

Gleichstellungsplan

Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung 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 Sozialpolitik und Soziale Sicherung. 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/im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/im Bereich der Professorinnen zu halten.

Über Personalentwicklungspläne und Förderprogramme soll nach geeigneten Möglichkeiten gesucht werden, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen zu behalten. 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 Sozialpolitik und Soziale Sicherung (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.)

Sozialpolitik und Soziale Sicherung (w = Frauen, m = Männer, d = divers)									Frauen (in %)	Männer (in %)	Divers (in %)
SHK / WHK									68 %	32 %	0 %
	Vollbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
SHK	0	0	0	0	10	4	0	14			
WHK	0	0	0	0	3	2	0	5			
Studierende in Studiengängen	w	m	d	Gesamt	Stud. Insg. (Anzahl Personen)				58 %	42 %	0 %
Nachhaltige Sozialpolitik (B.A.)	247	211	0	458							
Sozialvers. (B.A.)	186	85	0	271							
Social Protection (M.Sc.)	55	54	0	109							
					838						
Promovier. (intern)	4	0	0	4					100 %	0 %	0 %
Wiss. Mitarb.									32 %	68 %	0 %
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	1	1	0	2	3	2	0	5			
Befristet	0	2	0	2	5	4	0	9			
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung									100 %	0 %	0 %
	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	0	0	1			
Professuren									44 %	56 %	0 %
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	5	6	0	11	2	4	0	6			
Befristet	0	0	0	0	1	0	0	1			
Lehrkräfte für besondere Aufgaben									100 %	0 %	0 %
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)						
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt			
Unbefristet	1	0	0	1	2	0	0	2			
Befristet	0	0	0	0	1	0	0	1			
Honorar-, Vertretungs- und Stiftungsprofessuren*									21 %	79 %	0 %
	w	m	d	Gesamt		*Stiftungsprofessuren sind ebenfalls in „Professuren“ inkludiert.					
Unbefristet	3	10	0	13							
Befristet	2	9	0	11							

2.2. Gleichstellungsquote nach §37a HG

Fachbereich	Ist Professorinnen WiSe 2024 in %	Vom Präsidium festgelegte Gleichstellungsquote für Professuren (V-042-24) bis zum Sommersemester 2027 in %.
FB 06	44,4	50,0

Die Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist bis zum Sommersemester 2027 auf 50,0 % zu erhöhen. Die Parität wird voraussichtlich schon früher erreicht.

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)¹	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir bieten flexible Arbeitszeiten an.	1	DV mobiles Arbeiten, DV Sabbatical für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	Ja, voll	Dekan
Wir ermutigen Väter unabhängig von ihrem Status aktiv, Elternzeit zu nehmen.	3	Wir fördern eine Aufklärungskampagne in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.	ja	Dekan
Sitzungen und Tagungen organisieren wir familiengerecht.	2	Als Gremientag ist der Donnerstag gemeinhin akzeptiert. An anderen Tagen achten wir darauf, die Bedürfnisse von Mitgliedern des FB mit Angehörigen zu erfragen und zu berücksichtigen.	weitgehend	FBR-Vorsitz Dekan
Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.	1	Skills Week in den Herbstferien, um Lehrende mit Kindern zu entlasten	ja	Studiengangsleitungen

3.2. Maßnahmen zur Qualifizierung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir stellen uns gegen sexualisierte	1	Mitglieder des FB, auch Lehrbeauftragte, werden über die	teilweise	Gleichstellungsbeauftragte

¹ Priorität: 1 = hoch, 2 = mittel, 3 = niedrig

Gewalt und Diskriminierung.		<p>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>		
Wir bieten Qualifizierung in Elternzeit an.	3	Wir laden Mitglieder des FB, die sich in Elternzeit befinden, gezielt zu Fortbildungen und Tagungen ein. Auch als Referent:innen sind sie willkommen.	In Planung	Dekan

3.3. Personalentwicklung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen und tin*-Personen ²	1	Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Netzwerken und in unseren eigenen Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.	ja	Kommissionsvorsitz Dekan
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.	ja	Promotionsbeauftr. Dekan
Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	2	Wir nutzen unsere zahlreichen Kontakte	ja	Prodekan

² tin* ist eine Abkürzung und steht für trans*, inter* und nichtbinäre Personen

werden ermutigt, Erfahrungen im Ausland zu sammeln.		an Partnerhochschulen und ermutigen Frauen und tin*-Personen, dort als Lehrende zu wirken und Neues auszuprobieren.		
---	--	---	--	--

