

# Gleichstellungsplan

## Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften 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 Angewandte Naturwissenschaften. 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 bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen, den Promovierenden sowie den Professor:innen 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).



Lehrkräfte für besondere Aufgaben									33 %	67 %	0 %
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	2	1	0	3	0	1	0	1			
Befristet	0	2	0	2	0	0	0	0			
Honorar-, Vertretungs- und Stiftungsprofessuren*									14 %	86 %	0 %
	w	m	d	Gesamt	*Stiftungsprofessuren sind ebenfalls in „Professuren Stand März 2024“ inkludiert.						
Unbefristet	0	1	0	1							
Befristet	1	5	0	6							

## 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 05	33,3	43,6

Die Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist bis zum Sommersemester 2027 auf 43,6 % 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, anlehnt an das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule (Rahmenplan nach §6a LGG)

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir bieten flexible Arbeitszeiten an.	1	DV mobiles Arbeiten	implementiert	Dekan
Wir unterstützen Studierende mit Care-Tätigkeit oder bei Krankheit in ihrem Studium	1	In Rücksprache werden Angebote digital, hybrid bzw. andere Lehrangebote ermöglicht.	Bis Ende 2025	Modulverantwortliche, Dozierende
Wir ermutigen Väter unabhängig von ihrem Status aktiv Elternzeit zu nehmen.	2	Information von der Gleichstellungsstelle.	Ab sofort	Kollegium

Sitzungen und Tagungen organisieren wir familiengerecht.	3	Wir achten darauf, die Bedürfnisse von Mitgliedern des FB mit Angehörigen zu erfragen und zu berücksichtigen. Veranstaltungen werden möglichst hybrid gehalten.	Ab sofort	FBR: Fachbereichsvorsitzende/r, Organisierende der jeweiligen Veranstaltung
Wir informieren regelmäßig FB-Mitglieder über Unterstützungsangebote bei Care-Tätigkeiten <sup>4</sup> .	2	Informationsmails (2x jährlich)	Bis Ende 2025	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungstelle

### 3.2. Maßnahmen zur Qualifizierung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen bis	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir stellen uns gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.	2	<p>Mitglieder des FB, auch Lehrbeauftragte, werden über die Initiative „Bündnis gegen Sexismus“ informiert.</p> <p>Mitglieder des Fachbereichs, auch Lehrbeauftragte, nehmen an Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt Antidiskriminierung teil.</p> <p>Beschäftigte mit Leitungsaufgaben nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung und sexueller Belästigung teil (gesetzlich verpflichtend).</p> <p>Informationen und Fortbildungen werden über SAM ermöglicht.</p>	Bis Ende 2025	Dekan
Wir bieten Qualifizierung in Elternzeit an.	3	Wir laden Mitglieder des FB, die sich in Elternzeit befinden, zu Fortbildungen und Tagungen ein. Auch als Referent:innen sind sie willkommen.	Implementiert	Organisierende der jeweiligen Veranstaltung, Dekan

Wir bieten fachliche Fortbildungen für alle Berufsgruppen an. <b>5.</b>	2	Allgemeine Schulungen werden hochschulweit angeboten; Fachschulungen werden vom FB unterstützt.	Implementiert	Organisierende der jeweiligen Veranstaltung, Dekan
----------------------------------------------------------------------------	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------	----------------------------------------------------

### 3.3. Personalentwicklung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen bei Professuren.	1	Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Frauennetzwerken und in unseren eigenen Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.	Teilweise implementiert Ab sofort	Vorsitz Berufungskommission, Dekan informiert Gleichstellungsbeauftragte nach FBR-Beschluss
Begabte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ermutigt, den nächsten Karriereschritt zu gehen.	2	Wir vermitteln Kontakte zum PK NRW und zum GI der HBRS.	Implementiert	Professor:innen
Wissenschaftliche 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.	Implementiert	Fachvorgesetzte
Job Rotation/Vertretungsregelung.	1	Erstellen einer Vertretungsliste für jedes Modul.	Teilweise implementiert Bis 2026	Modulverantwortliche

### 3.4. Genderaspekte in Forschung und Lehre

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
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.	Implementiert	Gesamter Fachbereich

Wir wissen, dass Drittmittelvergabe häufig an das Thema Gleichstellung gebunden ist.	3	Die Fachbereichsleitung ermutigt Forschende, im Vorfeld einer Drittmittelanzeige Kontakt zur Gleichstellungsstelle aufzunehmen und sich beraten zu lassen.	Implementiert	Projektleitung
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.	Implementiert	Vorsitzende des jeweiligen Auswahlgremiums
Genderspezifische Lehr- und Forschungsinhalte werden publik gemacht.	3	Abschlussarbeiten und Projekte im FB werden gewürdigt (z.B. über News).	Implementiert	Fachvorgesetzte und Dekanatsassistenten

