

Gender Equality Plan und Gleichstellungskonzept

Inhalt

1. Executive Summary	1
2. Ausgangslage und Ziele	3
3. Daten, Ressourcen und Schulungen: übergreifende Maßnahmen	4
3.1 Ressourcen	4
3.2 Datenerhebung und Monitoring	5
3.3 Schulungen	5
4. Maßnahmen in den verschiedenen Themenbereichen	6
4.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur	6
4.2 Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg ..	7
4.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	9
4.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte	9
4.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	10
5. Selbstverpflichtung	11

1. Executive Summary

Der vorliegende **Gender Equality Plan** (GEP) wurde 2023 neu gefasst, vom **Senat** der Technischen Hochschule Ingolstadt (THI) beschlossen und vom **Präsidenten** und der **Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst** unterzeichnet. Die **Veröffentlichung** erfolgt **auf der Webseite der THI**. Das vorliegende Dokument ist gleichzeitig das **Gleichstellungskonzept** der THI gemäß dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG).

Die zugrundeliegenden Daten werden in einem **kennzahlenbasierten Bericht jährlich zum Stichtag 31. Dezember** erhoben und aktualisiert.

Basierend auf der Analyse der erhobenen Daten, den Vorgaben der Europäischen Kommission, dem rechtlichen Rahmen und den verfügbaren Ressourcen ergreift die THI-Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Geschlechtergleichheit. Die im vorliegenden Dokument beschriebenen exemplarischen Maßnahmen sind nachstehend tabellarisch zusammengefasst. Über weitere Maßnahmen informiert u.a. die THI-Website.¹

¹ Unter <https://www.thi.de/service/gleichstellung-und-vielfalt/> sowie <https://www.thi.de/hochschule/ueber-uns/hochschulorganisation/buero-der-frauenbeauftragten/>.

Vorgaben der Europäischen Union	Maßnahmen der THI	In Planung	initiiert	laufend	implementiert
Ressourcen	Transparente Aufschlüsselung der für Gender Equality und Diversity verwendeten Mittel				
Datenerhebung und Monitoring	Quantitative Kennzahlen: Gender-Controlling				
	Qualitative Maßnahme zu Gender und Diversity: App Respect@THI				
	Qualitative Maßnahme zu Gender und Diversity: Anti-Diskriminierungs-Umfrage mit besonderem Fokus auf Gender und Diversity				
Schulungen	Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte				
	Schulungsmaßnahmen zu Awareness-Raising & Gender Biases für Mitarbeitende				
	Kulturelle Sensibilisierung für internationale Studierende				
Work-Life-Balance und Organisationskultur	Ausbau der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens				
	Maßnahmen der Work-Life-Balance für Hochschulangehörige mit Familie				
	Leitfaden zur Ansprache der Geschlechter				
Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg	Leitfaden zur diversitätsgerechten Personalauswahl und -beförderung				
	Förderfonds für Wissenschaftlerinnen				
	Fortführung des Professorinnenprogramms				
	Fortführung von BayernMentoring				
	Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“				
	Professional Tenure Track-Programm				
	Einführung eines Mentoringprogramms für potenzielle Professorinnen				
Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung & Entscheidungsfindung	Analyse von Barrieren bei der Gleichberechtigung in Führung und Entscheidungsfindung				
	Familienfreundliche Gremienarbeit				
	Förderung von Führung in Teilzeit				
Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten	Reflexion über Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung				
	Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden zu diversitätsorientierter Lehre				
	Angebot von interkulturellen Workshops für ausländische Studierende				
Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	Erarbeitung einer Anti-Diskriminierungs-Richtlinie				
	Einrichtung einer Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung				
	Schaffung eines übergreifenden Kompetenzteams für Diskriminierungsthemen				

Tabelle 1: Überblick über die vorgestellten Maßnahmen und ihren Umsetzungsstatus

2. Ausgangslage und Ziele

Die THI verfügt seit 2009 über ein **Gleichstellungskonzept** und hat 2022 in einem hochschulweiten Prozess ein **Leitbild für Diversity** erarbeitet. Die **Gleichstellung aller Geschlechter**, die **Erhöhung des Frauenanteils** unter Lehrenden und Studierenden sowie ein **respektvoller Umgang** miteinander sind hierin als zentrale Ziele festgehalten. Die THI ist davon überzeugt, dass eine **ausgewogene Repräsentation der Geschlechter** Horizonte erweitern und Arbeitsergebnisse verbessern kann. **Geschlechteraspekte sollen in der Forschung, der Kommunikation und der Arbeitsorganisation berücksichtigt werden.**

