

# Zusammen für Gleichstellung – Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Südwestfalen 2028 (Kurzfassung)

Hochschulen sind laut Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet, die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen und die Prinzipien des Gender-Mainstreamings anzuwenden. Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF) wird dem gerecht, indem es dazu beiträgt, Gleichstellung als Querschnittsthema fest in Hochschulstruktur und Entscheidungsprozessen zu verankern. Die FH SWF tritt damit in einen systematischen geschlechtergerechten Organisationsentwicklungsprozess ein. Ziel ist es, allen Hochschulmitgliedern eine gerechte Teilhabe zu ermöglichen und Gleichstellung in Lehre und Forschung zu integrieren.

Gleichstellungsarbeit hilft, den Pool qualifizierter Fachkräfte in allen Bereichen der Hochschule zu vergrößern. Gleichstellung trägt dazu bei, stagnierenden oder rückläufigen Studierendenzahlen aktiv begegnen zu können und ist so ein wichtiger Faktor der Zukunftssicherung der FH SWF.

Hochschulweit ist ein Kulturwandel notwendig, durch den gegenseitige Wertschätzung, Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Partizipation noch stärker elementare Bestandteile des gemeinsamen Wertesystems und der täglichen Zusammenarbeit werden. Geschlecht ist kein isolierter Faktor, sondern existiert immer in Wechselbeziehung mit unterschiedlichen sozialen Kategorien (wie nationale und soziale Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Identität, ethnische Herkunft und/oder rassistische Zuschreibung). Diese intersektionale Perspektive in der Gleichstellungsarbeit der FH SWF ermöglicht es, bestehende Ungleichheiten in ihrer Komplexität zu erkennen und auszugleichen.

Da ein Kulturwandel ein längerfristig angelegter und sehr komplexer Prozess ist, wurde ein drei Phasen-Modell entwickelt, dessen Phasen jeweils für die Dauer von fünf Jahren einen Handlungsschwerpunkt setzen: **Strukturwandel** (Phase I), **Konsolidierung** (Phase II) und **Identifikation** (Phase III).

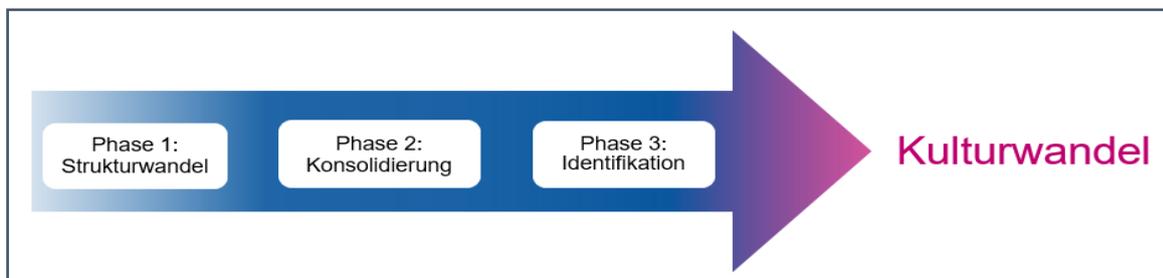
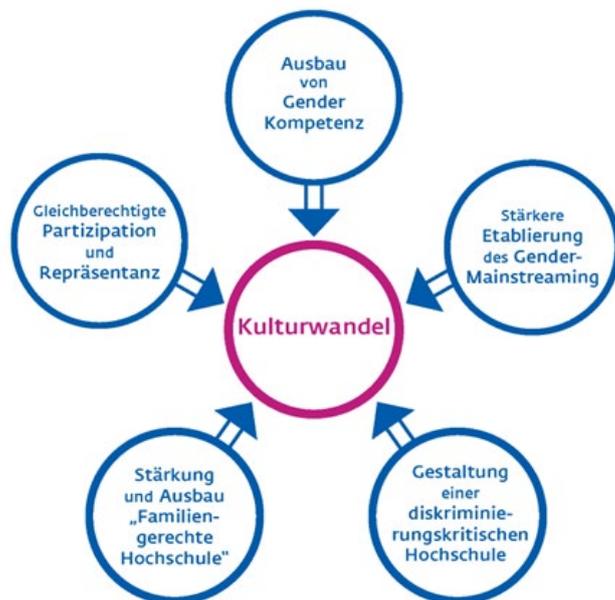


Abbildung 1 Phasen des Kulturwandels. Eigene Darstellung.

