

# Gleichstellungsplan

## Fachbereich Informatik für die Jahre 2024-2027

### 1. Grundsätze

Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen, Nonbinären und Männern auf allen Ebenen der Hochschule.

Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind derzeit überproportional in Gremien vertreten, wodurch ihnen weniger Zeit für eigene Forschung, Weiterbildung sowie Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs bleibt. Außerdem übernehmen Sie durch gesellschaftliche Zuschreibungen oftmals einen größeren Teil der sozialen Sorgearbeit nicht nur im familiären Bereich, sondern auch im beruflichen Kontext, z.B. in der Funktion als Vertrauensperson oder durch die Übernahme von Arbeiten mit nachhaltigem Zeitaufwand (z.B. Protokollführung). Den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, ist erklärtes Ziel und Pflicht der Hochschule.

Wege zur Parität an der Hochschule aufzuzeigen, ist nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch ein Anliegen des Fachbereichs Informatik. Dies geschieht im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für Frauen und Männer, wozu sich die Hochschule seit 2007 verpflichtet hat. Ebenso ist das Bemühen, sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, ein Anliegen der Hochschule, weshalb sie 2023 Mitglied im Bündnis gegen Sexismus geworden ist. Die einzelnen unten aufgeführten Förder- und Präventionsmaßnahmen im Fachbereich sind dieser Programmatik und dem Ungleichgewicht, mit dem Frauen an unserer Hochschule wissenschaftlich tätig sind, geschuldet. Hauptanliegen ist, den Frauenanteil in allen Karrierestufen zu erhöhen.

Über Personalentwicklungspläne und Förderprogramme soll nach geeigneten Möglichkeiten gesucht werden, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen zu erhöhen. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung des Fachbereichs. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (vgl. LGG NRW § 5).

### 2. Datenbasis

2.1 Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Karriereschritten im Fachbereich Informatik (Stand: sofern nicht anders angegeben 1.12. 2023. Nonbinäre Personen sind, sofern von den Personen nicht ausdrücklich gewünscht, nicht separat aufgeführt, sondern aus datenschutzrechtlichen Gründen den Frauen zugerechnet.)

	<b>Informatik (w = Frauen, m = Männer, d = divers)</b>								<b>Frauen (in %)</b>	<b>Männer (in %)</b>	<b>Divers (in %)</b>
	<b>SHK / WHK</b>								<b>24 %</b>	<b>76 %</b>	<b>0 %</b>
	Vollbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
SHK	1	4	0	5	8	22	0	30			
WHK	2	8	0	10	2	8	0	10			
<b>Studierende in Studiengängen</b>	w	m	d	Gesamt	Stud. Insg. (Anzahl Personen)				<b>16 %</b>	<b>84%</b>	<b>0 %</b>
Informatik (B.Sc.)	130	870	0	1.000							
Wirtschaftsinf. (B.Sc.)	118	468	0	586							
Cyber Sec. & Priv. (B. Sc.)	45	229	0	274							
Informatik dual (B. Sc.)	7	60	0	67							
Informatik (M. Sc.)	27	189	0	216							
Cyber Sec & Priv. (M. Sc.)	1	6	0	7							
MAS (M. Sc.)	34	114	0	148							
Visual Comp. & Games (M. Sc.)	7	41	0	48							
					<b>2.346</b>						
Promovier. (intern)	2	11	0	13					<b>15 %</b>	<b>85 %</b>	<b>0 %</b>
	<b>Wiss. Mitarb.</b>								<b>28 %</b>	<b>72 %</b>	<b>0 %</b>
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	3	11	0	14	9	2	0	11			
Befristet	2	12	0	14	4	22	0	26			
	<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung</b>								<b>75 %</b>	<b>25 %</b>	<b>0 %</b>
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	1	0	0	1	4	0	0	4			
Befristet	0	0	0	0	1	2	0	3			
	<b>Professuren</b>								<b>18 %</b>	<b>82 %</b>	<b>0 %</b>
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	5	25	0	30	1	2	0	3			
Befristet	0	0	0	0	0	0	0	0			
	<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b>								<b>13 %</b>	<b>87 %</b>	<b>0 %</b>
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	1	2	0	3	0	3	0	3			

Befristet	0	0	0	0	0	2	0	2			
<b>Honorar-, Vertretungs- und Stiftungsprofessuren*</b>									13 %	87 %	0 %
	w	m	d	Gesamt		*Stiftungsprofessuren sind ebenfalls in „Professuren Stand März 2024“ inkludiert.					
Unbefristet	1	3	0	4							
Befristet	0	4	0	4							

## 2.2. Gleichstellungsquote nach §37a HG

Fachbereich	Ist Professorinnen SoSe 2024 in %	Vom Präsidium festgelegte Gleichstellungsquote für Professuren (V-042-24) bis zum Sommersemester 2027 in %.
FB 02	19,4 %	25,8 %

Die Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist bis zum Sommersemester 2027 auf 25,8 % zu erhöhen. Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch den Fachbereich notwendig (vgl. § 5 LGG NRW).