Für die Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele hat die THI **gleichstellungsfördernde Organisationsstrukturen** aufgebaut. Neben einer **Gleichstellungsbeauftragten Verwaltung** und hochschulweiten sowie fakultätsinternen **Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und Kunst** existiert seit 2012 der vom Präsidenten geleitete **Lenkungs-kreis Gender & Diversity** als strategisches Steuerungsgremium.

Als **Technische Hochschule** mit fünf ingenieurwissenschaftlichen und einer wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ergreift die THI seit Jahren Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter Lehrenden und Studierenden. Lag der **Frauenanteil unter den Professuren** 2009 bei 7,8 % und 2018 noch bei 12,9 %, beträgt er 2022 17,4 %. In den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten sind 14,7 % der Professuren mit Frauen besetzt, was in etwa dem deutschlandweiten Durchschnitt entspricht.²

Der **Frauenanteil unter den Studierenden** stieg im gleichen Zeitraum von 25 % im Jahr 2009 auf 32 % im Jahr 2022, mit einem starken Anstieg in den ingenieur- und informatikwissenschaftlichen Fakultäten von 14 % auf 22,1 %. Damit rangiert die THI um knapp 2 Prozent unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (ca. 24 % weibliche Studierende in den Ingenieurwissenschaften/Informatik)³.

Die **Stellen sowie Führungspositionen in den wissenschaftsstützenden Bereichen** sind überwiegend weiblich besetzt (Frauenanteil 71 % an allen Stellen und 61 % an Führungspositionen).

Weitere Kennzahlen zum Vergleich der Anteile und Position von Frauen und Männern an der THI wurden zuletzt zum 31.12.2022 erhoben und sind in Anlage 1 zusammengefasst.

Die externen **Zielvereinbarungen** der THI mit dem Wissenschaftsministerium im Bereich Gleichstellung werden im Rahmen des Hochschulvertrags im Vier- bzw. Fünfjahresturnus vereinbart. Die aktuellen Zielbeschreibungen (gültig bis Ende 2027) lauten:

- Realisierung einer Quote von 25 % weiblichen Berufungen bei Professuren
- Ausbau des Förderfonds für Wissenschaftlerinnen
- Fortführung Phase III des Professorinnenprogramms und Beteiligung an Phase IV
- Ausbau der Professorinnen in den obersten Leitungsgremien um mindestens ein Drittel (von 6 auf 8)
- Etablierung und Monitoring eines Gender Equality Plans

Für die Umsetzung dieser Ziele werden in Summe ca. 1,3 M-€ aus dem Strategiefonds des Hochschulvertrags eingeplant.

² <https://www.forschung-und-lehre.de/politik/frauenanteil-bei-professuren-stagniert-4084> (abgerufen am 02.11.2023)

³ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (abgerufen am 02.11.2023)

Die THI orientiert sich in ihren Zielen für die Erhöhung der Frauenanteile am Kaskadenmodell gemäß BayHIG Art. 23. Für den Zeitraum 2023 bis 2027 strebt die THI eine Berufsquote weiblicher Professorinnen in Höhe von 25 % an. Bei Erfüllung dieser Zielquote steigt der Frauenanteil unter den Professuren von 17,4 % in 2022 auf 19,4 % in 2027. Das langfristige Ziel liegt gemäß dem BayHIG bei 23,0 %.

Das Kaskadenmodell wird ebenfalls auf die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeitenden angewandt. Da die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der THI zu über 90 % den Ingenieurwissenschaften einschließlich der Informatik zuzuordnen sind, wird hier angesichts der Studentinnenquote in dieser Fächergruppe von derzeit gut 22 % und einer entsprechend positiv zu bewertenden Ausgangslage von 23 % wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Jahr 2022 eine Steigerung auf 25 % im Jahr 2027 angestrebt.

