

Gleichstellungsplan der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg

Kurzfassung (2022-2026)

Gemäß § 4 Absatz 5 in Verbindung mit § 7 Absatz 1 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes (LHG) stellt die Hochschule im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Dauer von fünf Jahren einen Gleichstellungsplan auf.

Der Gleichstellungsplan der Hochschule für Forstwirtschaft Rottenburg (HFR) von 2022 bezieht sich sowohl auf Aspekte der Gleichstellung von Männern und Frauen in wissenschaftlichen und ausbildenden Aufgabenfeldern, als auch auf die Verbesserung der Chancengleichheit in den Verwaltungsbereichen der Hochschule. Er ist mehrteilig aufgebaut und bezieht sich in seinen Aussagen auf einen Fünfjahreszeitraum von 2022 bis 2026.

Der Gleichstellungsplan berücksichtigt die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, ebenso wie Maßnahmen zur quantitativen und qualitativen Förderung von Männern und Frauen. Der Analyse der aktuellen Situation folgt dabei die Formulierung von Zielsetzungen und von Vorschlägen, wie diese Ziele umgesetzt werden können. Dabei werden alle gleichstellungspolitisch relevanten Zielgruppen berücksichtigt (Studierende, wissenschaftlicher Nachwuchs, Mitarbeitende im wissenschaftlichen Dienst, Professorinnen, Frauen auf Leitungsebene sowie Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Dienst).

Die vorgeschlagenen Maßnahmen setzen bei der Gewinnung von Männern und Frauen für Studiengänge an, in denen sie unterrepräsentiert sind, führen jedoch weit darüber hinaus.

Die Gleichstellungsziele der HFR sind

1. Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
2. Förderung von Gleichstellung in der Lehre
3. Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit am Campus
4. Erhöhung der Ansprechbarkeit der Hochschule zu Gleichstellungsfragen
5. Förderung von Absolventinnen im Berufseinstieg (Förderung der Potenziale von Studentinnen)
6. Vereinbarkeit von Studium und Familie
7. Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf dem Weg zur Promotion
8. Ermutigung von Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn
9. Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie (Nachwuchswissenschaftlerinnen)
10. Erhöhung des Frauenanteils an Lehrbeauftragten an der HFR
11. Unterstützung von Lehrbeauftragten auf dem Weg zur Professur
12. Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren
13. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien und Organen der Hochschule
14. Steigerung des Frauenanteils in den Leitungs- und Führungspositionen (Gruppen- und Abteilungsleitungen, inklusive Rektorat)
15. Unterstützung von Frauen durch Führungskräfteentwicklung
16. Transparente Auswahlverfahren bei Berufungen
17. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Professuren)
18. Erhöhung des Frauen- und Männeranteils in Verwaltungsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Analog zu § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes ist mindestens

die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in den Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

19. Einführung und Umsetzung von Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung unter Gleichstellungsaspekten
20. Gendersensitive Öffentlichkeitsarbeit
21. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (nichtwissenschaftliches Personal)
22. Schutz vor Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Studienort
23. Qualitätsmanagement für die Gleichstellungsarbeit
24. Institutionelle Flankierung von Verantwortlichkeiten für die Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Funktionsbereichen der HFR (Definition von Vertrauenspersonen)