten Strukturen und Organisationen gegeben sind.

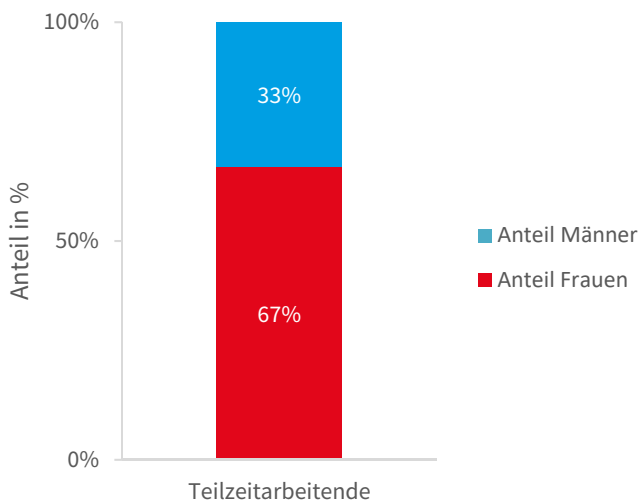


Abbildung 8: Prozentuale Verteilung Frauen / Männer nach Teilzeitarbeitsmodell im Jahr 2021

Im nächsten Verlauf wird die Studierendenschaft betrachtet und die Zahlen entsprechend abgebildet.

Das Department Hamm 2 verzeichnet seit Gründung eine Studierendenzahl gemäß Studienanfängerstatistik von 2964 Studierenden. Davon sind 60 %, absolut 1769, weibliche Studierende.

Aktuell ist zum Wintersemester 2021/22 eine Anzahl von 292 Studierenden in 3 Bachelor- und 3 Masterstudiengängen im Department Hamm 2 gestartet. Hiervon sind 193 Studierende weiblich, ein Anteil von 66 %. Im Ganzen betrachtet, liegt die Studienanfängerzahl des Departments Hamm 2 in Relation zur gesamten Sichtweise der Hochschule Hamm-Lippstadt bei 30 %. Der weibliche Anteil beträgt auf die Gesamtzahl der aktuell weiblichen Studienanfänger bezogen 46 %.

Insgesamt liegt die Studierendenzahl im Department Hamm 2 gegenwärtig bei 1426 Studierenden, davon 773 weibliche Studierende, prozentual 67%.

Dabei misst der Anteil der Studentinnen in den Bachelorprogrammen momentan 55 %, in den Masterprogrammen 45 %. Bei differenzierter Betrachtung der Bachelorstudiengänge zeigt sich, dass der größte prozentuale Anteil der weiblichen Studierenden den Studiengang Interkulturelle Wirtschaftspsychologie besucht, hier 68 %, der prozentuale Anteil im Studiengang Umweltmonitoring und forensische Chemie etwas mehr als die Hälfte ausmacht, hier 56 %, und der technische Studiengang Sport- und Gesundheitstechnik einen Prozentanteil von 20 % aufzeigt. Im Feld der Masterstudiengänge zeigt sich ein paralleles Bild. Hier liegt der Anteil weiblicher Studierender im Masterstudiengang Intercultural Business Psychology bei 55 %, im Masterstudiengang Umwelt- und Gefahrstoffanalytik bei 50 % und im Masterstudiengang Product Development and Business Studies bei 28 % (siehe Abbildung 9).

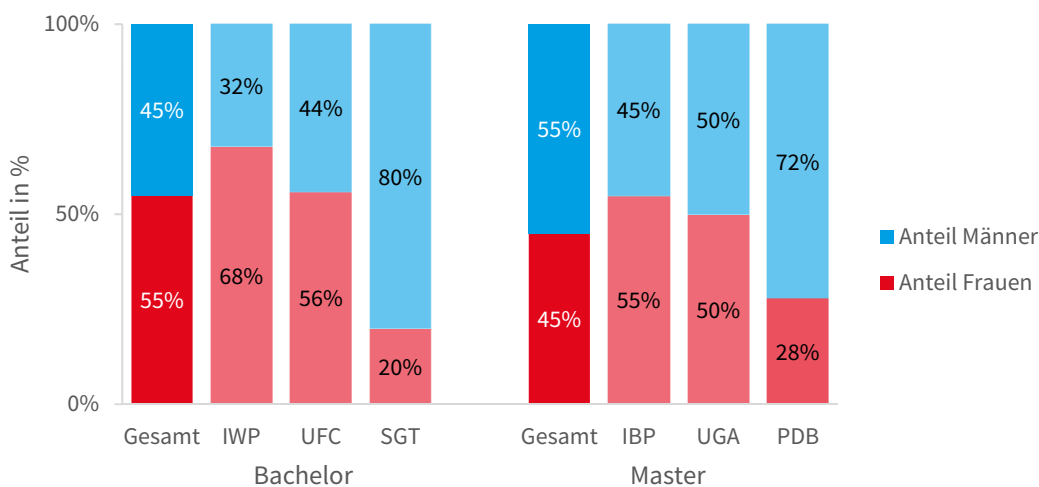


Abbildung 9: Prozentuale Verteilung weiblicher/männlicher Studierender kumuliert nach Bachelor/Master Studiengang im WS 2021/22

Im gesamtheitlichen Kontext zeigt sich eine sehr positive Entwicklung in den letzten Jahren, sowohl im MINT-Sektor, da hier die Zahlen vergleichsweise deutlich über dem Landesdurchschnitt liegen, als auch in den Studiengängen der Psychologie. Die Studierendenanfängerstatistik zum WS 2021/2022 zeigt an, dass sich aktuell ein Anteil von 66 % weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen eingeschrieben hat und ein Anteil von 71 % in den Masterstudiengängen (siehe Abbildung 10). Somit liegen die weiblichen Studienanfängerzahlen in allen Studiengängen auf einem sehr guten Niveau (siehe Abbildung 11).

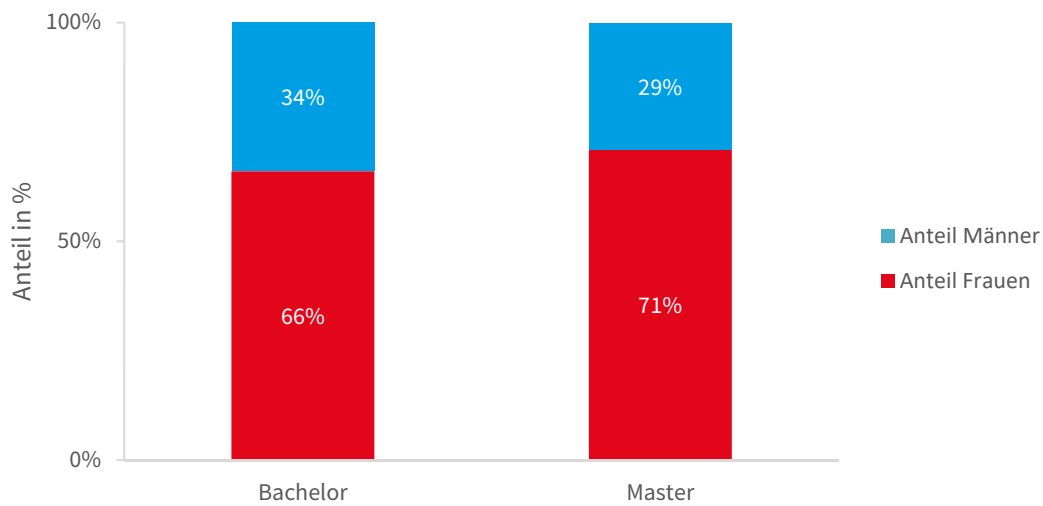


Abbildung 10: Prozentuale Verteilung weiblicher/männlicher Studienanfänger insgesamt nach Bachelor/Master Studiengang im WS 2021

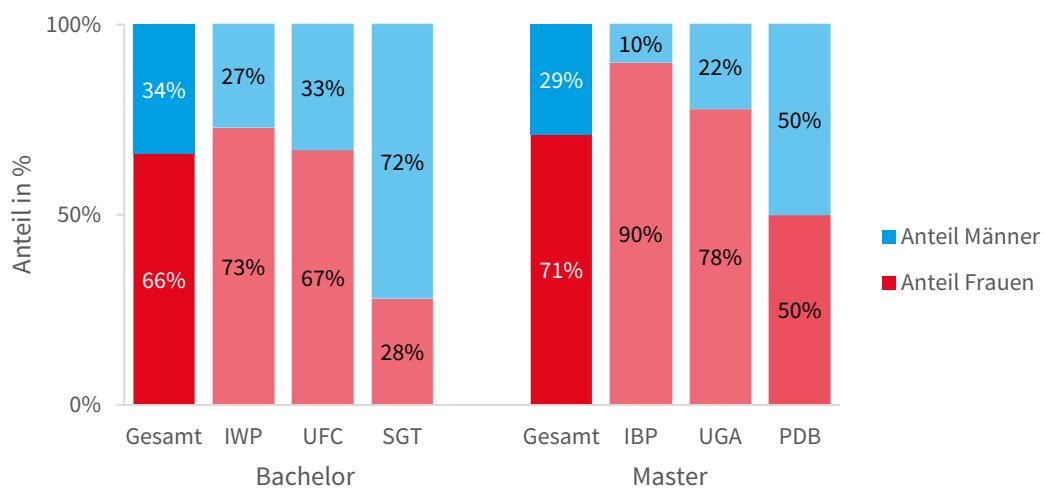


Abbildung 11: Prozentuale Verteilung weiblicher/männlicher Studienanfänger nach Bachelor/Master Studiengang im WS 2021/22

Im Detail stellt sich für das Department Hamm 2 folgende Entwicklung im Bereich der weiblichen Studienanfänger pro Studiengang dar, hier im direkten Vergleich der Bachelor- und Masterstudiengänge nach Fachbereich (siehe Abbildung 12-14).