3.4. Genderaspekte in Forschung und Lehre

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeiträumen	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 und tin*-Personen auswirken.	1	Die Fachbereichsleitung und in der Beratung Tätige ermutigen Forschende, Gender Gaps zu thematisieren und Studierende dafür zu sensibilisieren.	ja	Lehrende
Wir wissen, 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.	In Planung 2025	Dekan
Personen, die in unserem FB mit Personalauswahl betraut werden, kennen den Unterschied zwischen akademischem und biologischem Alter.	3	Wer sich bei uns bewirbt kann sicher sein, dass Elternzeiten bei Forschungsleistungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere in Berufungsverfahren.	ja	Kommissionsvorsitz
Studien- und Weiterbildungsangebote werden geschlechterbewusst kommuniziert.	2	Wir machen den Leitfadensprache im FB bekannt. Auch in der Bildsprache achten wir auf Klischeefreiheit.	ja	Gleichstellungsbeauftragte
Genderspezifische Lehr- und Forschungsinhalte werden publik gemacht.	2	Abschlussarbeiten und Projekte im FB werden gewürdigt (z.B. über News).	ja	Betreuende Profs Gleichstellungsbeauftragte

3.5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeiträumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Bei Studentinnen				
Wir wollen den Anteil an Studentinnen in den Masterstudiengängen und im Promotionsstudiengang erhöhen.	2	Wir sprechen Studentinnen und nonbinäre Studierende gezielt an und ermutigen sie, eine SHK-Stelle oder WHK-Stelle zu übernehmen, damit sie den Wissenschaftsbetrieb frühzeitig kennenlernen.	ja	Professor:innen
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 Studentinnen, Auslandserfahrung zu sammeln.	ja	
Beim Personal				
Frauen und tin*-Personen sollen in der Lehre sichtbarer werden.	2	Wir erhöhen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten.	ja	Studiengangsleiter:innen Dekan
Wir fordern Frauen und tin*-Personen bei Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung auf und unterstützen sie im Vorfeld.	1	Haben Frauen und tin*-Personen im Vorfeld einer Bewerbung Fragen zum beruflichen Umfeld oder der tatsächlichen Ausübung der Stelle, freuen wir uns über die Kontaktaufnahme und nehmen auch proaktiv Kontakt auf.	ja	Dekan; Kommissionsvorsitz
Wir laden Frauen und tin*-Personen gezielt als Expertinnen ein und berücksichtigen sie (z.B. bei Vorträgen, Gastprofessuren etc.)	3	Wir bemühen uns, nicht in erster Linie an Männer zu denken, wenn Expertise gefragt ist. In Berufungsverfahren werden Gutachten paritätisch berücksichtigt.	ja	Kommissionsvorsitz Professor:innen

Wir möchten unsere Netzwerke in die Industrie stärken.	3	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 ermutigen Absolventinnen, unserem H-BRS-Alumninetzwerk beizutreten.	Ja, soweit sinnvoll	Betreuer:innen
--	---	---	---------------------	----------------

3.6. Fachbereichskultur

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir arbeiten stetig an der Weiterentwicklung einer Chancengleichheit orientierten Organisationskultur für alle Geschlechter.	1	Wir kennen unser Gleichstellungskonzept, das Diversitätskonzept und unterstützen Aktionen anderer Stellen, die zu einem fairen Miteinander beitragen.	ja	gesamter FB
Wir erinnern uns regelmäßig an die Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten.	2	Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf die Leitlinien aufmerksam.	ja	gesamter FB
Wir erinnern uns regelmäßig an den Leitfaden geschlechterbewusste Sprache.	2	Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf den Leitfaden aufmerksam.	ja	gesamter FB
Wir unterstützen Frauen und tin*-Personen bei biologisch notwendigen Vorgängen, die sie nicht kontrollieren können.	1	Wir bieten Still- und Wickelräume an. Wir bieten kostenlose Menstruationsartikel an. Unabhängig von ihrem jeweiligen Status an der Hochschule sollen sich alle Frauen und tin*-Personen sicher an der H-BRS fühlen.	Ja, in Sankt Augustin	gesamter FB

Wir sprechen uns und andere gendergerecht an.	3	Wir gehen proaktiv auf Kolleg*innen, Studierende und Partner*innen zu und fragen sie, mit welcher Anrede und welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten.	teilweise	
---	---	--	-----------	--

4. Schlussbemerkung

Der Plan wurde erstellt von:

26.09.2024 Prof. Dr. Christian Rexrodt, Dekan

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

26.09.2024 Andrea Jussen, Gleichstellungsbeauftragte

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

26.09.2024

Datum des Fachbereichsbeschlusses

26.09.2024 Prof. Dr. Erwin Toepler, 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.