

Gender Equality Plan (GEP) 25.10.2022

Die Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart ist dem Gender Mainstreaming verpflichtet. Das bedeutet, dass die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Einrichtungen und Verfahren der Hochschule berücksichtigt wird. Geschlechtervielfalt ist willkommen und wird vor Diskriminierung geschützt.

Der Gleichstellungsplan bildet als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der HFT Stuttgart die Grundlage dafür. Er legt Ziele, Verantwortlichkeiten, Ressourcen, Umsetzungsstrategien und Maßnahmen fest. Als Teil des strategischen Entwicklungsplans der Hochschule wird er periodisch evaluiert und weiterentwickelt und enthält mehr Details als das vorliegende Dokument.

Verfügbarkeit des GEP

Der GEP ist in deutscher und englischer Sprache im Intranet der HFT Stuttgart sowie auf der Website der Hochschule veröffentlicht: https://www.hft-stuttgart.de/fileadmin/Dateien/Allgemeine-Hochschuldaten/Verwaltung/Gleichstellung_Chancengleichheit/HFT-Stuttgart-Gender-Equality-Plan.pdf.

Den detaillierten Gleichstellungsplan der HFT Stuttgart in deutscher Sprache finden Sie hier: https://www.hft-stuttgart.de/fileadmin/Dateien/Hochschule/Gleichstellung_Chancengleichheit/Gleichstellungsplan-2017.pdf

Ressourcen für die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung des GEP

Die Verantwortung für die gelebte Gleichstellungspolitik der Hochschule liegt bei allen Beschäftigten und Studierenden an der HFT Stuttgart. Bestimmte Personen und Institutionen haben jedoch eigene Positionen und Aufgaben, die sich mit der Gestaltung, der Umsetzung und dem Monitoring der Gleichstellung befassen. Im Einzelnen sind dies:

- eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte und ihre beiden gewählten Stellvertreter:innen, die alle Professor:innen an der HFT Stuttgart sind und ihr Lehrdeputat reduziert haben, um genügend Zeit für ihre Arbeit zu haben. Ihre Aufgabe ist es, die Einrichtungen der Hochschule bei der Gestaltung und Überprüfung einer Gleichstellungspolitik für das wissenschaftliche Personal zu beraten und bei der Umsetzung und Überwachung zu unterstützen.
- eine Assistentin der Gleichstellungsbeauftragten, deren Aufgabe es ist, die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu unterstützen.
- eine Beauftragte für Chancengleichheit sowie eine Stellvertreterin nach dem Chancengleichheitsgesetz, welche die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes für das Verwaltungs- und Fachpersonal unterstützt.
- die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit verfügen über ein jährliches Budget für Sachmittel oder studentische Hilfskräfte.
- ein 1999 eingerichteter Gleichstellungsbeirat, dessen Aufgabe es ist, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter:innen bei ihrer Arbeit zu beraten.
- eine 2021 eingerichtete Gleichstellungskommission (nach baden-württembergischem Recht), deren Aufgabe es ist, die Umsetzung der Gleichstellungspolitik an der HFT Stuttgart zu überwachen und zu beraten.

- die Dekanate und der Senat, welche zentrale Aspekte der Gleichstellungspolitik umsetzen (z.B. bei der Einstellung von neuem Personal, oder die Berücksichtigung der Gleichstellungspolitik bei offiziellen Dokumenten und strategischen Entscheidungen)
- das Servicezentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen & Lehren (SkILL), das Fortbildungskurse zu gleichstellungsrelevanten Themen anbietet.

Datenerhebung und Monitoring

Geschlechtsspezifische Daten werden von verschiedenen Einrichtungen der HFT Stuttgart erhoben:

- Die Studierendenabteilung erhebt seit mehr als 20 Jahren geschlechtsspezifische Daten. Für jeden Studiengang wird die Anzahl der männlichen und weiblichen Personen unter den Bewerber:innen, den Studierenden und den Absolvent:innen erfasst.
- Die Personalabteilung erhebt Daten über die Anzahl der männlichen und weiblichen Bewerber:innen, Mitarbeiter:innen und Professor:innen, aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsbereich und Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung.
- Das Institut für Angewandte Forschung (IAF) erhebt Daten über die Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der Absolvent:innen.
- Die Personalabteilung erhebt auch Daten über die Inanspruchnahme der von der HFT Stuttgart angebotenen Kinderbetreuung.
- Das Rektorat erhebt Daten über die Verteilung der Stipendien auf weibliche und männliche Studierende und über die Nutzung des Dual Career Programms.

Diese Daten werden einmal pro Jahr im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten dem Rektorat, Senat und Hochschulrat präsentiert, um mit den führenden Gremien zu überprüfen, ob die Gleichstellungspolitik erfolgreich ist oder Anpassungen notwendig sind.

Die Daten stellen zudem die Grundlage für die Struktur- und Entwicklungspläne dar, die alle fünf Jahre von der Hochschule erstellt werden, um die Strategie für die nächsten Jahre festzulegen.

