

Gleichstellungsplan der Fachhochschule Kiel im Rahmen des Struktur und Entwicklungsplans (STEP) für den Zeitraum vom 2014 bis 2020

Präambel

Mit dem Gleichstellungsplan als Teil des Strukturentwicklungsplanes (STEP) konkretisiert die Fachhochschule Kiel Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter auf der Grundlage des Hochschulgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (HSG), des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG), der Verfassung der Fachhochschule Kiel, der Leitsätze der FH Kiel, sowie den EU Vorgaben zum Gender Mainstreaming.

Die rechtliche Grundlage der Gleichstellungsarbeit wird komplementiert durch eine an den aktuellen sozialwissenschaftlichen Forschungen ausgerichtete Arbeit, die den Blick über „den Tellerrand“ der Heteronormativität richtet und neben der Kategorie Gender die intersektionelle Verflechtung mit weiteren Diversitätskategorien stets berücksichtigt.

Das Bestreben liegt in der weiteren strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in allen Hochschulbereichen und auf allen Ebenen.

Die Verankerung der Themen Gender, Familie und Vielfalt in der Hochschulkultur sind über die Verankerung im Leitbild bereits prominent positioniert.

Ziele und Unterziele

Die **Ziele** des Gleichstellungsplans sind die Chancengleichheit für alle Mitglieder auf allen Ebenen der Hochschule weiter aktiv zu fördern. Dies geschieht über:

➤ **Struktur- und Organisationsentwicklung:**

d. h. alle, die Hochschule betreffenden Entscheidungen und Entwicklungen sollen unter Anwendung von Gender und Diversity Mainstreaming betrieben und umgesetzt werden.

➤ **Sensibilisierung**

d.h. die Genderkompetenz und die Sensibilisierung für Vielfalt sämtlicher Mitglieder der Hochschule soll gestärkt werden und dabei auch der Blick über die Heteronormativität hinaus geschärft werden.

Ausgewählte **Unterziele und Maßnahmen** zur Erreichung dieser Ziele in den Jahren 2014-2020¹⁸

➤ **Struktur- und Organisationsentwicklung:**

¹⁸ Siehe auch Anlagen 1-3

Gleichstellungspläne der Fachbereiche

Die Konvente der Fachbereiche entwickeln mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Gleichstellungspläne, um zu verdeutlichen, welchen Beitrag die Fachbereiche zur Zielerfüllung leisten, dabei setzen sie sich Ziele und entwickeln entsprechend Maßnahmen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Dekanaten und diese berichten in regelmäßigen Abständen dem Senat über die Entwicklungen.

Eine einheitliche Struktur zur Erstellung der Gleichstellungspläne wird gemeinsam mit den FB GB und der hauptamtlichen GB erstellt. Hier besteht auch eine enge Zusammenarbeit und stetiger Austausch, wie Ziele bestmöglich erreicht werden können.

Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Personalauswahlprozessen
Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren¹⁹ werden nach einem transparenten und auf Chancengleichheit und Rechtssicherheit ausgelegten Prozess durchgeführt. Die aktive Suche nach Frauen und bei gleicher Eignung die bevorzugte Einstellung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert werden konsequent angewendet.

Gender- und diversitätssensible Karriereentwicklung – Führungskräfte werden in Gender- und Diversitätskompetenz geschult, da sich eine gender- und diversitätsbewusste Personalführung positiv auf die Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht oder anderen Vielfaltsmerkmalen auswirkt. Förderungsangebote für Frauen in Führungspositionen werden angeboten (Coaching, Training, Supervision). Bei Beförderung und Entfristungen werden Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt.

Nachwuchsentwicklung: Auch für das neu einzurichtende Promotionskolleg Schleswig-Holstein wie für die an der FH eingerichteten Qualifizierungsstellen wird die Fachhochschule Kiel darauf hinwirken, dass ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis prioritär berücksichtigt wird.