## 3. Instrumente

3.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, angelehnt an das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule (Rahmenplan nach §6a LGG).  
Definition: Priorität 1-3 (1 Sehr wichtig/dringend, 3 weniger wichtig/dringend)

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir bieten flexible Arbeitszeiten an.	2	DV mobiles Arbeiten, DV Sabbatical für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	sofort	Dekanat
Wir ermutigen Väter unabhängig von ihrem Status aktiv, Elternzeit zu nehmen.	1	Wir fördern eine Aufklärungskampagne in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle. Gezielte Ansprachen werden durchgeführt.	sofort	Dekanat
Sitzungen und Tagungen organisieren wir familiengerecht.	2	Als Gremientag ist der Donnerstag gemeinhin akzeptiert. An anderen Tagen	sofort	Organisator/Organisatorin der entsprechenden Sitzung

		achten wir darauf, die Bedürfnisse von Mitgliedern des FB mit Angehörigen zu erfragen und zu berücksichtigen. Nach Abstimmung können Gremiensitzungen auch vormittags durchgeführt werden (z.B. in der vorlesungsfreien Zeit)		
--	--	---	--	--

### 3.2. Maßnahmen zur Qualifizierung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir stellen uns gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.	1	<p>Mitglieder des FB, auch Lehrbeauftragte, werden über die Initiative „Bündnis gegen Sexismus“ informiert.</p> <p>Mitglieder des Fachbereichs, auch Lehrbeauftragte, nehmen an (Online vs. Präsenz) Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt Antidiskriminierung teil.</p> <p>(Vorschlag: Aufnahme der Fortbildungen in SAM!)</p> <p>Beschäftigte mit Leitungsaufgaben nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung und sexueller Belästigung teil (gesetzlich verpflichtend).</p>	sofort	Alle Beschäftigten des Fachbereichs, Dekanat weist darauf hin
Wir bieten Qualifizierung in Elternzeit an.	2	Wir laden Mitglieder des FB, die sich in Elternzeit befinden, gezielt zu Fortbildungen und Tagungen ein. Auch als Referent:innen sind sie willkommen.	sofort	Organisator/Organisatorin der Fortbildung (bei internen Veranstaltungen)

### 3.3. Personalentwicklung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen.	1	Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Frauennetzwerken und in unseren eigenen privaten Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch. Der Fachbereich verpflichtet die Kommissionsmitglieder zur Einhaltung der gesetzlichen Regelungen im Gleichstellungsgesetz.	sofort	Berufungskommissionen und Fachbereichsrat
Begabte Studentinnen und wissenschaftl. Mitarbeiterinnen werden ermutigt, den nächsten Karriereschritt zu gehen.	1	Wir vermitteln Kontakte zum PK NRW und zum GI der H-BRS. Wir ermutigen auch schon während des Studiums Studentinnen zur Planung von Karriereschritten im akademischen Umfeld. Auch werden wir in den Alumni-Netzwerken über Karrieremöglichkeiten regelmäßig informieren und beraten. Wir planen die Organisation von Workshops in dem Alumni-Come-Together (ACT) des Fachbereichs.	sofort	Professoren und Professorinnen
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen werden ermutigt, Erfahrungen im Ausland zu sammeln.	3	Wir nutzen unsere zahlreichen Kontakte an Partnerhochschulen und ermutigen Frauen, dort als Lehrende zu wirken und Neues auszuprobieren.	sofort	Team Internationales im Fachbereich in Zusammenarbeit mit dem International Office der Hochschule