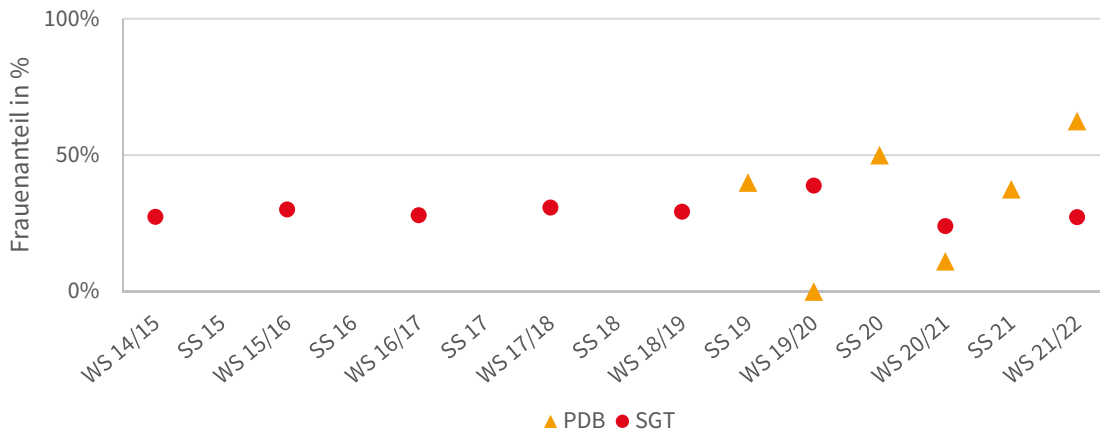


Abbildung 12: weibliche Studienanfänger von 2014 bis WS 21/22 in SGT / PDB

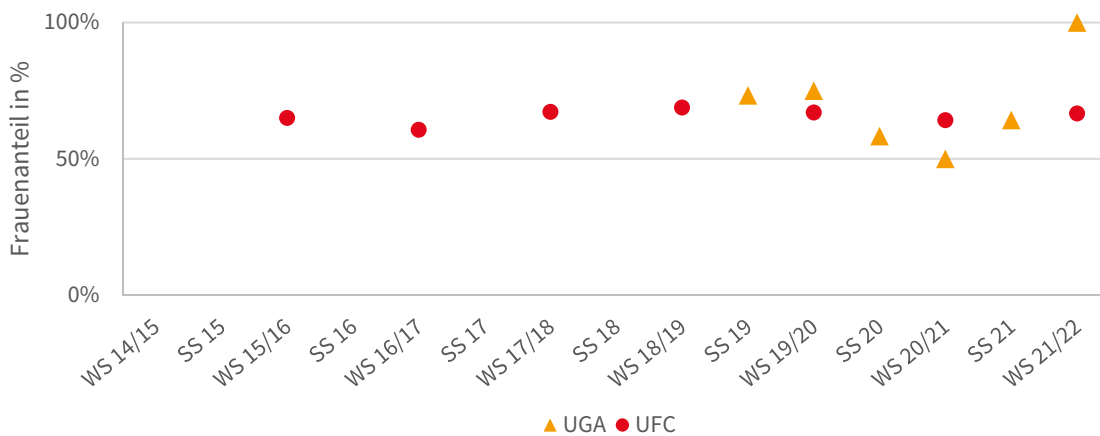


Abbildung 13: weibliche Studienanfänger von 2014 bis WS 21/22 in UFC / UGA

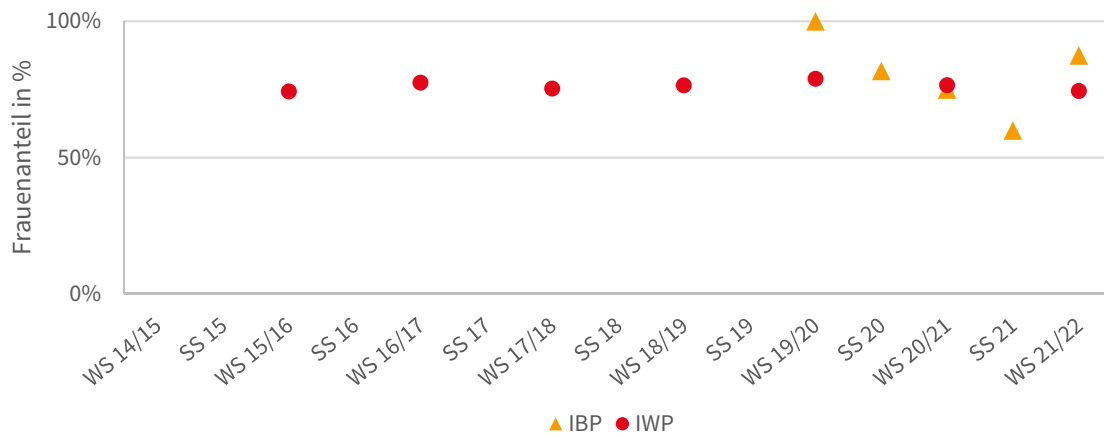


Abbildung 14: weibliche Studienanfänger von 2014 bis WS 21/22 in IWP / IBP

Im WS 20/21 erzielten 111 Studierende in Bachelor und Masterprogrammen ihren Abschluss. Dabei liegt die Quote der Absolventinnen der Bachelor- und Masterprogramme bei 41 % und ist somit vergleichsweise gut aufgestellt. Die Quote der Absolventinnen der Bachelorprogramme liegt bei 39 % und im Bereich der Masterprogramme sogar bei 60 %. In den Masterprogrammen dominieren folglich die Absolventinnen (siehe Abbildung 15).

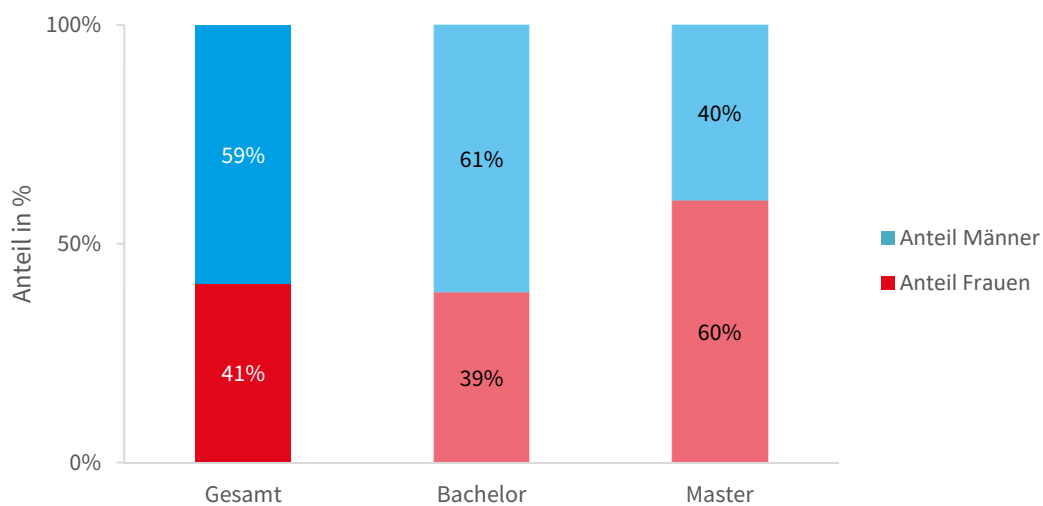


Abbildung 15: Prozentuale Verteilung der weiblichen/männlichen Absolvent:innen nach Bachelor/Master Studiengang im WS 20/21



Insgesamt gesehen ist eine Quote von 41 % weiblich Studierender eine gute Basis, die neben der Erhaltung und Stabilisierung gut dazu dient, die Prozesse zur ansteigenden Gewinnung weiblicher Studierender zu optimieren. Im Vergleich der letzten Studienjahre, rückblickend bis zum WS 17/18, ist ein deutlicher Anstieg weiblicher Studierender zu verzeichnen, der im WS 19/20 und hauptsächlich im WS 20/21 stark rückläufig erscheint. Betrachtet man die Gesamtsituation fallen die Studierendenzahlen in diesen beiden Semestern insgesamt stärker ab. Nicht außer Acht lassen bei der Bewertung sollte man an dieser Stelle die internationale Situation der Corona Pandemie.

Anmerkung: Die gesamten Werte und Zahlengaben basieren auf den statistischen Zahlen des Campus Office Online Portals „Management Cockpit“.

Zum Abschluss der Darlegung der aktuellen Situation im Department Hamm 2 erfolgt die Bewertung der Gremien und Funktionsstellen. Konkret ist der Departmentrat des Departments Hamm 2 aktuell mit 5 Frauen und 2 Männern überwiegend weiblich besetzt, in Prozent sind 71 % weibliche Mitglieder im Departmentrat. Die Studiengangsleitungen sind in 5 von 6 Studiengängen weiblich besetzt. Bis auf den Studiengang Sport- und Gesundheitstechnik übernehmen Professorinnen sowohl die Führung als auch deren Vertretungsposition. Prozentual ausgedrückt, liegt ein Anteil von 83 % in weiblicher Leitungsfunktion.

### **3.2 Prognosen**

Mit Gründung des Departments Hamm 2 waren zunächst, bis auf eine Kraft in der Statusgruppe nicht wissenschaftliche Mitarbeiter:innen / Technik und Verwaltung, ausschließlich männliche Mitarbeiter tätig. Innerhalb der Folgejahre ist ein deutlicher Umschwung zu verzeichnen. Der Frauenanteil im Department Hamm 2 ist aktuell sehr hoch. Sowohl der Anteil an weiblichem Personal als auch an weiblich Studierenden konnte in den letzten Jahren auf einen guten Stand gehoben werden. Somit wird das Department Hamm 2 den Zielen des Hochschulpakts III und dem Zukunftsvertrag Studium und Lehre gerecht, sodass die aktuelle Situation im Department Hamm 2 auf einem guten Niveau ist. Zur Erhaltung, Stabilisierung und Optimierung wird das Department Hamm 2 alle entsprechenden und bestmöglichen Maßnahmen ergreifen, um geschlechterstereotypen Betrachtungs- und Handlungsweisen entgegenzuwirken und die Frauen zu unterstützen, das Rollenbild abzuschaffen. Gemäß dem Leitfaden der Hochschule Hamm-Lippstadt werden Prozesse und spezifische Maßnahmen etabliert, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten und die Chancengleichheit von Mann und Frau sichern. Parallel dazu bleibt die Gleichstellung im Fokus und anhängend das Bestreben, eine paritätische Besetzung in allen Bereichen zu gewährleisten. Mit dem Start der Weiterentwicklung eines gendergerechten Studiums und der Etablierung von Prozessen, um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie sexuelle Belästigung zu verhindern, adaptiert das Department Hamm 2 die Inhalte des Gleichstellungsrahmenplans der Hochschule Hamm-Lippstadt und nutzt zudem die hochschulweiten Maßnahmen zur Umsetzung der eigenen Zielvorgaben. Das Department Hamm 2 sieht durch die dezentrale Herangehensweise eine Möglichkeit, zielführend optimierte Strukturen und Lösungen zu finden. Der Gleichstellungsteilplan des Departments wird zudem in den Entwicklungsplan des Departments Hamm 2 einfließen.

### 3.3 Bisherige Maßnahmen

Die im Leitbild der Hochschule hervorgehobene zentrale Relevanz von Chancengleichheit wirkt sich auf alle Strukturen und Prozesse des Departments Hamm 2 aus. Zur größtmöglichen Vereinheitlichung der Berufungsverfahren existiert seit dem Jahr 2013 eine Berufsordnungsbeschreibung sowie seit 2016 die dazugehörige Prozessbeschreibung, die auch auf die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten verweisen. Zudem wird in den Berufungsverfahren/Positionen, in denen die Zahl der Bewerberinnen stark hinter den Erwartungen zurückbleibt, ein Personaldienstleister beauftragt, der nach geeigneten Kandidatinnen sucht und diese gesondert zur Bewerbung auffordert. Durch die Schaffung von Telearbeitsplätzen wird den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeit zu Folge hat. Darüber hinaus bietet der Eltern-Kind-Raum am Standort Hamm die Möglichkeit, die Betreuung eines Kindes mit der eigenen Arbeitstätigkeit im Department zu vereinbaren.

Studierende mit Sorgetätigkeiten können aus dem Eltern-Kind-Raum heraus an Vorlesungen teilnehmen, indem diese dort gestreamt werden. So wird eine Teilnahme an Lehrveranstaltungen neben der Betreuung ermöglicht. Darüber hinaus ist der digitale Hörsaal ein eLearning-Angebot, das Studierende in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten die ortsunabhängige und bei Bedarf auch zeitversetzte Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden.