Verankerung von Gender- und Diversitätskomponenten im QM – das Qualitätsmanagement stellt eine der entscheidenden Stellschrauben für die Querschnittsverankerung von Zielen und die Erreichung der selbst gesetzten und extern geforderten Qualitätsmerkmale dar. Über die Kopplung an die Leitsätze der FH sind auch die Themen Gender, Familie und Vielfalt bereits eng an das QM gebunden.

Auditierung zur familiengerechten Hochschule und die damit einhergehenden Zielvereinbarungen und Maßnahmen

➤ für Studierende: familienbedingte Vorabanmeldung für teilnahmebeschränkte Kurse, Gleichstellung von Erkrankung von Kindern und zu Pflegenden mit der eige-

¹⁹ Der Berufungsprozess ist einer der wichtigen Entwicklungsprozesse der Fachhochschule Kiel in Hinblick auf die Umsetzung ihrer Vision und somit auch für die Entwicklung in Hinblick auf Gender- und Diversitätssensibilität. Der Berufungsprozess hat daher auf zwei Ebenen eine wichtige Funktion; er kann einerseits eine Entwicklung zu einer heterogenen Professor_innenschaft mitgestalten und andererseits den Weiterausbau einer gender- und diversitätssensiblen Lehre voranbringen.

nen Erkrankung bei Prüfungen;

- für Beschäftigte: transparente Regelung zur alternierenden Wohnraumarbeit, Erziehungszeiten werden positiv angerechnet;
- darüber hinaus: Angebote zur Kinderferienbetreuung, Notfallbetreuung in Randzeiten und in den IDW, Inhouse-Fortbildungen in Teilzeit ermöglichen, Selbstverwaltungs-Engagement für TZ Mitarbeitende ermöglichen, das Familienservicebüro als Anlaufstelle für Erstberatung.
- Im Herbst 2016 ist des Weiteren die Entscheidung für die Reauditierung getroffen worden, in dieser sollen nach einer Evaluation erfolgreiche Maßnahmen verstetigt und weitere passgenau entwickelt und umgesetzt werden.

Monitoring:

Abbildung von Diversität – Neben dem bereits gut etablierten Gendermonitoring in Personal- und Studierendenstatistiken, soll eine auf Freiwilligkeit basierende Betrachtung anderer Diversitätsmerkmale installiert werden, um zielgruppenspezifische Bedarfe auszumachen.

Dafür werden einheitliche Fragestellungen entwickelt und in bereits bestehende Erhebungen integriert.

➤ **Sensibilisierung:**

Lehre - Die Fachhochschule Kiel setzt sich dafür ein, dass einerseits eine gender- und diversitätssensible Vermittlung von Lehrinhalten umgesetzt wird und andererseits auch bei den Inhalten der Lehre nach Anknüpfungspunkten bei den Themen Gender, Familie und Vielfalt gesucht wird. Dafür stehen an der FH auf verschiedenen Ebenen Expert_innen zur Beratung zur Verfügung. Durch das Projekt MeQS, in dem Gender- und Diversitätssensibilität einen der 6 Schwerpunkte darstellt und die angestrebte Verstetigung des Projekts als Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung, ist auch die Verstetigung von Gender und Diversitätsthemen in der Lehre und deren Vermittlung sichergestellt.

Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung - In Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie bei Fällen von Diskriminierung auf Grund von Diversitätsmerkmalen findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden, Gastdozent_innen sowie Gasthörer_innen angewandt. Das Präsidium leitet in diesen Fällen rechtliche und disziplinarische Maßnahmen ein. Es ist sicherzustellen, dass der belästigten bzw. diskriminierten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte werden nur im Einverständnis mit der belästigten bzw. diskriminierten Person unternommen. Die Entwicklung eines Führungs- und Verhaltenskodex integriert Vorgaben zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Gender- und diversitätssensible Kommunikation - Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs- und Studienordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Fachhochschule Kiel werden gender- und diskriminierungsfrei formuliert (dies beinhaltet auch eine diversitätssensible Bildsprache). Auch werden die Themen Gender, Familie und Vielfalt in die Marke FH Kiel und die entsprechende Außen-Kommunikation integriert.