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

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
<b>Bei Studentinnen</b>				
Wir wollen den Anteil an Studentinnen in den Masterstudiengängen erhöhen und ermutigen Studierende eine Promotion anzufangen.	3	Wir sprechen Studentinnen und nonbinäre Studierende gezielt an und ermutigen sie, eine SHK- oder WHK-Stelle zu übernehmen, damit sie den Wissenschaftsbetrieb frühzeitig kennenlernen.	Implementiert	Modul- und Projektverantwortliche
Wissenschaft ist international. Deshalb fördern wir Studentinnen im internationalen Kontext.	3	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	Team Internationales des Fachbereichs
FB-interne Projekte	1	Schnupperstudium Chemie mit Materialwissenschaften und Biologie; Angebote für Schülerpraktika und	Implementiert Girls und Boys Day soll neu organisiert	Dekanatsassistenten

		Berufsfelderkundungstage im Bereich Chemie, Biologie, Physik und Materialwissenschaften; Teilnahme am Girls Day und Boys Day	werden: Bis Frühjahr 2025	
<b>Beim Personal</b>				
Frauen sollen in der Lehre sichtbarer werden.	1	Wir erhöhen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten und LfbAs durch aktive Ansprache an Frauen in unseren Netzwerken.	Bis 2026	Modulverantwortliche
Wir fordern Frauen bei Stellenausschreibungen aktiv zur Bewerbung auf und unterstützen sie im Vorfeld.	2	Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Frauennetzwerken und in unseren eigenen Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.	Teilweise implementiert Ab sofort	Fachvorgesetzte
Wir laden Frauen gezielt als Expertinnen ein und berücksichtigen sie (z.B. bei Vorträgen, Gastprofessuren etc.).	2	Wir bemühen uns, nicht in erster Linie an Männer zu denken, wenn Expertise gefragt ist. Es wird angestrebt, Gutachter in Berufungsverfahren paritätisch anzufragen.	Bis 2026	Modulverantwortliche, Fachvorgesetzte, BK-Vorsitzende
Wir möchten unsere Netzwerke in die Industrie stärken.	3	Wir ermutigen Doktorandinnen nach Abschluss der 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.  Wir machen auf hochschulinterne Programme wie z.B. PEP aufmerksam.	Bis 2025	Fachvorgesetzte
<b>7.</b>				

### 3.6. Fachbereichskultur

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir arbeiten an der Weiterentwicklung einer Chancengleichheit orientierten Organisationskultur inkl. Fachbereichskultur.	1	Wir kennen unser Gleichstellungs- und Diversitätskonzept.  Bericht der Ombudskommission im FBR.	Ab sofort (1x jährlich)	Dekan, Sekretariat
Wir unterstützen FB-Mitglieder bei der Rückkehr nach der Elternzeit.		Erstellung eines Konzepts nach Beenden oder Reduktion der Elternzeit.  Es wird je ein Mentor oder eine Mentorin zugewiesen, sodass eine einfache Wiedereingliederung erfolgt und ein direkter Ansprechpartner besteht.	Bis Ende 2025	Dekan
Wir erinnern regelmäßig an den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache.	3	Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf den Leitfaden aufmerksam.	Implementiert, Fortlaufend	Sekretariat
Wir berücksichtigen die Bedürfnisse von Eltern und menstruierenden Personen und möchten ihnen den Alltag erleichtern.	2	Wir bieten Still- und Wickelräume an.  Wir bieten kostenlose Menstruationsartikel an.	Teilweise implementiert, abhängig von Bauphase	Gleichstellungsstelle
Wir achten auf gute, auf Gleichberechtigung basierende Atmosphäre und kollegialen Umgang.	1	Wir erinnern uns, inkl. Lehrbeauftragte und Studierende, regelmäßig an die Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten.  Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen zum partnerschaftlichen Umgang.	Ab sofort (1x jährlich)	Dekan, Gleichstellungsbeauftragte

## 9. Schlussbemerkung

Der Plan wurde erstellt von:

21.10.2024 Prof. Dr. Richard Jäger, Dekan des Fachbereichs

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

21.10.2024 Dr. Nicole Strauß, Gleichstellungsbeauftragte

21.10.2024 Hannah Rohde, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

26.09.2024

---

Datum des Fachbereichsbeschlusses:

21.10.2024 Prof. Dr. Ulrich Eßmann, Vorsitzender 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.