

Zielvereinbarungen zur Gleichstellungsaufgabe (Senatsbeschuß vom 23. 6. 03)	Vorschlag zur Weiterschreibung der Zielvereinbarungen für den Senat am 29. 6. 2008
<ol style="list-style-type: none"> 1. In den Fachbereichen bilden die Fachbereichsräte Arbeitsgruppen für Gleichstellungsfragen unter Leitung der jeweiligen Mitglieder der Kommission 4. Diese erstatten regelmäßig der Dekanin/dem Dekan und einmal jährlich dem Fachbereichsrat Bericht. 2. Eine paritätische Besetzung der Stellen in der Lehre wird angestrebt; dazu sollen die Fachbereiche der Kommission 4 bis zum Sommersemester 2004 eine Perspektivplanung zur Erhöhung ihres Frauenanteils zur Verfügung stellen. 3. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird eine gezielte Frauenförderung angestrebt. Dies geschieht: <ul style="list-style-type: none"> - durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stipendien-Möglichkeiten, - durch Förderung und Unterstützung von Promovendinnen, - durch die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen, - durch die Besetzung von Qualifikations- und anderen wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stellen mit Frauen. 4. Die Berufungsordnung wird dahingehend geändert, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Berufungsausschuss, das lehrende Mitglied der Kommission 4 in den Beurteilungskommissionen des jeweiligen Fachbereichs beratendes Mitglied ist. 5. Die im Kontext von Berufung, Besoldung und Eingruppierung zu entwickelnden neuen Leistungskriterien werden vor ihrer Umsetzung der Kommission 4 zur Überprüfung der Gleichstellungsaspekte und Berichterstattung an den Senat übermittelt. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 K 4 geleitet werden, einmal jährlich dem Fachbereichsrat Bericht. 2. Hochschulentwicklung erfolgt unter Beachtung von Gendermainstreaming – Kriterien. Dazu werden in Fachbereichs-Angelegenheiten die jeweiligen Arbeitsgruppen, in Angelegenheiten der KFH die Kommission 4 beteiligt. 3. Bei der Besetzung der Stellen in der Lehre wird eine paritätische Zusammensetzung angestrebt. Hierzu erfolgt alle 3 Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan/in und Gleichstellungsbeauftragter/m, die dem FBR vorgelegt wird. 4. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung angestrebt. Dies geschieht: <ul style="list-style-type: none"> - durch eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Stipendien-Möglichkeiten, - durch Förderung und Unterstützung von Promovendinnen, - durch die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen, - durch die Besetzung von Qualifikations- und anderen wissenschaftliche MitarbeiterInnen-Stellen mit Frauen.

6. Hochschulentwicklung erfolgt unter Beachtung von Gender-mainstreaming – Kriterien.

Dazu werden in Fachbereichs-Angelegenheiten die jeweiligen Arbeitsgruppen, in Angelegenheiten der KFH die Kommission 4 beteiligt.

7. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat.

8. In den Jahresberichten (bzw. den Lehr- und Selbstberichten) erfolgt die Darstellung und Analyse der statistischen Angaben auch nach Geschlechtszugehörigkeit (Verwaltungsmitarbeiter/innen nach Funktion, Studierende, Lehrbeauftragte, Qualifizierungsstellen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, C 2- sowie C 3-Professuren).

9. Die KFH NW bemüht sich um die „Familiengerechte Hochschule“.

5. Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden genderbezogene Entwicklungen in der Studierendenschaft beobachtet und in die Reformprozesse einbezogen.

6. Die Vorgabe in der BA-Studienordnung, dass Gender als Querschnittsthema zu bearbeiten ist, wird in ihrer Realisierung untersucht und dokumentiert.

7. Die Kommission für Gleichstellungsfragen beteiligt sich am Aufbau und der Bearbeitung eines Beschwerdeverfahrens, soweit Genderthemen und Beschwerden zu sexueller Belästigung auftauchen.

8. 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).

Die Auswirkungen der neuen Zulagen und Leistungskriterien für W 2 – Professuren werden unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit überprüft.

9. Die KFH NW entwickelt ihr Profil als auditierte familiengerechte Hochschule weiter.

10. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich im Senat.