### 3.4. Genderaspekte in Forschung und Lehre

<b>Zielsetzung</b>	<b>Priorität (1-3)</b>	<b>Instrumente</b>	<b>Implementiert/ Zeitrahmen</b>	<b>Für die Umsetzung Verantwortliche</b>
Wir erkennen an, dass sich diverse Gender Gaps in Forschung und Lehre nachteilig auf unsere Gesellschaft als Ganzes, insbesondere aber auf die Lebensrealität von Frauen auswirken.	1	Die Fachbereichsleitung und in der Beratung Tätige ermutigen Forschende, Gender Gaps zu thematisieren und Studierende dafür zu sensibilisieren. Die Sensibilisierung und Ermutigung kann u.a. im Rahmen eines Workshops (Februar / Mai 2025, s.u.) stattfinden.	Sofort	Alle Lehrenden
Wir wissen, dass Drittmittelvergabe häufig an das Thema Gleichstellung gebunden ist.	1	Die Fachbereichsleitung ermutigt Forschende, im Vorfeld einer Drittmittelanzeige Kontakt zum ZWT und ggf. Gleichstellungsstelle aufzunehmen und sich beraten zu lassen. Abstimmung mit ZWT an der Stelle notwendig.	sofort	Verantwortliche in Forschungsprojekten
Personen, die in unserem FB mit Personalauswahl betraut werden, kennen den Unterschied zwischen akademischem und biologischem Alter.	1	Wer sich bei uns bewirbt kann sicher sein, dass Elternzeiten bei Forschungsleistungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere in Berufungsverfahren.	sofort	Dekanat, Fachbereichsrat und Berufungskommissionen
Studien- und Weiterbildungsangebote werden geschlechterbewusst kommuniziert.	2	Wir machen den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache im FB bekannt. Auch in der Bildsprache achten wir auf Klischeefreiheit.	sofort	Dekanat in Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit im Fachbereich
Genderspezifische Lehr- und Forschungsinhalte werden publik gemacht.	2	Abschlussarbeiten und Projekte im FB werden gewürdigt (z.B. über News).	sofort	Alle Lehrenden, in Zusammenarbeit Öffentlichkeitsarbeit im Fachbereich

### 3.5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert / Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
<b>Bei Schülerinnen</b>				
Der horizontalen Geschlechtersegregation bei der Studienfachwahl setzen wir Impulse entgegen.	1	Wir nehmen am Girls Day teil, an der Kinderuni und freuen uns über Schülerpraktikantinnen.	Ab SS 2025 (erste April-Woche)	Pro Cluster muss mindestens ein Girls-Day-Workshop organisiert werden.
Schnupperstudium für Oberstufenschülerinnen?	1	Wir prüfen die Wiedereinführung des Frühstudiums für begabte und besonders interessierte Schülerinnen.	Ab WS 2025 / 2026	Marketing durch Öffentlichkeitsarbeit intensivieren. Regelmäßige und transparente Aktivitäten an Schulen. Weitere Ressourcen (z.B. Einsatz durch Reduktion von LfBAs) verstetigen. Aktiv AGs an Schulen anbieten.
Schülerpraktikantinnen werden in unserem FB auch wertschätzend und rücksichtsvoll behandelt.	1	In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle bemühen wir uns um unsere Praktikantinnen.	Sofort	Betreuende sind verantwortlich, Retroperspektiv-Gespräch im FB02 durchführen
<b>Bei Studentinnen</b>				
Wir wollen den Anteil an Studentinnen in den Masterstudiengängen und im Promotionsstudiengang erhöhen.	1	Wir sprechen Studentinnen und nonbinäre Studierende, wenn vorhanden, gezielt an und ermutigen sie, eine SHK-Stelle oder WHK-Stelle zu übernehmen, damit sie den Wissenschaftsbetrieb frühzeitig kennenlernen.	sofort	Professorinnen und Professoren und auch wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen suchen auch gezielt nach weiblichen (und nonbinären) Hilfskräften und Tutoren
Wissenschaft ist international. Deshalb fördern wir Studentinnen im internationalen Kontext.	2	Wir erwarten von unseren ausländischen Partnerhochschulen, dass sie zu gleichen Teilen Studenten und Studentinnen an die H-BRS schicken und fordern dies auch aktiv ein. Wir ermutigen auch unsere	sofort	Team Internationales