Weiterbildung und Kapazitätsaufbau

Die HFT Stuttgart verfügt über das SkILL, worüber zahlreiche Kurse zur Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten angeboten werden. Unter anderem gehören dazu Themen wie: Gender-Bewusstsein im Unterricht, im Arbeitsalltag oder bei Einstellungsverfahren, die Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung und Mobbing sowie die Schulung weiterer sozialer Kompetenzen. Für Entscheidungsträger:innen werden zudem spezielle Schulungen angeboten.

Die Hochschule verfügt über ein Prozessdokumentationssystem, in dem Arbeitsabläufe an der Hochschule beschrieben sind. Gender-Bewusstsein spielt in diesen Prozessen eine selbstverständliche Rolle.

Work-Life-Balance und Organisationskultur

Die HFT Stuttgart legt besonderen Wert auf das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Beschäftigten und Studierenden.

Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen bereits erfolgreich umgesetzt:

- Die HFT Stuttgart ist Mitglied im Best Practice Club "Familie in der Hochschule" und verfolgt durch die aktive Beteiligung in Arbeitsgruppen eine kontinuierliche Verbesserung der Familienfreundlichkeit an der Hochschule.
- Für die Kinder von Beschäftigten bietet die HFT Stuttgart eine Kinderbetreuung an. Die Ausweitung auf Kinder von Studierenden ist vorgesehen, sobald ein Budget bereitgestellt werden kann.
- Bei Gremiensitzungen wird auf familienfreundliche Zeiten geachtet.

- Mitarbeitende und Studierende haben die Möglichkeit, ihre Kinder zum Arbeiten und Lernen an der Hochschule mitzubringen. In der Bibliothek der HFT Stuttgart stehen Kisten mit Spielzeug für Kinder verschiedener Altersgruppen zur Ausleihe bereit.
- Speziell ausgestattete Räume für stillende Mütter sind vorhanden und barrierefrei erreichbar.
- Toiletten in mehreren Gebäuden sind mit Wickeltischen ausgestattet und barrierefrei zugänglich.
- Die Studien- und Prüfungsordnung sieht flexible Fristen für studierende Eltern und Studierende vor, die andere (z.B. ältere) pflegebedürftige Familienangehörige pflegen.
- Es gibt spezielle Stipendien für studierende Eltern.
- Regelmäßig werden Vernetzungstreffen für studierende Eltern angeboten.
- Teilzeitstellen und Home-Office-Arbeit sind möglich.
- Es wurde eine Pflegelotsenstelle eingerichtet, bei der sich Mitarbeitende informieren können, die plötzlich mit einem Pflegefall in der Familie konfrontiert werden.
- Eine Vielzahl von Sportkursen wird sowohl für Studierende als auch für Beschäftigte angeboten.
- Das Gesundheitsmanagement verwaltet die Angebote der betriebsärztlichen Betreuung (z.B. regelmäßige Augenuntersuchungen, Impfungen, etc.), sowie seit 2022 eine kostenfreie Beratung bei psychomentalen Belastungen für alle Beschäftigten der HFT Stuttgart.

Ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen

Der relative Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Institutionen der HFT Stuttgart wird seit Jahrzehnten beobachtet und auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet. Im Laufe der Jahre haben diese Maßnahmen zu den folgenden Erfolgen geführt:

- Rektorat: 50 % Frauen
- Hochschulrat: 44 % Frauen
- Senat: 38 % Frauen
- Führungspositionen in Verwaltung und technischen Diensten: 47%
- Dekan:innen, Prodekan:innen: 22 % Frauen
- Professor:innen: 22 % Frauen
- Studiengangsleiter:innen: 15 % Frauen

Geschlechtergleichstellung bei Einstellung und beruflichem Aufstieg

Es werden kontinuierlich Anstrengungen unternommen, um die Gleichstellung der Geschlechter bei Einstellungen und beruflichen Aufstiegen umzusetzen.

Rekrutierung:

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Einstellung von Professorinnen, da in diesem Bereich der Anteil an Frauen geringer ist als in anderen Positionen an der HFT Stuttgart. Der Grund dafür ist, dass es in verschiedenen Bereichen schwieriger ist, geeignete Bewerberinnen zu finden, zum Beispiel in Studiengängen wie Tunnelbau, Vermessung und Informatik. Als technische Hochschule sind die meisten Studiengänge an der HFT Stuttgart traditionell männerdominiert. Aus diesem Grund werden besondere Anstrengungen zur aktiven Anwerbung von Frauen unternommen:

- Die Einspeisung von Stellenanzeigen in speziellen Frauennetzwerken.
- Die Beteiligung der HFT Stuttgart an der Durchführung von Informationsabenden für Frauen, die sich für eine Professur interessieren.
- Die Nutzung spezieller Online-Dienste (z.B. Lakof Database) für die Rekrutierung von Dozentinnen.
- Die regelmäßige Beteiligung an dem Mathilde-Planck-Lehrauftrags-Programm des Landes Baden-Württemberg zur Förderung von Dozentinnen.
- Die Beteiligung der HFT Stuttgart an einem gemeinsamen Dual Career Programm mehrerer Stuttgarter Hochschulen.
- Das Angebot einer Kinderbetreuung, um das Interesse von Bewerberinnen zu wecken.

Bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist die Gleichstellungsbeauftragte oder eine ihrer Stellvertreter:innen stets beteiligt. Bei der Einstellung von administrativem oder technischem Personal ist immer die Beauftragte für Chancengleichheit beteiligt.

Berufliches Fortkommen:

Die HFT Stuttgart legt großen Wert darauf, Frauen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen.

Konkrete Maßnahmen hierzu sind:

- Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der HFT Stuttgart werden regelmäßig Schulungen für Qualifikationen im Skill angeboten. Dazu gehören auch außerbetriebliche Fortbildungen.
- Das IAF der HFT Stuttgart bietet Beratungsleistungen für Professorinnen und Professoren in Forschungsprojekten an.
- Die HFT Stuttgart nimmt am Schlieben-Lange-Programm zur Förderung von Doktorandinnen teil, das vom Land Baden-Württemberg angeboten wird.
- Es werden Informationsabende für Dozentinnen angeboten, um sie auf dem Weg zur Professur zu informieren und zu beraten.
- Alle Professorinnen und Professoren erhalten exakt die gleichen Möglichkeiten für ein Forschungssemester.
- Für Studentinnen wird ein Mentoring angeboten.

Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre

Als technische Hochschule mit den Fakultäten: (A) Architektur und Gestaltung, (B) Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft sowie (C) Vermessung, Informatik und Mathematik ist die Gender-Forschung kein unmittelbarer Schwerpunkt des Lehrangebots. Wo immer es möglich ist, werden jedoch Gender-Aspekte in den Lehrstoff integriert, wie die folgenden Maßnahmen beispielhaft zeigen:

- Sichtbarmachung der Beiträge von Frauen in Wissenschaft und Forschung, insbesondere in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, z.B. in Informatik und Mathematik.
- Anwendung von Gleichstellungszielen auf Lehrinhalte, z. B. die Erläuterung, wie sich veränderte Geschlechterrollen auf die Innenarchitektur auswirken, z. B. auf die Gestaltung von Küchen und anderen Räumen.

Die Professorinnen und Professoren achten darauf, dass Studentinnen ausreichend Gelegenheit erhalten, ihre Arbeitsergebnisse in den Lehrveranstaltungen zu präsentieren und ermutigen sie, Lehr- oder Forschungsassistenzen in Studiengängen zu übernehmen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Die HFT Stuttgart ist sich des Potenzials für geschlechtsspezifische Belästigung oder Gewalt sehr bewusst und nimmt Beschwerden aufmerksam entgegen. Diese können anonym bei den regelmäßigen Evaluierungen oder persönlich bei den Berater:innen oder in den Studienkommissionen vorgebracht werden, die einmal pro Semester zusammenkommen, um den Inhalt des Unterrichts und das Verhalten der Lehrkräfte zu bewerten. Wie gesetzlich vorgeschrieben, stellt die HFT Stuttgart eine männliche und eine weibliche Ansprechperson als Beratende in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt oder Belästigung zur Verfügung. Studierende, die gewalttätig gegen Kommiliton:innen vorgehen, werden exmatrikuliert und können somit ihr Studium an der HFT Stuttgart nicht fortsetzen. Als zusätzliche Maßnahme werden regelmäßig Selbstverteidigungskurse für Studentinnen angeboten.

Ziele für die Zukunft

Die HFT Stuttgart hat im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern beachtliche Erfolge erzielt. Hierzu zählt insbesondere die durchgängig gleichstellungsfreundliche Atmosphäre an der Hochschule. Diese ist auch die Grundlage für die gemeinsamen Anstrengungen, sich in diesem Bereich kontinuierlich zu verbessern, wobei die Gleichstellung nicht nur auf dem Papier existiert, sondern in der täglichen Arbeitspraxis gelebt wird.

Unsere konkreten Ziele für die Zukunft sind unter anderem:

- Beibehaltung der Geschlechterparität, wo diese bereits erreicht ist.
- Fortführung aller Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich als sinnvoll und erfolgreich erwiesen haben.
- Erhebung von notwendigen Daten als Grundlage für die Weiterführung der Messung, Beobachtung und Bewertung der sich entwickelnden Situation.
- Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.
- Kontinuierliche Verbesserung der Familienfreundlichkeit in allen Bereichen der Hochschule.
- Weiterentwicklung und Optimierung der Kommunikation und Informationsbereitstellung.

Konkrete Zahlen und Maßnahmenbeschreibungen sind im detaillierten Gleichstellungsplan beschrieben.

Stuttgart, den 25.10.2022

Prof. Dr. Katja Rade
Rektorin

Dr. Doreen Kirmse
Kanzlerin