Den Beschäftigten und Studierenden steht außerdem das Serviceangebot der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH zur Verfügung. Ebenfalls können Studierende mit Betreuungspflichten den sogenannten Priority CheckIN (PCI) in Anspruch nehmen. Damit erhalten sie, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen. Die Professor:innen können unter Angabe von Betreuungsbedarfen ein ähnliches System nutzen, um sich bestimmte familienfreundliche Zeiten in ihrer Stundenplanung zu sichern.

Das Department Hamm 2 hat sich in den letzten Jahren in Relation zum Leitbild der Hochschule Hamm-Lippstadt bereits mit der strukturellen und organisatorischen Problematik auseinandergesetzt, ebenso mit den Bedürfnissen der Departmentmitglieder, um eine größtmögliche Angleichung zu erfahren.

Im Detail:

- Das Thema Gehaltsanpassung ist bereits mit der Personalabteilung thematisiert worden. Es ist u.a. bereits vor fast einem Jahr ein Antrag gestellt worden, der immer noch einer Prüfung unterzogen wird.
- Die Mitarbeiter:innen werden in allen Belangen der Fort- und Weiterbildung gefördert. Das Department Hamm 2 steht für die Ausbildung von höher qualifiziertem Personal, insbesondere der Mitarbeiterinnen, die aus familiären

Gründen im Kontext des Zeitmanagements oft nicht die Möglichkeit zur Umsetzung haben.

- Im Department Hamm 2 finden die individuellen Bedürfnisse des Personals Berücksichtigung. Ist eine organisatorische und strukturelle Abbildung möglich, werden die Dienstpflichten entsprechend angepasst, ob aus gesundheitlichen Gründen oder aber auch im Rahmen der Elternzeit, die mit steigender Tendenz in Form eines gesplitteten Zeitkontingents auch vom männlichen Personal wahrgenommen wird.
- Um nicht nur Teilzeitkräfte einzustellen, fördert das Department Hamm 2 nach Möglichkeit die Aufstockung der Arbeitszeiten einzelner Mitarbeiter:innen, so dass es auch zur Vollbesetzung einer Stelle kommt. So hat das Department Hamm 2 vor kurzer Zeit zwei Stellen umwandeln können, sodass eine wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine Professorin zu 100 % beschäftigt sind.
- Das Department Hamm 2 wird dem Bestreben nach Geschlechterparität gerecht. Es wird bei den Wahlen explizit darauf geachtet, eine paritätische Besetzung des Departmentrats und der Studiengangsleitungen nach Möglichkeiten einzuhalten.
- Ein eingerichteter Jour Fixe und eine offene Kommunikation im Department Hamm 2 dient dazu, Wünsche, Bedarfe, Anregungen und Probleme der Departmentmitglieder aller Statusgruppen aufzunehmen und Lösungen zu finden. Zur Einbindung der Studierendenschaft wird die Kommunikation mit dem Studienbeirat, dem AStA und den Fachschaften gepflegt.
- Der Aspekt Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört mit zu den Prioritäten. Die Familiengründung und die Kinderbetreuung stehen der beruflichen Karriere nicht entgegen. Im Rahmen ihrer Verflechtung unterstützt das Department Hamm 2 bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten und flexiblen Arbeitszeitmodellen.
- Mit der Stärkung der Vorbildfunktion und Attraktivität macht das Department Hamm 2 ausdrücklich im externen und internen Umfeld auf die Geschlechterparität aufmerksam und fördert somit die Gewinnung weiblichen Personals und weiblich Studierender. Das Department Hamm 2 ist durch die Mitarbeiter:innen erfolgreich an Schulen, Institutionen und Unternehmen, sowie bei der Stadtverwaltung vertreten. Durch den Tag der offenen Tür und den Internetauftritten in den Social Media Accounts macht das Department Hamm 2 auf sich aufmerksam und forciert mit dem bewussten Einsatz weiblicher Beteiligter, z.B. in Form von studentischen Hilfskräften oder ehemalige weiblich Studierende, die Pointierung der Frauen im MINT-Sektor.
- Tagungen und Schulungen, um nicht nur die Fähigkeiten und Kenntnisse des Einzelnen zu fördern, sondern auch die Soft Skills zu erweitern, erfahren in allen Belangen Unterstützung. Das Department Hamm 2 ist sehr daran interessiert, kompetentes und qualifiziertes Personal mit entsprechenden Soft Skills zu beschäftigen, das sich auch mit den Themengebieten des Gleichstellungsrahmenplans identifiziert und folglich nicht nur für Gleichstellung, Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht, sondern auch für eine gendergerechte Lehre und gendergerechten Umgang und Diversität.
- Studierende mit Migrationshintergrund seien an dieser Stelle kurz erwähnt; hier ist ein Projekt eingeführt worden, um diese während des Studienbeginns und darüber hinaus zu begleiten; Personal mit Migrationshintergrund ist uneingeschränkt aufgrund der ausgezeichneten Fähigkeiten und Kenntnisse eingestellt worden.

- Mit der Schnupper-Uni, dem Girls Day und dem Tag der offenen Tür wendet sich das Department Hamm 2 gezielt an die weiblich Studierenden, um den Frauenanteil im MINT-Sektor zu stärken.

### **Zielsetzung des Departments Hamm 2**

Gemäß den im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen strebt auch das Department Hamm 2 nach mehr Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule. Dabei verschreibt das Department sich explizit dem Ansatz des Gender Mainstreaming, der auf allen Ebenen der Hochschule mitgedacht werden soll. Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium als ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel anerkannt und soll durch weitere Maßnahmen und Angebote auch von Seiten des Departments gefördert werden. Auch die Gleichstellungspolitik ist einem ständigen Entwicklungsprozess unterworfen. Im Fokus stehen neben den bereits angeführten Punkten ebenso die Genderforschung, Geschlechtervielfalt, Diversity Management Strategien und die Verhinderung der Diskriminierung, sowohl sexuelle als auch intersektionale.

Die im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Department Hamm 2 internalisiert. Im Folgenden wird auf die im Gleichstellungsrahmenplan verankerten Zielvorgaben im Kontext mit dem Department Hamm 2 eingegangen und für das Department weiter konkretisiert. Es sollen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden, einhergehend mit einer strukturellen Verankerung auf allen Ebenen. Die Intention ist es, Beauftragte zu benennen, sowie Stabstellen, Gremien und Netzwerke zu schaffen. Zudem sollen Vereinbarungen, Ordnungen und Pläne angepasst werden. Das schließt neben dem Gleichstellungsrahmenplan die Zielvereinbarungen, die Grundordnung und Frauenförderpläne mit ein. In jeglicher Hinsicht wird die Vielfalt unterschiedlicher Lebensentwürfe eine zunehmend wichtige Rolle spielen.

Um Veränderungen einhergehend mit optimierten Strukturen zu schaffen, ist das Department auf die Mitwirkung der Departmentmitglieder angewiesen. Die enge Zusammenarbeit des Head of Department mit dem Personal und der Gleichstellung ist der Grundstein für eine erfolgreiche Umsetzung aller Belange. Daher hat das Department Hamm 2 einen eigenen Jour Fixe eingerichtet, bei dem alle Departmentmitglieder sämtlicher Statusgruppen, zusammen mit dem Head of Department und der Gleichstellung, alle aufkommenden Angelegenheiten erörtern und die Thematik näherbringen können. Zudem soll das Verständnis für Probleme hervorgehoben und verständlich gemacht sowie Lösungsansätze diskutiert werden können. Nur mit dem Anzeigen von Missständen, der Vermittlung und dem Verständnis der individuellen Bedürfnisse und der anschließenden Diskussion, können in Konsequenz und vor allem in Gemeinschaft, Lösungen gefunden werden, da zufriedenes und damit auch verbunden gesundes Personal gleichzeitig zu einer erfolgreichen Hochschule beiträgt. Um auch die Studierendenschaft des Departments Hamm 2 nicht außer Acht zu lassen, sowie die Interessen und Zielvorstellungen der Studierenden zu berücksichtigen, bindet das Department Hamm 2 den AStA, die Fachschaften und den Studierendenbeirat regelmäßig mit ein. Im turnusgemäßen Jour Fixe wird entsprechend Rücksprache gehalten.

#### **4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung:

Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan sollen sämtliche Dokumente und Formulare nach den Vorgaben des zu entwickelnden Leitfadens für die Verwendung gendergerechter Sprache überarbeitet werden und sowohl die Gleichstellung von Mann und Frau als auch die weitere Vielfalt der Geschlechtsidentitäten berücksichtigen.

Die Anpassung der Bezüge der weiblichen, insbesondere der ingenieurwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, wird priorisiert in einen Optimierungsprozess eingepflegt. Um eine Umsetzung zu gewährleisten, werden Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Transparenz in Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen, insbesondere dem wissenschaftlichen Personal, erörtert, ausformuliert und dokumentiert, um Defizite bei der Definition der Qualifikationsanforderungen zu vermeiden, da die Bewertung durch Anzeige höherwertiger Tätigkeiten erfolgt. Somit werden die Eingruppierungsmerkmale für Frauen und Männer gleichermaßen gerecht beachtet. Der Head of Department wird in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung mögliche Stellschrauben feststellen, um die Missstände zwischen den Bezügen des weiblichen und des männlichen Personals abzubauen und dem Gender-Pay-Gap entgegenzuwirken. Insbesondere setzt sich das Department Hamm 2 dafür ein, die Bezüge der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiterinnen im Sekretariat anzugleichen und eine Erhöhung umzusetzen.

Den Departmentmitgliedern werden Angebote zu internen Fort- und Weiterbildungen geboten. Das Department unterstützt in jeglicher Hinsicht Fort- und Weiterbildungen und Unterstützungsangebote, nicht nur in Bezug auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch im Hinblick auf gendergerechte Lehre, vor allem auch in Relation mit den (Re-) Akkreditierungsverfahren, und im Rahmen der Soft Skills mit möglichen Unconscious Bias Trainings zur Stärkung der Führungs- und Entscheidungskompetenzen. Insbesondere weiblichen Beschäftigten der unteren und mittleren Vergütungsgruppen soll die Chance auf eine Übernahme höherwertiger Tätigkeiten ermöglicht werden.

Parallel werden im Rahmen der Fort- und Weiterbildung auch den Führungskräften und dem zuständigen Fachpersonal die Relevanz und Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas vermittelt und sie werden für ihre Rollen sensibilisiert. Verbesserte Kenntnisse und modifizierte Maßnahmen führen zu einer verbesserten Gleichstellungspolitik. Für die zukünftige Entwicklung der Gleichstellungspolitik sind geschulte und sensibilisierte Führungskräfte erforderlich und die erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in Leitungsfunktionen.

Durch Optimierung der Arbeitszeitmodelle, Arbeitsmöglichkeiten (z.B. im Labor – bestehende Anwesenheitspflicht) und Arbeitsstrukturen gestaltet das Department Hamm 2 die Arbeitsbereiche und die Ämter und Funktionen chancengleich für Frauen und Männer. Unterstützungsangebote um den finanziellen Background zu sichern und die Umstellung der befristeten Verträge zur individuellen Planungssicherheit ist eine weitere zu optimierende Position. Gezielt sollen befristete Arbeitsverträge abgebaut werden. Die Qualifizierung für höherwertige Aufgaben und die Aufstockung der Arbeitszeit, um den bisher beschäftigten Teilzeitarbeitenden Perspektiven und Absicherung zu garantieren, sind genauso ein Brennpunkt wie die Möglichkeit zur wunschgemäß familiär bedingten Teilzeitarbeit.