		Studentinnen, Auslandserfahrung zu sammeln.		
Wir unterstützen organisatorisch und finanziell ein Netzwerk von Studentinnen in der Cybersicherheit.	2	Hierbei kooperieren wir mit der Gleichstellungsstelle	sofort	Dekanat, ICSP (Projekt WISE).
<b>Beim Personal</b>				
Frauen sollen in der Lehre sichtbarer werden.	1	Wir erhöhen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten.	sofort	Gezielte Ansprache durch Mitarbeitende des Fachbereichs sowie der Lehrplanung (Dekanat)
Wir fordern Frauen bei Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung auf und unterstützen sie im Vorfeld.	1	Haben Frauen im Vorfeld einer Bewerbung Fragen zum beruflichen Umfeld oder der tatsächlichen Ausübung der Stelle, freuen wir uns über die Kontaktaufnahme.	sofort	Dekanat und Verantwortliche der ausgeschriebenen Stelle
Wir laden Frauen gezielt als Expertinnen ein und berücksichtigen sie (z.B. bei Vorträgen, Gastprofessuren etc.)	1	Wir bemühen uns, nicht in erster Linie an Männer zu denken, wenn Expertise gefragt ist. In Berufungsverfahren werden Gutachten paritätisch berücksichtigt.	sofort	Professorinnen und Professoren, betreffende Berufungskommissionen
Wir möchten unsere Netzwerke in die Industrie stärken.	1	Wir ermutigen Doktorandinnen in der Endphase ihrer Dissertation, die Hochschule zu verlassen. Berufserfahrung außerhalb der Hochschule zu sammeln, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Hochschulprofessur oder einem anderen Karrierepfad. Wir weisen dabei auf passende Förderprogramme hin (z.B. BMBF) und	sofort	Dekanat, alle Lehrenden; Betreuerinnen und Betreuer von Promotionen

		<p>arbeiten dazu eng mit dem GI oder PK-NRW zusammen.</p> <p>Wir ermutigen Absolventinnen, unserem H-BRS-Alumninetzwerk beizutreten.</p>		
--	--	--	--	--

### 3.6. Fachbereichskultur

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir arbeiten an der Weiterentwicklung einer Chancengleichheit orientierten Organisationskultur.	1	Wir kennen unser Gleichstellungskonzept, das Diversitätskonzept und unterstützen Aktionen anderer Stellen, die zu einem fairen Miteinander beitragen.	<p>(Strategie-Workshop 14.2.25: Grundlegendes Bewusstsein schaffen, ein Thema auf der Agenda, ggf. Speaker in dem Bereich)</p> <p>23.5.25: Workshop spezifisch für das Thema Gleichstellung und Diversität</p>	Dekanat, Organisation eines FB-Workshops zum Thema Gleichstellungs- und Diversitätskonzept im Fachbereich. Einladung auch von externen Experten.
Wir erinnern uns regelmäßig an die Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten.	1	Wir machen unsere Mitglieder im Fachbereich, Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf die Leitlinien aufmerksam. Wir ermutigen Personen, bei Vorfällen dies an die betreffenden Stellen (z.B. Ombuskommission und Anti-Diskriminierungsstelle H-BRS) zu wenden.	sofort	Dekanat und Lehrplanung
Wir erinnern uns regelmäßig an den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache.	1	Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf den Leitfaden aufmerksam.	sofort	Dekanat und Lehrplanung
Wir unterstützen Hochschulangehörige mit Kindern und	2	Wir bieten Still- und Wickelräume an. Wir bieten kostenlose	sofort	Gleichstellungsstelle, Hochschule

menstruierende Hochschulangehörige in den Räumen der Hochschule und fördern so ihre Teilhabe an Veranstaltungen in der Hochschule.		Menstruationsartikel an. Unabhängig von ihrem jeweiligen Status an der Hochschule sollen sich alle Personen an der H-BRS stets sicher fühlen.		
Chancengerechtigkeit wird im Sinne des Gender Mainstreamings auch auf den Umgang mit Technik bezogen.	1	Zugeschriebene Geschlechterrollen bei Robotern lehnen wir genauso ab wie bei Menschen, weil auch sie inverts Frauen diskriminieren und Stereotype zum Nachteil von Frauen festigen: Plakative Beispiele: Pflege- und Service-Roboter erhalten auch männliche Namen, Industrieroboter erhalten auch weibliche Namen. Beispiel-Namen und -Rollen bei Lehr-Szenarien (z.B. ERP- oder CRM-Systeme)	sofort	Alle Mitarbeitenden

Priorität 1-3 (1 Sehr wichtig/dringend, 3 weniger wichtig/dringend)

#### 4. Schlussbemerkung

Der Plan wurde erstellt von:

10. September 2024, Prof. Dr. Sascha Alda, Dekan

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

11. September 2024 2024, Prof.'in Dr.'in Simone Bürsner, Gleichstellungsbeauftragte

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

26. September 2024

---

Datum des Fachbereichsratsbeschlusses

26. September 2024, Prof. Dr. Jörn Hees, Vorsitzender des Fachbereichsrats

---

Datum, Funktion der Leitung, Name, Unterschrift

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Anhang des Gleichstellungsrahmenplans („Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule 2024-2027“) am Tag seiner Veröffentlichung im Rahmen der Amtlichen Bekanntmachungen der H-BRS in Kraft.