Veranstaltungen – Insbesondere in den Angeboten der IDW werden die Themen Gender, Familie und Vielfalt regelmäßig aufgegriffen sowie Veranstaltungen zum Thema Karriereentwicklung an Fachhochschulen angeboten.

Implementation von Gender und Vielfalt in Forschung – Unterstützungsangebot durch das IGD für Forschende in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Technologietransfer und dem Gleichstellungsbüro für die Integration in Anträge.

Die Konkretisierung des Gleichstellungsplanes ergibt sich aus den Anlagen 1-3 und ist organischer Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans.

| Gender | |
|---|--|
| Ziele | Maßnahmen |
| möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis FH allgemein | Bei gleicher Qualifikation wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt eingeladen und eingestellt (bei Frauen) oder besonders angesprochen (bei Männern) |
| | Stellenausschreibungen so formulieren, dass sich Frauen angesprochen fühlen. Z.B. Hinweis zur familiengerechten Hochschule; |
| | Die Wahrnehmung einer Headhunting Agentur wird eruiert (Prof. + Führungspositionen) |
| | Bei Übernahme von Führungsverantwortung kann ein Coaching in Anspruch genommen werden. |
| | Mehr Masterstudentinnen Promotion ermöglichen (Masterstudierende für FH Promotion motivieren (Frühzeitige und direkte Ansprachen der möglichen Kandidatinnen; Promotionsstipendien in angemessener Höhe + zeitlichem Umfang) |
| | Dual Career Förderung (regionale Dual Career Netzwerke eruiern, Zusammenarbeit mit Uni, Geomar usw. erweitern.) |
| | Stipendienprogramme ausbauen (zeitlich und finanziell angemessen) |
| | Etablierung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Phase des ersten Sichtens der Bewerbungsunterlagen und zur unbefangenen Auswahl der Einzuladenen |
| | Interesse durch Ausschreibung wecken |
| | gezielte Ansprache |
| möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Professor_innen | Familienfreundliche Gremienzeiten (Sitzungsende bekannt geben, Planbarkeit über Zeitpunkt und Dauer, Zeitplan mitschicken) |
| | Bei Ausschreibungen von Führungspositionen, erneute Ausschreibung, wenn ohne Bewerbungen von Frauen und die Marktlage die Bewerbung von Frauen erhoffen lässt |
| | Leitungserfahrung und Berufserfahrung (im Sinne der Berufungsfähigkeit) die in Teilzeit erbracht wurden, werden angerechnet |
| | Unterstützung der FB GB durch die zentrale GB und generelle Option der Vertretung |
| | Nutzung von direkten Kontakten |
| | Nutzung von Netzwerken |
| | Nutzung von Datenbanken |
| | Weiterleitung der Liste der Bewerber_innen an die zentrale GB |
| | Schulungsmaßnahme für Berufungskommissionen inkludieren Aspekte von Gender und Diversity. |
| | Integration des Prüfbogens zu Genderaspekten in den Berufungsverfahrenprozess |
| möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden | Strategievereinbarung zur Ausrichtung der Stelle zwischen Präsidium, Dekan_in & Zentraler GB |
| | auch Führungspositionen sind in Teilzeit besetzbar, Jobsharing Möglichkeiten eruiern |
| Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen | Bei Nachfolgebesetzungen & Qualifizierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt angesprochen und gefördert. |
| | Girls Day |
| | Schülerinnen-Technik-Tage |
| Genderforschung stabilisieren | Roberta |
| | Gender in Förderanträge implementieren |
| Gender und Diversity in Qualitätsmanagement und Monitoring implementieren | In Prozessbeschreibungen integrieren |
| | Bericht über Gendermonitorin im Geschäftsbericht sowie im Bericht des Gleichstellungsbüros |
| | Befragungen vereinheitlichen |