Des Weiteren ist dem Department Hamm 2 sehr daran gelegen, entsprechend den gesetzlichen Rahmenbedingungen die Gremien und Organe paritätisch zu besetzen. Der Frauen- und Männeranteil im Departmentrat, im Studienbeirat, in den Studiengangsleitungen sowie in den Kommissionen sind optimaler Weise gleichgeordnet.

Die geschaffenen Maßnahmen, um den Frauenanteil im MINT-Sektor zu erhöhen, durch externe und interne Präsenz in Form einer Vorbildfunktion, ist und bleibt eine gezielte Aufgabe des Departments.

Maßnahmen zu Berufungsverfahren:

Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren soll der Prozess zur Berufung von Professor:innen überarbeitet werden, um sicher zu stellen, dass den Vorgaben des Gesetzgebers Rechnung getragen wird. Die so fortgeführte Standardisierung des Berufungsprozesses beugt Fehlern während des Verfahrens vor und erhöht die Transparenz, um so etwaige Hürden für Frauen in Berufungsverfahren, die bis jetzt vielleicht unentdeckt blieben, sichtbar zu machen und zu beseitigen.

Berufungskommissionen sollen möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese aktenkundig zu machen. Das Department Hamm 2 internalisiert den allgemein gültigen Berufungs- und Stellenausschreibungsprozess und sichert mit einem paritätisch besetzten Organ die Gleichstellung der weiblichen und männlichen Bewerber, ohne dabei parallel den Blick auf die vielfältigen Geschlechtsidentitäten zu verlieren.

## **1.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule**

Maßnahmen:

Im Gleichstellungsrahmenplan soll ein Leitfaden für die Verwendung von gendergerechter Sprache entwickelt und zur Verfügung gestellt werden. Das Department Hamm 2 wird den Leitfaden und die damit verbundenen Vorgaben in allen Bereichen einbeziehen. Um die Vereinheitlichung zu gewährleisten wird das Personal unterrichtet und geschult. Eine erfolgreiche Politik im Rahmen der Chancengleichheit funktioniert auch an dieser Stelle optimaler mit einer systematischen Vorbereitung auf die Leitungsfunktionen und einhergehender Professionalisierung. Allen Studieninteressierten wird ein offener Bildungszugang gewährleistet.

Das Department Hamm 2 wird an der Erarbeitung eines hochschulweiten Konzeptes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement mitarbeiten, welches die Unterschiede in der Bewältigung von Belastungssituationen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz berücksichtigt.

## **4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium**

Maßnahmen:

Zur Erarbeitung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots sollen Ansprechpersonen definiert werden, die, als Teil einer Arbeitsgruppe unter Leitung

der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Konzepte, Angebote und Maßnahmen für Kinderbetreuung, Ferien- und Notfallbetreuung erarbeiten.

Die zeitliche Parallelität von wissenschaftlicher Qualifikation und der Familiengründung in Relation zu besonderen Arbeitsbedingungen führt zu einer Unterbesetzung und zu niedrigen Qualifikationsstufen von Frauen. Das Departement Hamm 2 verschreibt sich weiterhin der Anpassung und Angleichung und stellt, sofern umsetzbar, flexible Rahmenbedingungen für einen optimalen Arbeitsplatz zur Verfügung.

Gerade unter der Corona-Pandemie ist auch im Department Hamm 2 das fehlende Unterstützungsangebot aufgeschlagen. Mehr als deutlich zeigt sich hier ein steigender Bedarf. Der Vorschlag, Kitaplätze durch das Department bei der Stadt zu reservieren, wird vorerst zurückgestellt, da die zentral initiierte Arbeitsgruppe an möglichen Lösungen arbeitet. Parallel wird der Bedarf an Betreuungsangeboten innerhalb des Departments ermittelt. Aktuell ist neben der Möglichkeit, den Eltern-Kind-Raum zu nutzen, Unterstützung in Form eines Betreuungsfonds über die zentrale Gleichstellung auf den Weg gebracht worden. Das Angebot unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle, wie Teilzeitarbeit und Splitting, sofern es strukturell und organisatorisch umsetzbar ist und den Dienstpflichten nicht entgegensteht, bleibt als eine optimale Alternative bestehen. Somit werden Müttern und Vätern die Chancen auf ein Familienleben parallel zu einem erfolgreichen Beruf oder Studium geboten. Das etablierte Online-Format ist zudem eine optimale, familienfreundliche Möglichkeit die individuellen Rahmenbedingungen anzupassen. Das Online-Format bietet zeitliche und örtliche Flexibilität und somit in Konklusion Planungssicherheit.

Departmentübergreifend bietet eine Kooperation des Weiteren die Option, im Rahmen einer Vollzeitstelle zwei Teilzeitstellen einzurichten, sofern die Voraussetzungen zur Umsetzung gegeben sind.

Wie im Gleichstellungsrahmenplan festgelegt, sollen Sensibilisierungsangebote in die Führungskräfteentwicklung integriert werden, um Beschäftigte und Studierende im Bereich der Vereinbarkeit von Sorgetätigkeit und Beruf/Studium zu unterstützen.

#### **4.4 Geschlechtergerechtes Studium**

Maßnahmen:

Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan ist das Department Hamm 2 aufgefordert, die Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Akkreditierung und Qualitätssicherung des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW zu beachten.

Das Department ist weiterhin aufgefordert, Ideen für gendergerechte Lehre zu entwickeln und diese in die Studiengänge mit einfließen zu lassen. Hierzu wird das Department mit der zentral eingerichteten Arbeitsgruppe zusammenarbeiten, die sich für die gendergerechte Sprache einsetzt. Die einheitlichen hochschulweiten Vorgaben zur Gendersprache werden an die Departmentmitglieder weitervermittelt. Es werden Schulungen für die Mitarbeiter:innen angeboten. Grundsätzlich werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Vorgaben der Hochschule Hamm-

Lippstadt im Bereich der Geschlechtervielfalt beachtet.

Das Lehrmaterial, Präsentationen und Videos werden ebenso gezielt überarbeitet, wie die Social Media Auftritte der einzelnen Studiengänge. Hier arbeitet das Department Hamm 2 eng mit den anderen Organisationseinheiten zusammen, u.a. mit der Abteilung Kommunikation und Marketing. Das Department Hamm 2 forciert die Einstellung weiblicher Hilfskräfte und die Übertragung von Aufgaben an weibliche Studierende während der Veranstaltungen, um diese gezielt sichtbar zu machen. Es ist die Intention des Departments Hamm 2, dass die Hochschule Hamm-Lippstadt im externen und internen Umfeld eine Vorbildfunktion einnimmt. Daher wirkt das Personal des Departments Hamm 2 auch an externen Veranstaltungen, z.B. an Schulen, in Institutionen, in Unternehmen und im Rahmen der Stadtverwaltung mit.

### **Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

Wie im Gleichstellungsrahmenplan bereits festgelegt, setzt sich die Hochschule für eine Kultur von Offenheit, Toleranz und Chancengerechtigkeit ein, in der soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt wird. Formen psychischer oder physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder verbal noch nichtverbal, in keiner Weise geduldet. Die Hochschule sieht es gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als ihre Pflicht an, sowohl ihre Beschäftigten als auch ihre Studierenden hiervor zu schützen.

Als sexuelle Belästigung oder Diskriminierung und Form von sexualisierter Gewalt wird jedes sexuell gefärbte, verbale oder nichtverbale Verhalten am Studien- oder Arbeitsplatz angesehen, welches von Betroffenen als unerwünscht und/oder diskriminierend empfunden wird. Als besonders schwerwiegend werden sexualisierte Belästigung oder Gewalt in beruflichen und/oder persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen mit der damit verbundenen Androhung beruflicher und/oder persönlicher Nachteile oder auch Zusage von Vorteilen erachtet. Die Hochschule definiert Maßnahmen und Prozesse, um derartigem Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

Maßnahmen:

Eine durch die zentrale Gleichstellung benannte Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Leitfadens zum fairen und diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz soll etabliert werden. Prozesse zur Meldung und Sanktionierung von unerwünschtem Verhalten und dem Schutz Betroffener werden erarbeitet.

Beratungsangebote für Betroffene werden eingerichtet, Ansprechpersonen ungeachtet des Dienstweges, werden benannt.

Das Department Hamm 2 wird die Arbeitsgruppe in jeglicher Hinsicht unterstützen. Die erarbeiteten Prozesse und Handlungsvorgaben finden im Department Hamm 2 ihre Umsetzung. Der intersektionalen Beschränkung wird ebenso entgegengewirkt wie der sexuellen Diskriminierung und Gewalt sowie der sexuellen Belästigung.



Eine qualifizierte Vertrauensperson im Department soll für die vertrauensvolle Kontaktaufnahme bestimmt werden, die eng mit der zentralen Stelle für Diskriminierung zusammenarbeitet. Über die geschaffenen Ablaufprozesse und Lösungsmöglichkeiten werden qualifizierte Mitarbeiter:innen unterrichtet, um die Betroffenen mit Verständnis und Einfühlungsvermögen zu unterstützen.

### **Fazit**

Die Tendenzen im Department Hamm 2 sind insgesamt in allen Bereichen der gleichstellungsrelevanten Themen sehr positiv zu bewerten. Mit dem dezentralen Gleichstellungsteilplan des Departments Hamm 2 und dem zentralen Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Hamm-Lippstadt werden allen Departmentmitgliedern umfangreiche Angebote präsentiert.

Eine gute und erfolgreiche Hochschule beruht auf den 6 Leistungsdimensionen: Studium und Lehre, Forschung und Transfer, wissenschaftlicher Nachwuchs, akademische Weiterbildung, Internationalisierung und schließlich Gleichstellung und Diversität. Das Department Hamm 2 arbeitet in allen Dimensionen an einer optimalen Umsetzung, um nicht nur den Erfolg der Hochschule Hamm-Lippstadt zu garantieren, sondern diese auch als eine Arbeitgeberin aufzuzeigen, die die Belange der Hochschulangehörigen berücksichtigt und somit zufriedenes Personal und eine zufriedene Studierendenschaft etabliert, stabilisiert und erhält. Nur so können der Erfolg, die Qualität und das Wachstum gewährleistet werden. Eine Dezentralisierung der Gleichstellungspolitik ermöglicht es dem Department Hamm 2 mit eigenen, abgestimmten Initiativen die Kernpunkte Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Gleichstellung und geschlechtergerechtes Studium fokussiert auszubauen und weiterzuentwickeln. Der Gleichstellungsteilplan des Departments Hamm 2 wird inhaltlicher Bestandteil des Entwicklungsplans des Departments Hamm 2.

### **Berichtspflicht und Fortschreibung**

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichten die Fachbereiche, die Verwaltung und die anderen Einrichtungen dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten und die Heads of Department in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der

zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

### **Schlussbestimmungen**

Dieser Gleichstellungsplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm- Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.

