

# **Gleichstellungsplan**

## **Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Kommunikation**

### **für die Jahre 2024–2027**

#### **1. Grundsätze**

Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe aller Fachbereichsangehörigen auf allen Ebenen, unabhängig vom Geschlecht. Wir möchten Menschen so annehmen, wie sie sind und dabei besonders auf Respekt und Gleichberechtigung achten.

Der Fachbereich beabsichtigt, auch über die gesetzliche Verpflichtung hinaus, Wege zur Gleichstellung zu finden und die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf zu unterstützen, um individuelle Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten und Potentiale zu nutzen. Damit trägt der Fachbereich zur Erfüllung der entsprechenden Selbstverpflichtung der Hochschule bei. Ebenso ist die Hochschule 2023 Mitglied im Bündnis gegen Sexismus geworden; auch das Bemühen, sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, ist ein Anliegen des Fachbereichs.

Wir unterstützen das Ziel der Hochschule, den Anteil an Frauen in Professuren und allen Karrierestufen zu erhöhen. Es ist für den Fachbereich besonders wichtig, mehr Studentinnen für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu gewinnen.

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 oftmals nicht nur im familiären Bereich, sondern auch im beruflichen Kontext einen größeren Teil der sozialen Sorgearbeit, z. B. in der Funktion als Vertrauensperson oder durch die Übernahme von Arbeiten mit nachhaltigem Zeitaufwand (z. B. Protokollführung). Der Fachbereich möchte auch hier zu gerechten Lösungen beitragen.

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalentwicklung des Fachbereichs. Es ist Aufgabe der Fachbereichsleitung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion, den Gleichstellungsplan umzusetzen und nach spätestens zwei Jahren die Zielerreichung 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 Ingenieurwissenschaften und Kommunikation (Stand: 1.12. 2023, sofern nicht anders angegeben. Nonbinäre Personen sind, falls von den Personen nicht ausdrücklich gewünscht, nicht separat aufgeführt, sondern aus datenschutzrechtlichen Gründen den Frauen zugerechnet.)

Ingenieurwissenschaften und Kommunikation (w = Frauen, m = Männer, d = divers)									Frauen (in %)	Männer (in %)	Divers (in %)
SHK / WHK									29 %	71 %	0 %
	Vollbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
SHK	0	2	0	2	10	19	0	29			
WHK	0	2	0	2	6	17	0	23			
<b>Studierende in Studiengängen</b>	w	m	d	Gesamt	Stud. Insg. (Anzahl Personen)				<b>23 %</b>	<b>77 %</b>	<b>0 %</b>
E-Technik (B.Eng.)	30	233	0	263					11 %		
E-Technik koop (B.Eng.)	11	78	0	89					12 %		
Maschbau. (B.Eng.)	28	385	0	413					07 %		
Maschbau koop (B.Eng.)	5	29	0	34					15 %		
Nachhaltige Ingw. (B. Eng.)	43	182	0	225					19 %		
Nachhaltige Ingw. koop (B.Eng.)	6	16	0	22					27 %		
Technikjour. (B.Sc.)	72	131	0	203					35 %		
Visuelle Technikkoop. (B.Sc.)	71	103	0	174					41 %		
Digitale Komm. & Medienk. (M.A.)	0	0	0	0							
E-Technik (M.Eng.)	6	28	0	34					18 %		
Intern. Media Studies (M.A.)	80	18	0	98	82 %						
Maschbau (M.Eng.)	9	68	0	77	12 %						
Nachhaltige Ingw. (M.Eng.)	2	8	0	10	20 %						
Technik-Innovkomm. (M.Sc.)	18	18	0	36	50 %						
					<b>1.678</b>						
Promovier. (intern)	6	13	0	19				32 %	68 %	0 %	

