

Gleichstellungsplan 2021-2024

Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften

Inhalt

Inhalt	2
Präambel.....	3
Bestandsanalyse	4
1 Ergänzende Maßnahmen	6
2 Schlussbemerkung	8

Präambel

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind besondere Themen der TH Köln und werden auch im Hochschulentwicklungsplan explizit hervorgehoben.

Auch der Fakultätsentwicklungsplan 2017 - 2022 der Fakultät 10 sieht bereits vor, die Anzahl der Studentinnen auf 30% zu erhöhen. Ein langfristiges Ziel des Campus Gummersbach ist es, diesen Wert auf 50% zu steigern. Damit setzt sich die Fakultät bewusst ein sehr ambitioniertes Ziel, da bundesweit der Frauenanteil in den MINT-Fächern sehr viel geringer ist. Die Fakultät möchte damit zum Ausdruck bringen, dass die Berufswahl in diesen Fachgebieten für alle Geschlechter gleichermaßen eine Option ist. Gleichzeitig verpflichtet sich die Fakultät damit, vorbildlich zu handeln und gezielt die Attraktivität für weibliche Studierende zu erhöhen.

Die Richtungen für die Berufswahlen werden oft, bewusst oder unbewusst, in Kindertagen gesät. Schon hier kann es seitens zukünftiger weiblicher Studierender zum Ausschluss von MINT-Fächern kommen. Der Campus Gummersbach steuert dem mit Programmen wie der Kinder-Uni, MINT-for-Minis und dem Girls-Day entgegen. Dies muss weitergeführt und ausgebaut werden.

Gleichermaßen soll die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen erhöht werden. Gerade dieser Bereich, welcher den direkten Kontakt zu Studentinnen hat, soll auch von ausreichend Frauen besetzt sein. Es müssen Vorbilder aufgezeigt und neue erschaffen werden. Die Aufgaben werden sein, Frauen und junge Mädchen zu motivieren und zu begeistern sich im Bereich der Wissenschaft und Technik zu bewegen, sie dabei zu unterstützen und zu fördern und ihnen einen Platz zu bieten, damit langfristig ein großer Pool an qualifizierten Frauen für alle Ebenen der MINT-Bereiche entsteht. Somit wäre ebenfalls eine paritätische Besetzung in Organisationsstrukturen und Ämtern an der TH Köln langfristig gewährleistet.

Bestandsanalyse

Die hier aufgeführten Zahlen basieren auf Statistiken des Hochschulreferats 7 vom Stand 1.12.2019 (Stichtag).

Der Anteil unserer Studentinnen in den Bachelorstudiengängen liegt bei 23,04% (Vergleich: SoSe 2017 22,3%), in den Masterstudiengängen 23,22% (Vergleich SoSe 2017 23,2%).

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Frauen mit 27,2% vertreten.

Im Sommersemester 2019 hat der Campus Gummersbach 26 Absolventinnen in den Bachelorstudiengängen und 13 Absolventinnen in den Masterstudiengängen hervorgebracht.

Der Stand der Promovendinnen liegt bei 25%.

Im Bereich der wissenschaftlich beschäftigten ist die paritätische Ungleichheit deutlich erkennbar. Die Professorinnen machen 17,19% der Gesamtprofessuren an der F10 aus, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 25,52%.

Im Bereich der Lehrkräfte für besonderen Aufgaben beschäftigt der Campus Gummersbach zurzeit zwei Frauen.

Der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung liegt bei 57,14%.

Den Statistiken ist klar zu entnehmen, dass wir noch weit von den langfristig angestrebten 50% entfernt sind, aber, wenn auch nur in kleinen Schritten, Näherungen an diesen Wert stattfinden und die Tätigkeiten die auf dieses Ziel führen weiter ausgeführt und weiterentwickelt werden sollten.

Hochschulweit sind Ziele und Maßnahmen in dem Gleichstellungsrahmenplan 2021-2024 der TH Köln aufgeführt, welche in alle Fakultäten Geltung finden sollten. Einige dieser Punkte sind hier nochmals aufgeführt, weil sie die Prioritäten der Fakultät 10 widerspiegeln.