Hamm/Lippstadt, den 04.10.2021

## Gleichstellungsteilplan Department Lippstadt 1

### **Präambel**

Das Department Lippstadt 1 der Hochschule Hamm-Lippstadt umfasst die drei Bachelorstudiengänge Wirtschaftsingenieurwesen (WNG), Mechatronik (MTR) sowie Materialdesign – Bionik und Photonik (MBP) und die beiden Masterstudiengänge Business and Systems Engineering (BSE) und Technical Consulting and Management (TCM). Die Einführung von zwei weiteren Studiengängen ist vom Departmentrat des Departments Lippstadt 1 beschlossen und mit dem Präsidium abgestimmt. Es handelt sich hier um den Verbundstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen sowie um den über die Akademie der HSHL angebotenen Master of Business Administration Digital Transformation Management.

Der Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen des Departments unter Gleichstellungsaspekten. Er bietet eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen des Departments und legt Ziele sowie weitere Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Der Gleichstellungsplan des Department Lippstadt 1 der Hochschule Hamm-Lippstadt ist, als Teil des Rahmenplans, gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und auf die Dauer von vier Jahren angelegt.

### **Gleichstellung im Department**

Das Department Lippstadt 1 arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Standorts Lippstadt zusammen. Das Department Lippstadt 1 versteht unter Familie auch solche ohne Kinder sowie z.B. gleichgeschlechtliche Beziehungen.

### **Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen\*\***

#### *4.2 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse*

Im Jahr 2020\*\* zählte das Department Lippstadt 1 54 Beschäftigte, davon 15 Frauen und 39 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 28%. Von den derzeit 24 Professuren des Departments sind 4 von Frauen besetzt. Im Zuge der Berufungsverfahren wurde seit 2015/2016 auf die Hilfe einer externen Beratungsfirma zurückgegriffen, die sich dediziert um die Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren bemüht. Unter den 31 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen gab es im Jahr 2020\*\* 39% Frauen. In diesem Jahr sind weitere Mitarbeiterinnen an Bord gekommen.

Der Frauenanteil im höheren Dienst (EG & A13 bis 15) beläuft sich auf null Prozent\*\*, da dem Department keine entsprechenden zentral finanzierten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wurden. Das Department begrüßt Bestrebungen, auch im Rahmen zentral finanzierter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Stellen in dieser Besoldungsgruppe vorzusehen. Im mittleren Dienst (EG & A5 bis 8) beläuft sich der Frauenanteil auf 100%. Hier laufen

Bestrebungen des Departments, die Vergütung in Rücksprache mit dem Präsidium anzuheben.

Zum Wintersemester 2020/2021\*\* zählt das Department Lippstadt 1 1.031 Studierende in 3 Bachelor- und 2 Masterstudiengängen. Der Anteil aller immatrikulierten Studentinnen in den Bachelorprogrammen beläuft sich auf ca. 19%, in den Masterprogrammen auf ca. 21%. Die Quote der Absolventinnen der Bachelorprogramme liegt bei ca. 18%. Die Quote der Absolventinnen der Masterprogramme liegt bei ca. 24%.

Der Departmentrat des Department Lippstadt 1 ist mit einer Frau und 6 Männern besetzt. Den Vorsitz führt eine Frau als Head of Department. Die nach Hochschulgesetz geforderte Parität in Gremien (HG § 11b, Absatz 1) kann auf Grund der Unterrepräsentanz von Frauen nicht erfüllt werden.

### *Bisherige Maßnahmen*

Zur größtmöglichen Vereinheitlichung der Berufungsverfahren existiert seit dem Jahr 2013 eine Berufsordnung sowie seit 2016 die dazugehörige Prozessbeschreibung, die auch auf die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten verweisen. Zudem wird in Verfahren, in denen die Zahl der Bewerberinnen stark hinter den Erwartungen zurückbleibt, ein Personaldienstleister beauftragt, der nach geeigneten Kandidatinnen sucht und diese gesondert zur Bewerbung auffordert. Durch die Schaffung von Homeofficearbeitsplätzen wird den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten zur Folge hat. Hier ist es ein Anliegen des Departments Lippstadt 1, dass sich die gelebte Praxis der HSHL in naher Zukunft dahin entwickelt, dass Homeofficezeiten auch für Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder bewilligt werden, da sich familiäre Belange nicht allein auf die Betreuung und/oder Pflege von Kindern beschränkt.

Studierende mit Sorgetätigkeiten können aus dem Eltern-Kind-Raum heraus an Vorlesungen teilnehmen, indem diese dort gestreamt werden. So kann eine Teilnahme an Lehrveranstaltungen neben der Betreuung ermöglicht werden. Darüber hinaus ist der digitale Hörsaal ein eLearning-Angebot, das Studierende in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten die ortsunabhängige und bei Bedarf auch zeitversetzte Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden.

Ebenfalls können Studierende mit Betreuungspflichten den sogenannten Priority Check In (PCI) in Anspruch nehmen. Damit erhalten sie, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen.

Die Professorinnen und Professoren können unter Angabe von Betreuungsbedarfen ein ähnliches System nutzen, um sich bestimmte familienfreundliche Zeiten (jedenfalls in ihrer Stundenplanung) zu wünschen.

## **Zielsetzung des Department Lippstadt 1**

Das Department strebt eine signifikante Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an. Dies soll durch eine Reihe konkreter Maßnahmen gefördert werden. Dabei ist das Department auf die Zuarbeit und Unterstützung zentraler Einheiten angewiesen. Diese werden im Folgenden erläutert.

### *4.3 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern*

Insbesondere weiblichen Beschäftigten der unteren und mittleren Vergütungsgruppen soll die Chance auf eine Übernahme höherwertiger Tätigkeiten ermöglicht werden.

- Das Department bemüht sich, qualifizierte Frauen auf freiwerdende Professuren zu berufen.
- Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren beteiligt sich das Department gerne an der hochschulweiten Weiterentwicklung des Prozesses zur Berufung von Professorinnen und Professoren, um sicher zu stellen, dass den Vorgaben des Gesetzgebers Rechnung getragen wird. Die so fortgeführte Standardisierung des Berufungsprozesses beugt Fehlern während des Verfahrens vor und erhöht die Transparenz, um so etwaige Hürden für Frauen in Berufungsverfahren, die bis jetzt vielleicht unentdeckt blieben, sichtbar zu machen und zu beseitigen.

### *4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Studium*

Eine entscheidende Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium an der HSHL setzt eine möglichst vorausschauende Planbarkeit der Lehrveranstaltungen und Prüfungen voraus. Dies gilt für Professoren und Professorinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Lehre mitwirken, ebenso wie für Studierende. Das Department ist hierbei entscheidend auf die Unterstützung der zentralen Serviceeinheit Zentrum für Lehrmanagement angewiesen und setzt sich dafür ein, dass insbesondere die Klausurplanung für das laufende Semester jeweils bereits zu Semesteranfang erfolgt. Bei der Klausurplanung soll dabei auch auf z. B. besondere familiäre Belange analog zur Stundenplanung Rücksicht genommen werden. Dies gilt für Professoren und Professorinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an der Lehre mitwirken.

Das Department wünscht die Möglichkeit, SWS-Überhängen innerhalb des Departments departmentintern managen zu können, um dabei innerhalb des rechtlichen Rahmens flexibler als bislang Überhänge auf- bzw. abbauen zu können.

Im Department erfolgt seit Jahren früh im Kalenderjahr eine Urlaubsplanung der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bspw. aus familiären Gründen unterjährig nach Rücksprache mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen angepasst werden kann und wird. Daran soll auch künftig festgehalten werden.

Der Einsatz digitaler Mittel kann aus Sicht des Departments ebenfalls entscheidend zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Daher soll auf den positiven

Erfahrungen aus der Zeit der Corona-Pandemie aufgebaut und Angehörigen des Departments die Möglichkeit eingeräumt werden, bei Bedarf digital an Vorstellungsgesprächen, department- bzw. hochschulinternen Sitzungen, Informationsveranstaltungen für Studierende etc. teilzunehmen. Gleiches gilt für die gelegentliche digitale Durchführung von Lehrveranstaltungen.

Zudem regt das Department eine hochschulweite, zentral koordinierte Weiterentwicklung prüfungsrechtlicher Rahmenbedingungen an der HSHL an, um bei Bedarf Studierenden und Lehrenden zu ermöglichen, mündliche wie schriftliche Prüfungen digital durchzuführen, und beteiligt sich gerne daran.

Das Department Lippstadt 1 regt eine hochschulweite, zentral koordinierte Weiterentwicklung digitaler Verwaltungsprozesse an und beteiligt sich gerne daran. Insbesondere die (vollständig) digitale Abwicklung von Beschaffungen und Rechnungslauf (Stichwort digitale Unterschrift) wird angeregt.

Ferner sollen Sensibilisierungsangebote, um Beschäftigte und Studierende im Bereich der Vereinbarkeit von Sorgetätigkeit und Beruf/Studium zu unterstützen, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellung für Angehörige des Departments angeboten werden. Dazu gehören z.B. Veranstaltungen zu unconscious bias, coded bias, gendersensibler Sprache o. ä.

Schließlich soll die Vernetzung der Studierenden gefördert und dazu das erfolgreich gestartete BuddyProgramm über die Studierendenvertretungen auf weitere Studiengänge ausgebaut werden.

### **Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

Das Department Lippstadt 1 beteiligt sich an von der Hochschule zentral zu definierenden Maßnahmen und Prozessen, um derartigem Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

### **Berichtspflicht und Fortschreibung**

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichtet das Department dem Präsidium und der Gleichstellungskommission jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

### **Schlussbestimmungen**

Dieser Gleichstellungsplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm-Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.

Lippstadt, den 07.06.2021

*\*\* Aktuelle Zahlen zum Stichtag 1. Mai 2021 sind für das Department derzeit nicht verfügbar und befinden sich in Abstimmung zwischen Dezernat 4 und der Zentralen Gleichstellung.*

## Gleichstellungsteilplan für das Department Lippstadt 2

### **Präambel**

Das Department „Lippstadt 2“ der Hochschule Hamm-Lippstadt umfasst die drei Bachelorstudiengänge Angewandte Informatik und Soziale Medien, Betriebswirtschaftslehre, Computervisualistik und Design sowie Electronic Engineering und die beiden Masterstudiengänge Betriebswirtschaftslehre und Technical Entrepreneurship and Innovation. Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen des Departments unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, sowie eine Prognose der künftigen Entwicklungen gestellt. Darüber hinaus bietet dieser Plan eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen des Departments und setzt Ziele sowie weitere Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Der Gleichstellungsplan des Departments ist als Teil des Rahmenplans gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und für die Dauer von vier Jahren angelegt.

### **Gleichstellung im Department**

Der Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule skizziert bereits die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen seit ihrer Gründung. Das Department arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Standorts Lippstadt in allen sie betreffenden Belangen zusammen.

### **Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen**

#### 3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse

Im Jahr 2020 zählte das Department „Lippstadt 2“ 47 Beschäftigte, davon 17 Frauen und 30 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 36,2%. Von den 28 Professuren des Departments sind 28,6% von Frauen besetzt. Der Frauenanteil der Professuren liegt somit über dem Landesdurchschnitt der nordrhein-westfälischen Fachhochschulen. Unter den 19 wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gibt es 47,4% Frauen. Von den 35 Lehraufträgen des Departments haben Frauen 12 inne (34,3%). 62,5% der befristeten Stellen des Departments sind von Frauen besetzt.