		<b>Wiss. Mitarb.</b>							27 %	73 %	0 %
		Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)					
		w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt		
Unbefristet		2	9	0	11	4	3	0	7		
Befristet		1	9	0	10	7	16	0	23		
		<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung</b>							67 %	33 %	0 %
		Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)					
		w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt		
Unbefristet		0	2	0	2	4	0	0	4		
Befristet		0	0	0	0	0	0	0	0		
		<b>Professuren</b>							29 %	71 %	0 %
		Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)					
		w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt		
Unbefristet		10	24	0	34	0	0	0	0		
Befristet		0	0	0	0	0	0	0	0		
		<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b>							40 %	60 %	0 %
		Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)					
		w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt		
Unbefristet		2	3	0	5	3	1	0	4		
Befristet		0	0	0	0	1	5	0	6		
		<b>Honorar-, Vertretungs- und Stiftungsprofessuren*</b>							0 %	100 %	0 %
		w	m	d	Gesamt	*Stiftungsprofessuren sind ebenfalls in „Professuren“ inkludiert.					
Unbefristet		0	2	0	2						
Befristet		0	5	0	5						

## 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 03	30,3	36,4

Die Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist bis zum Sommersemester 2027 auf 36,4 % 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)

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	implementiert/ Zeiträumen	für die Umsetzung verantwortlich
Wir bieten flexible Arbeitszeiten an.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- mobiles Arbeiten, Versuch der Ermöglichung eines Sabbaticals für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung</li> <li>- Rücksichtnahme auf persönliche Bedürfnisse bei der Stundenplanung bei allen Fachbereichsmitgliedern, die in der Lehre eingebunden sind (Professoren und Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen; mit und ohne Stundenreduzierung)</li> </ul>	implementiert, einige Stellen sind als Teilzeit eingerichtet; auf Vollzeit-Stellen ist es jederzeit möglich, den Arbeitsumfang an die persönliche Situation anzupassen (auf Basis der notwendigen Begründung)	Dekanin
Wir ermutigen Väter unabhängig von ihrem Status aktiv, Elternzeit zu nehmen.		Wir fördern eine Aufklärungskampagne in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.	implementiert	Dekanin, alle Professoren/ Professorinnen, die Mitarbeiter haben
Sitzungen und Tagungen organisieren wir familiengerecht.		Als Gremientag ist der Donnerstag gemeinhin akzeptiert. An anderen Tagen achten wir darauf, die Bedürfnisse von Mitgliedern des Fachbereichs mit Angehörigen zu erfragen und zu berücksichtigen. Ferienzeiten werden beachtet. Termine liegen nicht am späten Abend.	Implementiert; der Sitzungstermin für den Fachbereichsrat wurde auf 15 Uhr nach vorne gezogen, die Sitzungen enden pünktlich. Die Öffentlichkeit kann digital zuhören. In seltenen Fällen findet eine Terminvereinbarungsumfrage statt, wenn der Donnerstag nicht eingehalten werden kann.	Dekanin

### 3.2. Maßnahmen zur Qualifizierung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	für die Umsetzung verantwortlich
Wir stellen uns gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt.		<p>Mitglieder des Fachbereichs, auch Lehrbeauftragte, werden über die Initiative „Bündnis gegen Sexismus“ informiert.</p> <p>Mitglieder des Fachbereichs, auch Lehrbeauftragte, erhalten Angebote zu Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt und Antidiskriminierung.</p> <p>Beschäftigte mit Leitungsaufgaben werden regelmäßig darüber informiert, dass es Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung und sexueller Belästigung gibt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ansprechpartner sind implementiert.</li> <li>- Ab sofort wird ein regelmäßiges Austauschangebot für Lehrende angeboten.</li> <li>- Pro Semester wird die Gleichstellungsbeauftragte zu allen Angeboten informieren.</li> </ul>	Gleichstellungsbeauftragte
Wir bieten Qualifizierung in Elternzeit an.		Wir laden Mitglieder des Fachbereichs, die sich in Elternzeit befinden, gezielt zu Fortbildungen und Tagungen ein. Auch als Referent:innen sind sie willkommen.	implementiert, aktuell ist niemand in Elternzeit	Dekanin