Struktur- und Organisationsentwicklung

| | | |
|-----------------------------|---|---|
| Sensibilisierung | Gendersensible Kommunikation | Leitfaden überarbeiten |
| | | Workshops für alle FH Angehörigen |
| | Interdisziplinäre Veranstaltungen zum Thema Gender | Mitarbeitenden und Studierenden den Zugang zu externen Veranstaltungen /Weiterbildungen /Netzwerkbildung ermöglichen (Informieren) |
| | | Angebote in den IDW in Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro + den Fachbereichen |
| | Gendersensible Lehre | Besuch von Gender Veranstaltungen in den ersten 3 Jahren obligatorisch (Neuberufene, Lehrende, Profs) |
| | | Gender- und Diversitysensible Curriculagegestaltung |
| | | Überfachliche Gender- und Diversityangebote für Studierende in den IDW |
| | | Diversität und Gender als Schwerpunkt weiterhin im ZLL |
| | Gender- und Diversitysensibilisierung der Zusammenbeitskultur | mehr Angebote zu gendersensibler Lehre; Fortbildungsangebote auf die einzelnen Fachbereiche zugeschnitten (ZLL + Gleichstellungsbüro) |
| | | Mitarbeitenden Gespräche verbindlich und mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsbezug |
| | Gender- und diversitysensible Außendarstellung | Führungskräfte Schulungen inklusive Gender & Diversity-Sensibilisierung und Vereinbarkeit |
| | | Zielgruppenspezifische Webseite |
| | tradierte Berufswahlmuster aufweichen (Interesse wecken, Studentinnenanteil in technischen Studiengängen erhöhen,...) | Leitsätze (kommunizieren und ggf. weiterentwickeln) |
| | | Gender- und diversitysensible Markenkommunikation |
| | | Bei Kindern Interesse für Technik wecken (Zusammenarbeit mit FB Soziale Arbeit und Gesundheit --> mit Sozialpädagog_innen Konzepte entwickeln; Studierende lernen, wie Kinder an Technik herangeführt werden können; gemeinsame Projekte) |
| | | z.B. Technikvorführungseinladungen; Kreativität betonen; Fachbereichs Marketing Gendersensibel |
| | | leichterer Zugang für Kurzentschlossene: Vorpraktikum kann später nachgeholt werden, um mehr Frauen für technische Studiengänge zu gewinnen |
| | | gendersensible Studienberatung |
| | | Praktika (Schüler_innenpraktikum anbieten in Kooperation mit Kolleg_innen), |
| | | Gendersensibilität in FH-Projekte (startIng, Raceyard,...) |
| Schülerinnen-Technik-Tage, | | |
| BMBF Anträge mit MINT Bezug | | |
| Roberta | | |
| Studieninformationstage | | |
| Girls Day | | |

Abkürzungen:

| | |
|------|--|
| BMBF | Bundesministerium für Forschung und Bildung |
| FB | Fachbereich |
| FH | Fachhochschule |
| GB | Gleichstellungbeauftragte |
| IDW | Interdisziplinäre Wochen |
| MINT | Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik |
| RBZ | Regionales Bildungszentrum |
| ZLL | Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung |

| | | Familie | |
|---|---|---|--|
| | | Ziele | Maßnahmen |
| Struktur- und Organisationsentwicklung | | Unterstützungsangebote für Not- und Ferienzeiten | Kooperationssuche für Ferienbetreuung; Wiederbelebung der Babysittingbörse; Eltern-Kind-Raum; Kinder-Campus-Tag |
| | | Familienverträglichkeit | Vorlesungszeiten anpassen /nicht anpassen; Reauditierung und fortlaufende Reflexion; Schulferien --> familienfreundliche Lösungen |
| | | Verlässliche Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte | Belegplätze in Kitas; Kooperationsabsprachen mit Geomar für mögliches Kitaprojekt am Seefischmarkt |
| | | Für Studierende mit Familienverpflichtungen Studien- und Prüfungsverlauf flexibel gestalten | Studienzeiten passend zu Kieler Kinderbetreuungszeiten; Wünsche Gruppeneinteilung berücksichtigen; Beratungsangebote bei Fragen in der FH bereitstellen/vermitteln (Familienservicebüro) |
| | | | Regelungen für die Zulassung zu zulassungsbeschränkten Kursen in den Fachbereichen treffen |
| | | | Unterstützung für Alleinerziehende; Möglichkeit zur Vorabanmeldung, wenn die Studierbarkeit der übrigen Studierenden nicht gefährdet wird. |
| | | | Beratung; Vereinfachung von An- und Abmeldung |
| | | | Regelungen für Studienverlauf und Prüfungen für Studierende mit Familienpflichten festlegen |
| | Bindung von Beschäftigten durch familienfreundliche Arbeitgeberin | Wiedereinstiegsplan wird gemeinsam erstellt vor dem Ausstieg | |
| | | Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit | |
| | | Vertretungen, Fortbildungen anbieten für Beschäftigte in Elternzeit | |
| | Monitoring | regelmäßige Bedarfsermittlung | |
| Sensibilisierung | familienfreundlicher Campus | Eltern-Kind Raum installieren | |
| | | Familien in Hochschulfeste inkludieren | |
| | | Stammtisch Angebote für Eltern /Pfleger | |
| | Familienfreundliche Hochschule | Umsetzung der Ziele des Audits | |
| | | Reauditierung | |
| | | Abschlussunterstützungsangebot für Alleinerziehende | |
| | | Medienauftritt anpassen | |
| | in allen baulichen Planungen und Umbauten inkludieren | | |
| | Leitsätze erweitern um Familienfreundlichkeit | | |

| | | Vielfalt | |
|---|--|---|---|
| | | Ziele | Maßnahmen |
| Struktur- und Organisationsentwicklung | Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund | | Integrationskonzept für Studierende mit Migrationshintergrund |
| | Gender- und Diversityforschung stabilisieren | | Drittmittelanträge unterstützen |
| | | | Forschungsaufträge zur Implementierung in die FH |
| | Barrierefreie Hochschule | | in allen baulichen Planungen und Umbauten inkludieren |
| | | | Medienauftritt anpassen |
| | Erwerb von Diversity- + Genderkompetenz bei den Studierenden insbesondere der technischen FB | | Veranstaltungen in den IDWs |
| | Hochschul-leben für trans_ - und inter_ - Menschen verbessern | | Unisextoiletten |
| | | | kein Zwang zur Angabe des Geschlechts z.b bei Hochschul-Befragungen |
| | Diskriminierungsfreie Hochschule | | Das AGG findet sinngemäß auch Anwendung auf Studierende, Gastdozierende sowie Gasthörer_innen. |
| | | | Etablierung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Phase des ersten Sichtens der Bewerbungsunterlagen und zur unbefangenen Auswahl der Einzuladenden |
| | | Alle Schritte werden im Einverständnis mit der belästigten bzw. diskriminierten Person unternommen, ihr entstehen keine weiteren Nachteile. | |
| Monitoring | | Berichte und Statistiken auf Vielfalt ausrichten | |
| Sensibilisierung | Sichtbarkeit von sexueller Vielfalt | | Informations- und Veranstaltungsangebote zu queeren Themen |
| | Aussenkommunikation optimieren | | Leitsätze erweitern |
| | | | Verabschiedung einer Diversity Policy und entsprechende Kommunikation |
| | Interkulturelle Hochschule | | interkulturelle Trainings für Beschäftigte und Studierende anbieten |
| | | | Tutorien ausbauen |
| | | | Propädeutische Angebote ausbauen |
| | | | Schulungsangebote für Mitarbeitende insbesondere auch in der Studierendenberatung |
| | Interdisziplinäre Hochschule | | Weiterführung Programm Migration und Bildung |
| | | | Weiterführung der Interdisziplinären Wochen |
| | | | Übertragung StartIng auf andere Fachbereiche |
| | Erstgenerationsstudierende ermuntern | | freie Wahlpflichtangebote in jedem Fachbereich zu Gender & Diversity und Nachhaltiger Entwicklung |
| | | | Projekte in den Fachbereichen fördern |
| | | | Weiterführung Programm Migration und Bildung |
| | | Bildungspfade mit Schulen RBZ vereinbaren | |
| | Propädeutische Angebote ausbauen | | |
| | Akademische Kultur - Angebote Softskills, IDWs | | |