Zum Wintersemester 2020/2021 zählt das Department Lippstadt 2 1743 Studierende in 4 Bachelor- und zwei Masterstudiengängen. Dabei beläuft sich der Anteil der Studentinnen in den Bachelorprogrammen auf 35,7% in den Masterprogrammen auf 46,39%.

Der Departementrat des Department Lippstadt 2 ist mit einer Frau und 6 Männern überwiegend männlich besetzt.

#### 3.2 Prognosen

Das Department strebt eine weitere Verbesserung des Frauenanteils in allen Bereichen an und geht daher davon aus, dass sich dieser durch die untenstehenden Maßnahmen und insbesondere auch durch die geplanten Bemühungen im Bereich der Berufung von Frauen auf Professuren weiter verbessern wird.

#### 3.3. Bisherige Maßnahmen

Die im Leitbild der Hochschule hervorgehobene zentrale Relevanz von Chancengleichheit wirkt sich auf alle Strukturen und Prozesse des Department Lippstadt 2 aus. Zur größtmöglichen Vereinheitlichung der Berufungsverfahren existiert seit dem Jahr 2013 eine



**Berufungsordnung** sowie seit 2016 die dazugehörige **Prozessbeschreibung**, die auch auf die frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten verweisen. Zudem wird in Verfahren, in denen die Zahl der Bewerberinnen stark hinter den Erwartungen zurückbleibt, ein Personaldienstleister beauftragt, der nach geeigneten Kandidatinnen sucht und diese gesondert zur Bewerbung auffordert.

Durch die Schaffung von **Telearbeitsplätzen** wird den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten zu Folge hat.

Darüber hinaus bietet der **Eltern-Kind-Raum** am Standort Lippstadt die Möglichkeit, die Betreuung eines Kindes mit der eigenen Arbeitstätigkeit im Department zu vereinbaren. Studierende mit Sorgetätigkeiten können aus dem Eltern-Kind-Raum heraus an Vorlesungen teilnehmen, indem diese dort gestreamt werden. So kann eine Teilnahme an Lehrveranstaltungen neben der Betreuung ermöglicht werden.

Darüber hinaus ist der **digitale Hörsaal** ein eLearning-Angebot, das Studierende in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten die ortsunabhängige und bei Bedarf auch zeitversetzte Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden.

Den Beschäftigten und Studierenden steht außerdem das **Serviceangebote der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH** zur Verfügung. Ebenfalls können Studierende mit Betreuungspflichten den sogenannten **Priority CheckIN (PCI)** in Anspruch nehmen. Damit erhalten sie, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen. Die Professoren und Professorinnen können unter Angabe von Betreuungsbedarfen ein ähnliches System nutzen, um sich bestimmte familienfreundliche Zeiten in ihrer **Stundenplanung** zu sichern.

Zudem hat das Department in Kooperation mit der Stabstelle „Kommunikation und Marketing“ regelmäßig **„Girls‘ Days“** ausgerichtet. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Mädchen insbesondere auch Studiengänge und Fächer näherzubringen, in denen Frauen innerhalb der Studiengänge des Departments bisher unterrepräsentiert sind.

### **Zielsetzung des Department Lippstadt 2**

Gemäß den im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen strebt auch das Department Lippstadt 2 nach mehr Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule. Dabei verschreibt das Department sich explizit dem Ansatz des Gender Mainstreaming, der auf allen Ebenen der Hochschule mitgedacht werden soll. Darüber hinaus wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium als ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel anerkannt und soll durch weitere Maßnahmen und Angeboten auch von Seiten des Departments gefördert werden.

Die im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Folgenden für das Department Lippstadt 2 aufgenommen und weiter konkretisiert.

#### 4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

##### Spezielle Maßnahmen zu Berufungsverfahren:

- Es wird eine zentrale Statistik über die Zahl der eingegangenen Bewerbungen auf Stellen und den Umfang der ermöglichten Einstellungen eingeführt. Diese Zahlen werden dem oder der Head of Department durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig zur Verfügung gestellt und in den regelmäßigen Berichten zur Gleichstellung berücksichtigt.
- Stellen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden neben den üblichen Medien auch in speziellen Netzwerken, frauenspezifischen Ausschreibungsplattformen oder Verteilerlisten platziert.
- Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren sollen der Prozess zur Berufung von Professoren und Professorinnen zentral überarbeitet werden, um sicher zu stellen, dass den Vorgaben des Gesetzgebers Rechnung getragen wird. Das Department begrüßt diesen Prozess.

##### Allgemeine Maßnahmen:

- Das Department unterstützt die Teilnahme an Fortbildungsangeboten zur Stärkung weiblicher Führungskräfte.
- Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Standortes Lippstadt bietet den Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Departments Lippstadt 2 die Möglichkeit zu regelmäßigen vertraulichen Gesprächen und wird dabei durch das Department unterstützt.
- Gendersensibilität soll durch entsprechende zentrale Fortbildungsangebote seitens der Gleichstellung gefördert werden. Das Department unterstützt die Teilnahme an diesen Angeboten.

#### 4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule

##### Maßnahmen:

- Beschäftigten der Hochschule soll der Zugang zu von der Gleichstellung organisierten „Unconscious Bias“-Trainings ermöglicht werden. Dies soll zu einer allgemeinen Sensibilisierung führen.
- Das Department berücksichtigt in seiner Diskussion den gemäß des Gleichstellungsrahmenplans zu entwickelnden Leitfadens für die Verwendung von gendergerechter Sprache, sobald dieser zur Verfügung steht.

#### 4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium

##### Maßnahmen:

- Zur Erarbeitung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots sollen Ansprechpersonen definiert werden, die, als Teil einer Arbeitsgruppe unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Konzepte, Angebote und Maßnahmen für Kinderbetreuung, Ferien- und Notfallbetreuung erarbeiten.

### **Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

Wie im Gleichstellungsrahmenplan bereits festgelegt, setzt sich die Hochschule für eine Kultur von Offenheit, Toleranz und Chancengerechtigkeit ein, in der soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt wird. Formen psychischer oder physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder verbal noch nichtverbal, werden in keiner Weise geduldet. Die Hochschule sieht es gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als ihre Pflicht an, sowohl ihre Beschäftigten als auch ihre Studierenden hiervor zu schützen.

Maßnahmen:

- Das Department definiert eine Ansprechperson zur Teilnahme und Mitarbeit an der neu zu bildenden Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Leitfadens zum fairen und diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Prozesse zur Meldung und Sanktionierung von unerwünschtem Verhalten und dem Schutz Betroffener werden erarbeitet.
- Gemeinsam mit der Gleichstellung sollen entsprechende Angebote zur Sensibilisierung und zur Aufklärung über das Themenfeld für die Beschäftigten des Departments angeboten werden.
- Es sollen Ansprechpersonen (mindestens eine Frau und einen Mann) ungeachtet des Dienstweges benannt werden.

### **Berichtspflicht und Fortschreibung**

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungspläne berichten die Fachbereiche regelmäßig entsprechend der gesetzlichen Vorschriften dem Präsidium und der Gleichstellungskommission über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

## Gleichstellungsteilplan für die Verwaltung

### 1. Präambel

Die Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt besteht aus den vier Dezernaten „Akademische und studentische Angelegenheiten“, „Organisation und Service“, „Finanzen und Forschungsförderung“ sowie „Personal“, den Stabsstellen „Kommunikation und Marketing“ sowie „Digitalisierung und Wissensmanagement“ und den zentralen Einrichtungen, die das Zentrum für Lehrmanagement, das Zentrum für Wissensmanagement und das Zentrum für Forschungsmanagement umfassen. Gemeinsam bilden diese Einrichtungen die zentralen Einheiten der Hochschule, die sich als aktiver Bestandteil der lernenden Organisation verstehen und diese als ganzheitliches System unter Berücksichtigung von Synergien im Blick haben.

Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen der Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur vorgenommen, sowie eine Prognose der künftigen Entwicklungen gestellt. Darüber hinaus bietet dieser Plan eine Übersicht über die bereits durchgeführten Maßnahmen der Verwaltung und setzt Ziele sowie weitere Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Der Gleichstellungsplan der Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt ist, als Teil des Rahmenplans, gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und für die Dauer von vier Jahren angelegt.

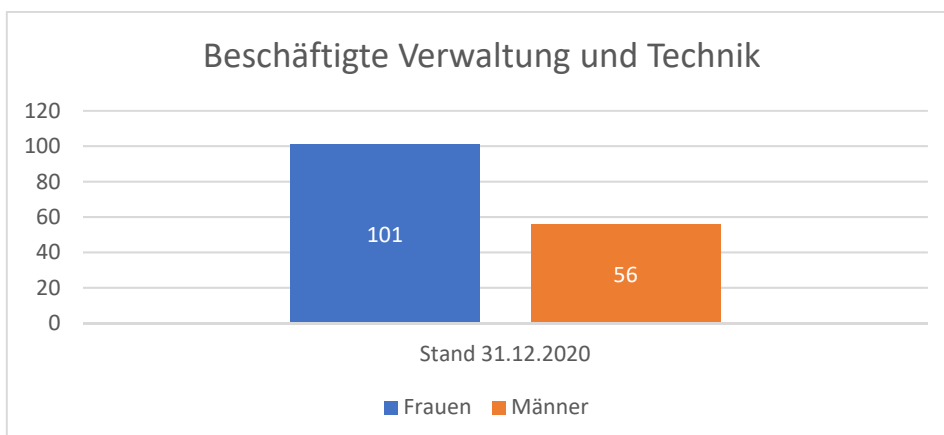
### 2. Gleichstellung in der Verwaltung

Der Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Hamm-Lippstadt skizziert bereits die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen seit ihrer Gründung. Die Verwaltung arbeitet eng mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren (dezentralen) Vertreterinnen in allen sie betreffenden Belangen zusammen. Darüber hinaus stellen die Mitarbeiter\*innen aus Verwaltung und Technik ein Mitglied der Gleichstellungskommission, die die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in allen Fragen zur Gleichstellung und Chancengleichheit berät und unterstützt und die Aufstellung, Einhaltung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne überwacht.

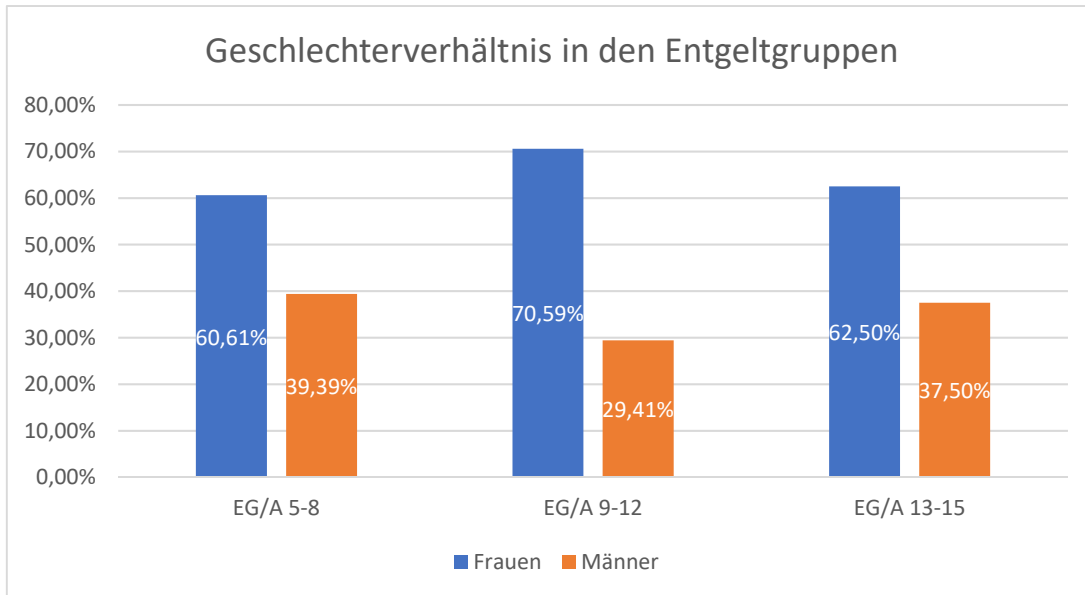
### 3. Bestandsaufnahme, Ist-Analyse und Prognosen

#### 3.1 Geschlechterverteilung und Ist-Analyse

Im Jahr 2020 zählt die HSHL 157 Beschäftigte in Verwaltung und Technik, davon 101 Frauen und 56 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 64,3%.