Im aktuellen Konzept steht die Phase des Strukturwandels im Fokus. Zur Zielformulierung wurden in einem statusgruppenübergreifenden partizipativen Prozess auf Basis einer Bestands- sowie einer Stärken-Schwächen-Analyse **fünf zentrale Handlungsfelder** an der FH SWF bestimmt.



**Abbildung 2** Handlungsfelder des Gleichstellungskonzeptes. Erstellt von MerkWert.

Mittelfristige Ziele für die nächsten fünf Jahre sind demnach:

1. der Ausbau von Gender-Kompetenz, insbesondere in Führungspositionen,
2. darauf aufbauend die stärkere Umsetzung des Gender-Mainstreamings,
3. die weitere (quantitative) Steigerung der Frauenanteile, in Studiengängen und allen anderen Bereichen an der Fachhochschule Südwestfalen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, sowie die gleichberechtigte Partizipation in Entscheidungsprozessen,
4. die Gestaltung einer diskriminierungskritischen Hochschule,
5. sowie die Stärkung und der Ausbau familiengerechter Strukturen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept dient nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (§§ 5, 5a und 6 LGG) gleichzeitig als Gleichstellungsrahmenplan und somit auch als Orientierungsleitfaden für die Entwicklung der dezentralen Gleichstellungspläne. Zugleich erfüllt es die Vorgaben der Europäischen Kommission im Rahmen von „Horizon Europe“ hinsichtlich der Entwicklung und Veröffentlichung von inklusiven Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plans). Es ist zunächst für fünf Jahre gültig und gilt für die gesamte Hochschule.

### Die Handlungsfelder

Für die fünf Handlungsfelder wurden kurz- und mittelfristige Ziele formuliert und entsprechend priorisiert, welche jeweils in konkrete Maßnahmen münden und in Form eines Zielvereinbarungskatalogs vorliegen. Die dezentralen Gleichstellungspläne orientieren sich daran und entwickeln sie für ihre Bereiche weiter. Die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen orientiert sich an den Prinzipien des Plan-Do-Check-Act-Zyklus, um flexibel auf neue Entwicklungen

reagieren zu können. Ziel ist es, einen neuen Prozess einzuführen, bei dem langfristige Maßnahmenrahmen festgelegt und dann in den dezentralen Einheiten jährlich Maßnahmen (weiter-)entwickelt, umgesetzt, überprüft und angepasst werden.

### **Handlungsfeld 1: Ausbau von Gender-Kompetenzen**

Gleichstellungsarbeit kann nur auf der Basis einer ausreichenden Gender-Kompetenz aller Hochschulmitglieder gelingen. Das umfasst neben dem Wissen über die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Gleichstellung und Diskriminierung die Fähigkeit, Geschlechtervielfalt und damit verbundene soziale, kulturelle und individuelle Aspekte angemessen wahrzunehmen, zu verstehen und zu respektieren. Gender-Kompetenz ist somit eine zu fördernde berufliche Schlüsselqualifikation.

**Ziel:** Entwicklung zielgruppenspezifischer Formate zum Aufbau von Gender-Kompetenzen

### **Handlungsfeld 2: Gender-Mainstreaming**

Ziel ist es, eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung voranzutreiben und das Konzept des Gender-Mainstreamings noch stärker zu verankern. Das bedeutet, Gleichstellungsaspekte in allen hochschulweiten Entscheidungen zu identifizieren und verbindlich zu berücksichtigen.