### 3.3. Personalentwicklung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	für die Umsetzung verantwortlich
Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen.		Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Frauennetzwerken und in unseren eigenen Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.	implementiert	alle
Begabte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ermutigt, den nächsten Karriereschritt zu gehen.		Wir vermitteln Kontakte zum PK NRW und zum GI der H-BRS. Wir fördern sie im Rahmen eingeworbener Forschungsprojekte und berücksichtigen sie bereits als studentische Hilfskräfte in wissenschaftlichen Projekten sowie als Doktorandin/wiss. Mitarbeiterinnen.	implementiert	alle
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ermutigt, Erfahrungen im Ausland zu sammeln.		Wir nutzen unsere zahlreichen Kontakte an Partnerhochschulen und ermutigen Frauen, dort zu wirken und Neues auszuprobieren.	implementiert	alle
Mitarbeitergespräche		Die Vorgesetzten bieten einmal im Jahr ein Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräch an. Das Gespräch enthält u. a. Inhalte zum gegenseitigen Feedback, zur Arbeitssituation, zur Karriereplanung, zu Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten etc.) Die Gespräche werden anhand eines Gesprächsbogens geführt und protokolliert Auf Bitte der Beteiligten kann im Streitfall ein Mediator eingeschaltet werden.	implementiert	Dekanin und andere

### 3.4. Genderaspekte in Forschung und Lehre

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	implementiert/ Zeiträumen	für die Umsetzung verantwortlich
Wir bemühen uns, Gender Gaps in Forschung und Lehre zu erkennen und zu deren Behebung beizutragen	2	Die Fachbereichsleitung und in der Beratung Tätige ermutigen Forschende, Gender Gaps zu thematisieren und Studierende dafür zu sensibilisieren.	fortlaufender Prozess, wird im regelmäßigen Turnus als Thema des Studientags aufgegriffen	FB-Leitung
Alle Forschenden sind darüber informiert, dass Drittmittelvergabe häufig an das Thema Gleichstellung gebunden ist.	2	Die Fachbereichsleitung ermutigt Forschende, im Vorfeld einer Drittmittelanzeige Kontakt zur Gleichstellungsstelle aufzunehmen und sich beraten zu lassen.	fortlaufender Prozess	FB-Leitung
Wir berücksichtigen bei der Personalauswahl den Einfluss von Eltern- und Familienzeiten auf die akademische Karriere.	2	Wer sich bei uns bewirbt, kann sicher sein, dass Elternzeiten bei Forschungsleistungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere in Berufungsverfahren.	fortlaufender Prozess	alle
Studien- und Weiterbildungsangebote werden geschlechterbewusst kommuniziert.	1	Wir machen den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache im FB bekannt. Auch in der Bildsprache achten wir auf Klischeefreiheit.	fortlaufender Prozess, wird im regelmäßigen Turnus als Thema des Studientags aufgegriffen	FB-Leitung
Genderspezifische Lehr- und Forschungsinhalte werden publik gemacht.		Abschlussarbeiten und Projekte im Fachbereich werden gewürdigt (Über FB-News oder gender-to-technik-Blog; Info an Prodekanin)	implementiert	Prodekanin

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

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	für die Umsetzung verantwortlich
<b>Bei Schülerinnen</b>				
Wir setzen Impulse, damit Studienfächer frei von Klischees gewählt werden.		Wir nehmen am Girls' Day teil, an der Kinderuni und freuen uns über Schülerpraktikantinnen. Wir laden Schülerinnen zum Tag des offenen Projektes ein sowie zum Robocup und zur jährlichen Roboternacht ein. Außerdem: Instagram-Account @technikfreundinnen, enge Kooperation mit der Mädchenarbeit der Gleichstellungsstelle. Bei Bedarf wird eine studentische Hilfskraft dafür bereitgestellt.	implementiert	Schulbeauftragte
Wir bieten Schnupperveranstaltungen und Schnupperstudium für Oberstufenschülerinnen an.	1	Über die Veranstaltungen insb. in den Laboren sprechen wir gezielt Schülerinnen an.	in Planung	Schulbeauftragte
Schülerpraktikantinnen werden in unserem Fachbereich unterstützt.		Wir unterstützen die Gleichstellungsstelle mit inhaltlichen Beiträgen.	implementiert	alle
<b>Bei Studentinnen</b>				
Wir wollen den Anteil an Studentinnen in den Bachelorstudiengängen, in den Masterstudiengängen und bei Promotionen erhöhen.		Wir sprechen Studentinnen gezielt an und ermutigen sie, eine SHK- oder WHK-Stelle zu übernehmen, damit sie den Wissenschaftsbetrieb frühzeitig kennenlernen und als Rollenmodell für andere Studentinnen wirken.	implementiert	alle
Wir setzen Mentorinnen in der Studierwerkstatt ein.		Wir sprechen leistungsstarke Studentinnen gezielt an.	implementiert	Roberta Hodel, alle
Wissenschaft ist international. Deshalb fördern wir Studentinnen im internationalen Kontext.		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 Studentinnen, Auslandserfahrung zu sammeln.	implementiert	Beauftragter für Internationales
<b>Beim Personal</b>				