Der Frauenanteil im höheren, gehobenen und mittleren Dienst beläuft sich auf 62,5%, 70,6% und 60,6% respektive. Eine Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter liegt somit nicht vor.



Der Personalrat der Beschäftigten aus Verwaltung und Technik war mit 3 Frauen und 2 Männern überwiegend weiblich besetzt.

### 3.2. Bisherige Maßnahmen

Die im Leitbild der Hochschule hervorgehobene zentrale Relevanz von Chancengleichheit wirkt sich auf alle Strukturen und Prozesse der Verwaltung aus. Durch die Schaffung von Telearbeitsplätzen wird den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten zu Folge hat. Darüber hinaus bieten die Eltern-Kind-Räume an beiden Standorten der Hochschule die Möglichkeit, die Betreuung eines Kindes mit der eigenen Arbeitstätigkeit zu vereinbaren.

Das Zentrum für Wissensmanagement unterstützt Studierende mit Sorgetätigkeiten. So können Vorlesungen in den Eltern-Kind-Räumen gestreamt werden, um den Studierenden die Teilnahme auch neben der Betreuung zu ermöglichen. Darüber hinaus ist der digitale Hörsaal ein eLearning-Angebot, das Studierende in begründeten Fällen und mit Zustimmung der jeweiligen Dozentin bzw. des Dozenten die ortsunabhängige und bei Bedarf auch zeitversetzte Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht. Durch die Ausstattung der Hörsäle mit der entsprechenden Aufnahme- und Präsentationstechnik können Vorlesungen als Aufzeichnung auf der Lernplattform zur Verfügung gestellt werden. Die im Zentrum für Lehrmanagement angesiedelte Zentrale Studienberatung verweist darüber hinaus auf die Serviceangebote der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH, welches nicht nur den Beschäftigten der Hochschule, sondern auch den Studierenden zur Verfügung steht. Ebenfalls bietet die Zentrale Studienberatung gemeinsam mit dem Zentrum für Wissensmanagement den sogenannten Priority CheckIN (PCI) an. Damit erhalten Studierende, nachdem sie ihren Betreuungsbedarf nachgewiesen haben, bereits vor Veröffentlichung der Gruppeneintragungen zu Beginn des Vorlesungsstarts die Möglichkeit, ihren Studienplan flexibel zu gestalten und sich in die für sie passende Gruppe einzutragen. Professor\*innen der Hochschule können unter Angabe von Betreuungsbedarfen ein ähnliches System nutzen, um sich bestimmte familienfreundliche Zeiten in ihrer Stundenplanung zu sichern.

#### 4. Zielsetzung der Verwaltung

In allen Bereichen der Verwaltung sind Frauen überrepräsentiert. Die Verwaltung der Hochschule fördert auch weiterhin die Etablierung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule und unterstützt bei der Erreichung der im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen. Dabei verschreibt die Verwaltung sich explizit dem Ansatz des Gender Mainstreaming, der auf allen Ebenen der Hochschule mitgedacht werden soll. Darüber hinaus wird die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch weiterhin als ein zentrales gleichstellungspolitisches Ziel anerkannt und soll durch weitere Maßnahmen und Angebote von Seiten der Verwaltung gefördert werden.

Die im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Folgenden für die Bereiche der Verwaltung aufgenommen und weiter konkretisiert.

##### 4.1 Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahmen:

Bestehende Verfahren des Recruiting, der Personalauswahl und -entwicklung werden hinsichtlich der Gleichstellungsziele überprüft und weiterentwickelt. Folgende Maßnahmen werden dabei in den Blick genommen.

- Zur Verbesserung der systematischen Analyse der Beschäftigtenzahlen / Personalstrukturdaten und der verlässlichen Festlegung von Gleichstellungsquoten und Vergleichsgruppen wird das Controlling überarbeitet und hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Auswertbarkeit optimiert.
- Es soll eine Bewerbungsstatistik pro Dezernat/ Zentraler Einheit eingeführt werden, die die Zahl der eingegangenen Bewerbungen auf Stellen und den Umfang der ermöglichten Einstellungen wiedergibt.
- Durch das Personaldezernat werden Informationen, Empfehlungen, Checklisten, Handreichungen o.ä. entwickelt und bereitgestellt, um Personalauswahlprozesse aus Gleichstellungsperspektive zu optimieren.
- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan, sollen sämtliche Stellenausschreibungen der Verwaltung und zentralen Einrichten nach den Vorgaben des zu entwickelnden Leitfadens für die Verwendung gendergerechter Sprache überarbeitet werden.
- Die im Rahmenplan festgelegte Gewichtung von Genderkompetenz als Kriterium für Führungspositionen wird auch bei der Vergabe solcher Positionen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen berücksichtigt.
- Bei der Besetzung von Führungspositionen werden Modelle zum Führen in Teilzeit bzw. zur geteilten Führung grundsätzlich in Betracht gezogen und hinsichtlich der Umsetzbarkeit geprüft.
- Die Hochschule entwickelt die bestehenden flexiblen Arbeitszeit- und Telearbeitsmodelle bedarfsgerecht weiter.

##### 4.2 Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule

Maßnahmen:

- Den Beschäftigten der Verwaltung werden in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten spezielle Fortbildungsangebote zur Erhöhung ihrer Genderkompetenz und -sensibilität gemacht.
- Alle am Stellenvergabeprozess beteiligten Personen sollen durch ein sogenanntes „unconscious bias“-Training sensibilisiert werden.
- Zur Förderung und Unterstützung weiblicher Führungskräfte sollen speziell auf sie zugeschnittene Fortbildungsangebote verfügbar gemacht werden.
- Bei der Auswahl von Trainer\*innen für Weiter-/Fortbildungen und vergleichbare interne Veranstaltungen wird auf deren Genderkompetenz geachtet

- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan soll ein Leitfaden für die Verwendung von gendergerechter Sprache in Schrift und Bild entwickelt und zur Verfügung gestellt werden.
- In den Auswahl- und Hochschulgremien wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Hierzu sollen Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen motivieren, Kommissions- und Gremienmitglieder zu werden.
- Die Hochschule erarbeitet ein Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, welches die Unterschiede in der Bewältigung von Belastungssituationen von Frauen und Männern am Arbeitsplatz berücksichtigt.

#### 4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

##### Maßnahmen:

- Beschäftigte, die auf Grund von Sorgetätigkeit (Familiengründungsphase, Betreuung von Kindern oder Pflege Angehöriger) eine berufliche Pause einlegen möchten bzw. müssen, sollen stärker unterstützt werden. Dies kann beispielsweise durch die Ernennung von Mentor\*innen oder durch ein umfassendes Informationsangebot auch während der Pause erfolgen.
- Niedrigschwellig zugängliche Ruheräume für schwangere und stillende Personen sollen an beiden Standorten eingerichtet werden.
- Zur Erarbeitung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebots sollen Ansprechpersonen definiert werden, die, als Teil einer Arbeitsgruppe unter Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Konzepte, Angebote und Maßnahmen für Kinderbetreuung, Ferien- und Notfallbetreuung erarbeiten.
- Die Hochschule hält weiterhin am Beratungsangebot der BUK Familienservice GmbH fest und macht auf der Internetpräsenz sowie durch Flyer, Aushänge und jährlich stattfindende Informationsveranstaltungen auf das für Beschäftigte und Studierende kostenlose professionelle Beratungsangebot aufmerksam.
- Die Hochschule schafft im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Lösungen für Studierende und Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben und unterstützt bei der Pflege von Angehörigen durch Beratungsangebote.

#### 4.4 Geschlechtergerechtes Studium

##### Maßnahmen:

- Bei der Schaffung von neuen Beratungsangeboten soll die Gruppe der weiblichen (zukünftigen) Studierenden stärker in die Planung mit einbezogen werden.
- Die Stabsstelle Kommunikation und Marketing unterstützt die Hochschule explizit in der Anwerbung von (Master-)Studentinnen. Dazu gehört auch die Entwicklung von Maßnahmen, die Bachelorstudentinnen dazu bewegen, sich für ein Masterstudium an der HSHL zu entscheiden.
- Schülerinnen sollen schon frühzeitig auf MINT-Fächer aufmerksam gemacht und dafür begeistert werden (z.B. durch spezielle Kurse für Mädchen bei den Schüler\*innenlaboren, Informationsangebote, die niedrigschwellig erklären wie bspw. Informatik funktioniert, etc.). Hier könnte auch die soziale Relevanz von MINT-Fächern in den Fokus der Studiengangbewerbung wie auch in Teile der Lehre gerückt werden.
- Bei gleichwertigen Themen in der Pressearbeit wird das Thema mit höherem Frauenanteil nach Möglichkeit vorrangig präsentiert. Die Stabsstelle Kommunikation und Marketing überprüft darüber hinaus, ob der Anteil der Meldungen über Arbeiten von Frauen bzw. Studentinnen das tatsächliche Frauenverhältnis der HSHL widerspiegelt.

## 5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung

Wie im Gleichstellungsrahmenplan bereits festgelegt, setzt sich die Hochschule für eine Kultur von Offenheit, Toleranz und Chancengerechtigkeit ein, in der soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt wird. Formen psychischer oder physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder verbal noch nichtverbal, werden in keiner Weise geduldet. Die Hochschule sieht es gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als ihre Pflicht an, sowohl ihre Beschäftigten als auch ihre Studierenden hiervor zu schützen.

Als sexuelle Belästigung oder Diskriminierung und Form von sexualisierter Gewalt wird jedes sexuell gefärbte, verbale oder nichtverbale Verhalten am Studien- oder Arbeitsplatz angesehen, welches von Betroffenen als unerwünscht und/oder diskriminierend empfunden wird. Als besonders schwerwiegend werden sexualisierte Belästigung oder Gewalt in beruflichen und/oder persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen mit der damit verbundenen Androhung beruflicher und/oder persönlicher Nachteile oder auch Zusage von Vorteilen erachtet. Die Hochschule definiert Maßnahmen und Prozesse, um derartigem Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

Maßnahmen:

- Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen entsprechende Angebote zur Sensibilisierung und Aufklärung für das Themenfeld für die Beschäftigten der Verwaltung angeboten werden.
- Bei Veranstaltungen vor Ort wird darauf geachtet, dass Safer Spaces und Sammelstellen eingerichtet werden.