**Ziel 1:** Gleichstellung wird in allen Hochschulstrukturen mitgedacht und sichtbar gemacht. Gleichstellung etabliert sich als Qualitätskriterium

**Ziel 2:** Stärkung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit

**Ziel 3:** Umsetzung der geschlechtergerechten Kommunikation in allen öffentlichen Dokumenten und Online-Auftritten

**Ziel 4:** Es gibt Beratungs- und Informationsangebote zu Gender in der Lehre & Forschung (Gender Consulting)

### **Handlungsfeld 3: Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz**

Die Fachhochschule setzt sich zum Ziel, allen Hochschulmitgliedern exzellente Start- und durchlässige Karrierebedingungen zu bieten sowie angemessene Rahmenfaktoren für eine gleichberechtigte Teilhabe an Forschung, Wirtschaft und Lehre für alle Geschlechter zu schaffen. Es werden eine gleichberechtigte Repräsentation auf allen Karrierestufen und eine gleichberechtigte Partizipation in Entscheidungsgremien angestrebt.

**Ziel 1:** Gewinnung neuer Zielgruppen bei den Studierenden, insbesondere Erhöhung der Frauenanteile in Studienfächern mit Unterrepräsentanz

**Ziel 2:** Erhöhung der Frauenanteile des wissenschaftlichen Personals inkl. Professuren in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere in Führungspositionen

**Ziel 3:** Förderung und Schaffung von durchlässigen Karrierebedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs sowie in (wissenschaftlichen) Führungspositionen.

### **Handlungsfeld 4: Gestaltung einer diskriminierungskritischen und diversen Hochschule**

Die Fachhochschule Südwestfalen will ein Lern- und Arbeitsumfeld schaffen, das von Akzeptanz und Wertschätzung geprägt ist. Das bedeutet, dass keinerlei Diskriminierung aufgrund

von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder anderen Faktoren akzeptiert wird. Stattdessen werden aktiv Strukturen und Maßnahmen geschaffen, um Diskriminierungen zu identifizieren und zu minimieren. Das Ziel ist es, einen **sichereren und attraktiven Arbeits- und Studienort** für alle zu schaffen. Die Fachhochschule Südwestfalen setzt sich dafür ein, dass Betroffene von Diskriminierung in der Lage sind, diese anzusprechen und adäquate Hilfe zu erhalten.

**Ziel 1:** Präventions- und Beratungsangebote zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt/Antidiskriminierung werden etabliert/verstetigt.

**Ziel 2:** Gleichstellung und Diversity sind gemeinsame Anliegen im Veränderungsprozess

### **Handlungsfeld 5: Stärkung der Position „Familiengerechte Hochschule“**

Die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Beruf bzw. Studium zu gewährleisten, ist eine der gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen (§ 3 Abs. 5 Hochschulgesetz NRW). Schon seit 2012 ist die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule Teil der Strategie der FH SWF und fest im Hochschulleben verankert. So ist das durch die Gleichstellungsbeauftragte geleitete Familienbüro seitdem eine etablierte Institution.

Alle Hochschulangehörige und –mitglieder sind eingeladen, die Vielfalt vorhandener Lebensrealitäten wahrzunehmen, sowie mit Offenheit und Augenmaß gemeinsam pragmatische Vereinbarkeits-Lösungen zu entwickeln. Dies steigert die Attraktivität der Hochschule und trägt zur Gewinnung und Ausbildung qualifizierter Fachkräfte bei. Die Zielvereinbarungen der Auditierung als „familiengerechte hochschule“ dienen als Handlungsgrundlage für die gesamte Hochschule und werden vom Familienbüro in Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur\*innen in der Hochschule umgesetzt.

**Ziel:** Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie ist wichtiger Bestandteil der Hochschulkultur und -strategie