Frauen sollen in der Lehre sichtbarer werden.	2	Wir erhöhen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten.	fortlaufender Prozess	alle
Wir fordern Frauen bei Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung auf und unterstützen sie im Vorfeld.		Gibt es im Vorfeld einer Bewerbung Fragen zum beruflichen Umfeld oder der tatsächlichen Ausübung der Stelle, freuen wir uns über die Kontaktaufnahme.	implementiert	alle
Wir laden Frauen gezielt als Expertinnen ein und berücksichtigen sie (z. B. bei Vorträgen, Gastprofessuren).		In Berufungsverfahren werden Gutachten paritätisch berücksichtigt. Für Ringvorlesungen werden gezielt Referentinnen angesprochen.	implementiert	alle
Wir erhöhen den Anteil an Frauen in Honorarprofessuren.	1	Wir suchen in unseren Netzwerken gezielt nach möglichen Kandidatinnen	in Planung	alle
Wir möchten unsere Netzwerke in die Industrie stärken.		Wir ermutigen Promovierende 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 ermutigen Absolventinnen, unserem H-BRS-Alumninetzwerk beizutreten.	implementiert	alle

### 3.6. Fachbereichskultur

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	für die Umsetzung verantwortlich
Wir arbeiten an der Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur.		Wir unterstützen die Umsetzung des H-BRS-Gleichstellungskonzepts, des Diversitätskonzepts und die Aktionen anderer Stellen, die zu einem fairen Miteinander beitragen.	implementiert	Gleichstellungsbeauftragte
Wir berücksichtigen die Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten.		Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf die Leitlinien aufmerksam, z. B. durch Workshops am Studientag.	implementiert	alle
Wir berücksichtigen den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache.		Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf den Leitfaden aufmerksam.	implementiert	alle
Wir erkennen und vermeiden stereotype Rollenbilder im Umgang mit Technik und erkennen, dass viele technische Werkzeuge für die physischen Eigenschaften von Männern ausgelegt sind.	1	Zugeschriebene Geschlechterrollen bei Robotern lehnen wir genauso ab wie bei Menschen: Pflege- und Service-Roboter erhalten auch männliche Namen, Industrieroboter erhalten auch weibliche Namen.	teilweise implementiert; wir entwickeln Ideen und Lösungsmöglichkeiten für entsprechende Benachteiligungen	alle
Wir fördern Sozialkompetenzen und Lernkompetenzen in einem angenehmen Arbeitsumfeld.		Die Mentorinnen und Mentoren in der Studierwerkstatt werden bewusst so ausgewählt, dass sie die Diversität der Studierenden unseres Fachbereichs widerspiegeln.	implementiert	Roberta Hodel
Wir bieten Unterstützung und Kompensation bei hohem Arbeitseinsatz in Gremien an.		Individuell abgestimmt kann bei der Fachbereichsleitung eine Unterstützung durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte beantragt werden.	implementiert	Dekanin

## 4. Schlussbemerkung

Der Plan wurde erstellt von:

14.10.24, Prof.'in Dr.'in Iris Groß, Dekanin

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

15.10.2024 Prof.'in Dr.'in Irene Rothe, Gleichstellungsbeauftragte

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

24.10.2024

---

Datum des Fachbereichsbeschlusses

24.10.2024 Prof.'in Dr.'in Corinna Thomser, Vorsitzende des Fachbereichsrats

---

Datum, Funktion der Leitung, Name, Unterschrift

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