							Frauen	Männer
SHK / WHK F10, Stand 01.12.2019							27,22%	72,78%
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
SHK	0	5	5	36	89	125		
WHK	2	9	11	5	12	17		
Studierende							23,06%	76,94%
	Frauen	Männer	Gesamt	Stud. Insg.				
Bachelor ING	453	1446	1899					
Bachelor INF	677	2329	3006					
Master ING	63	129	192					
Master INF	123	486	609	5706				
Promov.	6	18	24					
WMA F10, Stand 01.12.2019							25,52%	74,48%
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	8	24	32	5	1	6		
Befristet	8	36	44	16	47	63		
Mitarbeiteri*innen in Technik und Verwaltung, Stand 01.12.2019							57,14%	42,86%
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	4	6	10	4	0	4		
Befristet	0	0	0	0	0	0		
Professuren, Stand 01.12.2019							17,19%	82,81%
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	8	49	57	3	4	7		
Befristet	0	0	0	0	0	0		
Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Stand 01.12.2019							40%	60%
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	0	2	2	2	0	2		
Befristet	0	0	0	0	1	1		

1 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Teilnahme an der Initiative Klischeefrei ----- Veranstaltungen mit entsprechendem Sensibilisierungsziel für Kinder und Jugendliche: <ul style="list-style-type: none"> • MINT für Minis • Girls- und Boys-Day • Kinder Uni • Schnupperstudium • Tag der offenen Tür 	Gleichstellungsbüro Zentrale Studienberatung ----- Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften	 ----- Ressortleitung Kindertagesstätten und Jugendarbeit der Stadt Gummersbach	Unterzeichnung der Klischeefrei-Vereinbarung ----- - Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	Zu implementieren ----- ✓
<i>Studien- und Weiterbildungsangebote werden genderneutral kommuniziert</i>	<i>Prüfung und ggf. Anpassung der Außenkommunikation von Studien- und Weiterbildungsangeboten gemäß „Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden für die TH Köln“ und Folgeveröffentlichungen</i>	<i>Alle Fakultäten Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung</i>		<i>Kommunikationsmaterial ist entsprechend angepasst</i>	✓
Bundesweit zum attraktiven Campus für weibliche Studieninteressierte werden, die ein Umfeld suchen, in dem Gleichberechtigung und Chancengleichheit die Selbstverständlichkeit ist, die wir überall erreichen wollen	Kommunikationsoffensive: <ul style="list-style-type: none"> • Homepage mit entsprechenden Informationen füllen (Gleichstellungsseite) • Werbefilme/Interviews mit weiblichen Studierenden (Studienprojekte) • Vorbilder promoten (Poster mit herausragenden weiblichen Persönlichkeiten, Absolventinnen und Projektleiterinnen öffentlich präsentieren) 	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte Pressesprecher		Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	Zu implementieren

Gezielte und frühzeitige Karriereförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationen mit Schulen bilden • Studentinnen ermutigen und fördern, frühzeitig als SHK's beschäftigen und auf wissenschaftlichem/technischem Weg unterstützen • Promotionsförderung mit dem Mathilde-von-Mevissen-Programm konsequent in Anspruch nehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften • Ansprechpartner für Schulkooperationen: Prof. Dr. Winter • Ansprechpartner für Matilde-von-Mevissen-Programm: Prof. Dr. Bartz-Beielstein 	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	Zu implementieren
Anzahl der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> • Zuweisungsanträge, Berufungsverfahren und Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich gezielt auch Frauen angesprochen fühlen • Aktive Kandidatinnensuche 	Alle Fakultäten	Prüfung durch Personalabteilung, Gleichstellungsbüro, Fakultätsrat, Präsidium	✓

Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Siehe Gleichstellungsrahmenplan
 2021 – 2024 der TH Köln Punkt
 3.1

Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur

Siehe Gleichstellungsrahmenplan
 2021 – 2024 der TH Köln Punkt
 4.1

2 Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan wurde erstellt von:

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

Gilt für Fakultäten Gleichstellungsbeauf-
tragte der Fakultät 10,

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Gilt für Fakultäten

Datum des Fakultätsratsbeschlusses

Datum, Funktion der Leitung, Name, Unterschrift

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Anhang des Gleichstellungsrahmenplans am Tag seiner Veröffentlichung im Rahmen der Amtlichen Mitteilung der TH Köln in Kraft.