

**Zielvereinbarungen für den Bereich „Gleichstellung“ – Überprüfung und Fortschreibung**

Verabschiedet in der Sitzung des Senats im Juni 2008	Überprüfung	Fortschreibung Juni 2014
<p>1. Hochschulentwicklung erfolgt unter Beachtung von Gendermainstreaming-Kriterien.</p>	<p>Erfolgt dies in expliziter Weise? Wenn ja, woran erkennbar?</p>	<p>1a) Hochschulentwicklung erfolgt unter Beachtung von Gender- <b>und Diversity-Mainstreaming</b>-Kriterien. <b>Zur konkreten Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen von Diversity Management wird die Kooperation unterschiedlicher Akteur_innen (Familienservice, Behindertenbeauftragte, Internationales Büro, AStA etc.) angestrebt.</b></p>
<p>2. Bei der Besetzung der Stellen in der Lehre wird eine paritätische Zusammensetzung angestrebt. Hierzu erfolgt alle drei Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan/in und Gleichstellungsbeauftragter, die dem Fachbereichsrat vorgelegt wird.</p>	<p>In den Abteilungen Fachbereichen unterschiedliche Entwicklung aufgrund der jeweiligen Bewerbungslage sowie geringer Fluktuation. In der Abt. Münster wurde eine entsprechende Perspektivplanung erstellt.</p>	<p>2a) Bei der Besetzung der Stellen in der Lehre wird eine paritätische Zusammensetzung angestrebt. Hierzu erfolgt alle drei Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan_in und Gleichstellungsbeauftragter, die dem Fachbereichsrat vorgelegt wird.</p>
<p>3. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung angestrebt. Dies geschieht: - durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stipendien-Möglichkeiten;</p>	<p>Werden die StipendiatInnen statistisch erfasst? Promotionsförderung der wissenschaftl. Mitarbeiterinnen?</p>	<p>3a) Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung angestrebt. <b>Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll bei der Vergabe von Lehraufträ-</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- durch Förderung und Unterstützung von Promovenden;</li> <li>- durch die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen;</li> <li>- durch die Besetzung von Qualifikations- und anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen durch Frauen.</li> </ul>		<p><b>gen eine diversitätsbezogene Perspektive eingenommen werden.</b></p>
<p>4. Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden genderbezogene Entwicklungen in der Studierendenschaft beobachtet und in die Reformprozesse einbezogen.</p>	<p>Wurde im Rahmen der Reakkreditierungen in Teilen eingelöst.</p>	<p>4a) Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden gender- <b>und diversity</b> bezogene Entwicklungen in der Studierendenschaft beobachtet und in die Reformprozesse einbezogen.</p>
<p>5. Die Vorgabe in den BA-Studienordnungen, dass Gender als Querschnittsthema zu bearbeiten ist, wird in ihrer Realisierung untersucht und dokumentiert.</p>	<p>War teilweise Thema bei den Evaluationen und den Re-Akkreditierungen; so etwa im FB SW Köln.</p>	<p>Gender / Diversity werden weiterhin als Querschnittsthema bearbeitet und in ihrer Realisierung dokumentiert.</p>
<p>6. Die Hochschule entwickelt ein sanktionsfreies Beschwerdeverfahren. Die Kommission für Gleichstellungsfragen wird daran beteiligt, soweit es um Genderthemen und Beschwerden zu sexueller Belästigung geht.</p>	<p>Die Entwicklung des Beschwerdeverfahren wurde als Leitungsaufgabe definiert und umgesetzt.</p>	<p>6a) Die Hochschule <b>überprüft die Akzeptanz bzw. Wirksamkeit des entwickelten Beschwerdeverfahrens.</b> Die Kommission für Gleichstellungsfragen wird <b>einbezogen</b>, soweit es um Genderthemen und Beschwerden zu sexueller Belästigung geht.</p>
<p>7. Die Darstellung und Analyse der statistischen Angaben erfolgt weiterhin auch nach Geschlechtszugehörigkeit (Verwaltungsmitarbeiter/innen nach Funktion; Studierende; Lehrbeauftragte; Qualifizierungsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, W 2-, C 2- sowie C 3-Professuren, Leistungs- und Berufungszulagen).</p>	<p>ok.</p>	<p>7a) Die Darstellung und Analyse der statistischen Angaben erfolgt weiterhin auch nach Geschlechtszugehörigkeit (Verwaltungsmitarbeiter/innen nach Funktion; Studierende; Lehrbeauftragte; Qualifizierungsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, W 2-, C 2- sowie C 3-Professuren).</p>

<p>Die Auswirkungen der neuen Zulagen und Leistungskriterien für W 2-Professuren werden unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit überprüft.</p>	<p>Inwieweit ist diese Überprüfung und deren Dokumentation möglich?</p>	
<p>8. Die KathO NRW entwickelt ihr Profil als auditierte familiengerechte Hochschule weiter.</p>	<p>Re-Auditierung durch „berufundfamilie“ bis August 2014 erfolgt.</p>	<p>8a) Die KathO NRW entwickelt ihr Profil <b>als familiengerechte Hochschule durch den Beitritt zur „Charta Familie in der Hochschule“</b> weiter.</p>
<p>9. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat.</p>		<p>9a) Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat.</p>
<p>10. In den Fachbereichen erstatten die Arbeitsgruppen für Gleichstellungs- und Familienfragen, in denen Mitglieder aus allen Gruppen der Hochschule mitarbeiten und die durch das jeweilige lehrende Mitglied des Fachbereichs in der Kommission 4 geleitet werden, einmal jährlich dem Fachbereichsrat Bericht.</p>	<p>Vgl. Protokolle der K 4</p>	<p>10a) In den Fachbereichen erstatten die Arbeitsgruppen für Gleichstellungs- und Familienfragen, in denen Mitglieder aus allen Gruppen der Hochschule mitarbeiten und die durch das jeweilige lehrende Mitglied des Fachbereichs in der Kommission 4 geleitet werden, einmal jährlich dem Fachbereichsrat Bericht.</p>