## 6. Berichtspflicht und Fortschreibung

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungsteilpläne berichtet die/ der Kanzler\_in der Gleichstellungskommission und dem Präsidium jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

## 7. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm-Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.

Hamm/Lippstadt, den 16.09.2021

## Gleichstellungsteilplan für das Dezernat 2 „Organisation und Service“

### 1. Präambel

Das Dezernat 2 „Organisation und Service“ der Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt besteht aus den Sachgebieten „Beschaffung und Servicedienste“, „IT-Infrastruktur“ und „Gebäudemanagement“.

Der nachfolgende Gleichstellungsteilplan analysiert die Strukturen des Dezernats unter Gleichstellungsaspekten. Bezugnehmend auf den Gleichstellungsrahmenplan wird eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht vorgenommen. Darüber hinaus setzt dieser Plan Ziele und Maßnahmen zur Sicherstellung von Gleichstellung fest. Der Gleichstellungsplan des Dezernats 2 der Verwaltung der Hochschule Hamm-Lippstadt ist, als Teil des Rahmenplans, gemäß den §§ 5 ff Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen und für die Dauer von vier Jahren angelegt.

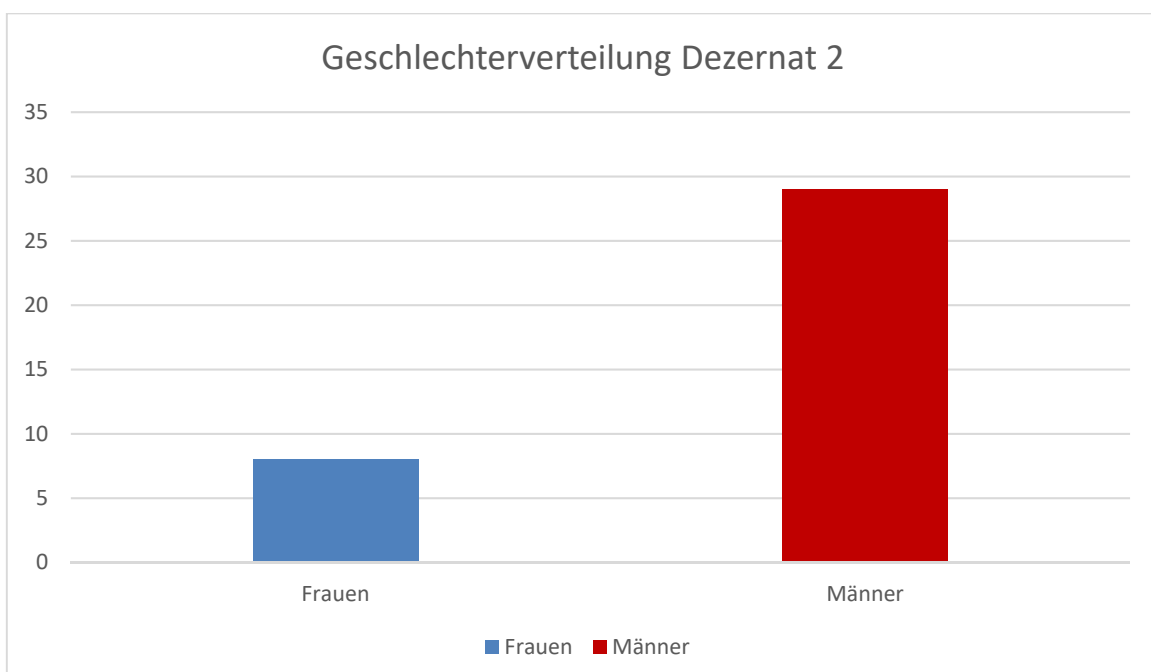
### 2. Gleichstellung im Dezernat 2 der Verwaltung

Der Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Hamm-Lippstadt skizziert bereits die Entwicklung der Gleichstellungsstrukturen seit ihrer Gründung. Als Teil der Verwaltung arbeitet das Dezernat 2 „Organisation und Service“ eng mit der Gleichstellungsbeauftragten in allen sie betreffenden Belangen zusammen.

### 3. Geschlechterverteilung und bisherige Maßnahmen

#### a. Geschlechterverteilung und Ist-Analyse

Zum Stichtag zählte das Dezernat 2 der Verwaltung der HSHL 37 Beschäftigte, davon 8 Frauen und 29 Männer. Somit ergibt sich ein Frauenanteil von 21,6%. Aus Gründen der Rückverfolgbarkeit können an dieser Stelle keine Angaben zu der Verteilung auf die jeweiligen Laufbahngruppen (mittlerer, gehobener und höherer Dienst) gemacht werden.



### 3.2. Bisherige Maßnahmen

Die im Leitbild der Hochschule hervorgehobene zentrale Relevanz von Chancengleichheit wirkt sich auf alle Strukturen und Prozesse der Verwaltung und somit auch auf das Dezernat 2 aus. Durch die Schaffung von Telearbeitsplätzen wird den Beschäftigten eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht, was eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgetätigkeiten zu Folge hat. Darüber hinaus bieten die Eltern-Kind-Räume an beiden Standorten der Hochschule die Möglichkeit, die Betreuung eines Kindes mit der eigenen Arbeitstätigkeit zu vereinbaren. Darüber hinaus stehen den Beschäftigten des Dezernats wie allen Beschäftigten der Hochschule die Serviceangebote der BUK Familienbewusstes Personalmanagement GmbH zur Verfügung.

### 4. Zielsetzung des Dezernat 2 der Verwaltung

Im Dezernat 2 der Verwaltung der HSHL liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Das Dezernat setzt sich daher für die weitere Etablierung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern und den Abbau dieser Unterrepräsentanz ein.

Die im Gleichstellungsrahmenplan formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen werden im Folgenden für das Dezernat 2 aufgenommen und weiter konkretisiert.

#### a. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Maßnahmen:

Bestehende Verfahren des Recruiting, der Personalauswahl und -entwicklung werden hinsichtlich der Gleichstellungsziele überprüft und weiterentwickelt. Folgende Maßnahmen werden dabei in den Blick genommen.

- Das Dezernat beachtet für alle Stellenvergabeverfahren §7LGG NRW, gemäß dem Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Unterrepräsentanz bevorzugt einzustellen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- Das Dezernat 2 führt wie alle Dezernate der Verwaltung eine Bewerbungsstatistik ein, die die Zahl der eingegangenen Bewerbungen auf Stellen und den Umfang der ermöglichten Einstellungen wiedergibt.
- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan werden auch die Stellenausschreibungen des Dezernat 2 der Verwaltung nach den Vorgaben des zu entwickelnden Leitfadens für die Verwendung gendergerechter Sprache überarbeitet.
- Die im Rahmenplan festgelegte Gewichtung von Genderkompetenz als Kriterium für Führungspositionen wird auch bei der Vergabe solcher Positionen im Dezernat 2 der Verwaltung berücksichtigt.

#### b. Etablierung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe der Hochschule

Maßnahmen:

- Alle am Stellenvergabeprozess beteiligten Personen sollen durch ein sogenanntes „unconscious bias“-Training sensibilisiert werden.
- Mitarbeiterinnen soll, bei entsprechenden Möglichkeiten, eine Höherqualifizierung durch Anreicherung der Aufgabengebiete ermöglicht werden.
- Zur Förderung und Unterstützung weiblicher Mitarbeitender sollen speziell auf sie zugeschnittene Fortbildungsangebote verfügbar gemacht werden.
- Bei der Auswahl von Trainer\*innen für Weiter-/Fortbildungen und vergleichbare interne Veranstaltungen wird auf deren Genderkompetenz geachtet
- Gemäß dem Gleichstellungsrahmenplan soll bei der internen und externen Kommunikation auf die Anwendung des zukünftig zur Verfügung gestellten Leitfadens für die Verwendung von

gendergerechter Sprache in Schrift und Bild geachtet werden

c. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen:

- Beschäftigte, die auf Grund von Sorgetätigkeit (Familiengründungsphase, Betreuung von Kindern oder Pflege Angehöriger) eine berufliche Pause einlegen möchten bzw. müssen, sollen stärker unterstützt werden. Dies kann beispielsweise durch die Ernennung von Mentor\*innen oder durch ein umfassendes Informationsangebot auch während der Pause erfolgen.

5. Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung

Wie im Gleichstellungsrahmenplan bereits festgelegt, setzt sich die Hochschule für eine Kultur von Offenheit, Toleranz und Chancengerechtigkeit ein, in der soziale, kulturelle und individuelle Vielfalt als Bereicherung wertgeschätzt wird. Formen psychischer oder physischer Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder verbal noch nichtverbal, werden in keiner Weise geduldet. Die Hochschule sieht es gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz als ihre Pflicht an, sowohl ihre Beschäftigten als auch ihre Studierenden hiervor zu schützen.

Als sexuelle Belästigung oder Diskriminierung und Form von sexualisierter Gewalt wird jedes sexuell gefärbte, verbale oder nichtverbale Verhalten am Studien- oder Arbeitsplatz angesehen, welches von Betroffenen als unerwünscht und/oder diskriminierend empfunden wird. Als besonders schwerwiegend werden sexualisierte Belästigung oder Gewalt in beruflichen und/oder persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen mit der damit verbundenen Androhung beruflicher und/oder persönlicher Nachteile oder auch Zusage von Vorteilen erachtet. Die Hochschule definiert Maßnahmen und Prozesse, um derartigem Verhalten vorzubeugen, Betroffene zu schützen und Fehlverhalten zu melden und zu sanktionieren.

Maßnahmen:

- Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen entsprechende Angebote zur Sensibilisierung und Aufklärung für das Themenfeld für die Beschäftigten des Dezernat 2 der Verwaltung angeboten werden.

## 6. Berichtspflicht und Fortschreibung

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Gleichstellungsteilpläne berichtet die/ der Kanzler\_in der Gleichstellungskommission und dem Präsidium jährlich über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung. Das Dezernat 4 soll bei Kontrolle und Evaluation der Maßnahmen unterstützen. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans (Rahmenplan und Gleichstellungspläne) beträgt vier Jahre (2021-2025), anschließend ist der Gleichstellungsplan fortzuschreiben.

Gleichstellung kann nur realisiert werden, wenn sie von allen Bereichen der Hochschule gemeinsam getragen, initiiert und gewollt ist. So sind die Dienstvorgesetzten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans verantwortlich und informieren umfassend jährlich die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungskommission. Die einzelnen Organe, die für die Erstellung der dezentralen Gleichstellungspläne zuständig sind, müssen dem Senat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre nach Ersterstellung des jeweiligen dezentralen Gleichstellungsplans einen umfassenden Bericht über die Personalentwicklung, die durchgeführten Maßnahmen und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorlegen (LGG § 5a Absatz 6).

Konnte der Gleichstellungsplan, beziehungsweise einzelne Maßnahmen, nicht verwirklicht werden, sind die Gründe dafür im Abschlussbericht zum nächsten Gleichstellungsplan darzulegen. Die nächste Fortschreibung des Gleichstellungsplans soll im Jahr 2025 erfolgen.

## 7. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Hamm-Lippstadt veröffentlicht. Er tritt mit Wirkung vom 07.12.2021 in Kraft.