Zudem soll bis 2027 in jeder Fakultät mindestens eine Professorin im Fakultätsvorstand vertreten sein und die Hochschulleitung zu mindestens 40 % aus Frauen und Männern bestehen.

3. Daten, Ressourcen und Schulungen: übergreifende Maßnahmen

3.1 Ressourcen

Transparente Aufschlüsselung der für Gender Equality und Diversity verwendete Mittel

Status: initiiert

An der THI gibt es bislang keine **zentrale Ressourcen- und Budgetübersicht** zu Gender Equality und Diversity. Im Zuge der Umstellung auf SAP wird eine transparente Aufschlüsselung der Ressourcen in diesem Bereich erarbeitet, die zukünftig an dieser Stelle übersichtartig dargestellt werden soll.

Bis zur Umsetzung des umfassenden Ressourcenmonitorings werden im Folgenden die Personalressourcen für entsprechende Funktionsstellen kurz dargestellt. Für die im vorliegenden Dokument aufgeführten Maßnahmen sind die kostenmäßigen Auswirkungen jeweils angegeben.

Die Personalressourcen für Funktionsstellen im Bereich Gleichstellung verteilen sich auf die Gleichstellungsbeauftragte der Wissenschaft einschließlich den dafür zuständigen Mitarbeitenden sowie die Gleichstellungsbeauftragte für die Verwaltung. Das Gesamtbudget beläuft sich im Jahr 2023 auf rund 230.000 €. Hierin sind Freistellungen für die Lehre im Umfang von 11 SWS pro Semester (Gleichstellungsbeauftragte Wissenschaft auf Ebene Hochschule sowie Fakultäten) sowie Mittel für das Büro der Gleichstellungsbeauftragten Wissenschaft in Höhe von 14.500 € enthalten. Weiterhin sind Personalmittel in Höhe von 35 Stunden für das Büro der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in der Wissenschaft und Kunst und eine 20-Stundenstelle für die Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung enthalten. Für 2024 ist ein Betrag von ca. 240.000 € vorgesehen.

3.2 Datenerhebung und Monitoring

Quantitative Kennzahlen: Gender-Controlling

Status: laufend

Die unter Kapitel 2 und in Anlage 1 dargestellten sowie weitere interne **quantitative Kennzahlen** wurden initial zum 31.12.2022 und dann jährlich mit Stichtag zum 31. Dezember erhoben, in der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten Verwaltung und Wissenschaft analysiert und dem Senat vorgestellt. Sie bilden die Basis zur Evaluation laufender und zur Entwicklung neuer Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit.

Qualitative Maßnahmen zu Gender und Diversity

App Respect@THI

Status App: umgesetzt

Zur weiteren Einordnung der quantitativen Kennzahlen erhebt die THI auch **qualitative Kennzahlen** im Bereich Gender Equality und Diversity. Im Jahr 2022 wurde von einer Studierendengruppe die **App Respect@THI** entwickelt, die von Diskriminierung betroffenen Hochschulmitgliedern eine (optional) anonyme Meldung von Vorfällen ermöglicht und über die auch Dunkelziffern erfasst werden sollen. Die App wird künftig in die überarbeitete THI-App integriert.

Anti-Diskriminierungs-Umfrage mit besonderem Fokus auf Gender und Diversity

Status: laufend

Eine in den vergangenen Jahren von einer Studierendengruppe durchgeführte **Anti-Diskriminierungs-Umfrage** soll im zweijährigen Turnus verstetigt und über die Hochschulleitung verteilt werden. Die Umfrage soll Diskriminierungserfahrungen bei allen Hochschulangehörigen mit besonderem Fokus auf Gender Equality erfragen und auch intersektional ausgewertet werden.

3.3 Schulungen

Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte

Status: laufend

Für **neuberufene Professorinnen und Professoren** ist der Themenblock Gender und Diversity im **verpflichtenden Neuberufenenprogramm** enthalten. Alle Mitarbeitenden der THI mit **Führungsverantwortung** sollen zudem ab 2024 bei der **verpflichtenden Führungskräfte-schulung** auch bezüglich der Themen Allgemeine Gleichberechtigung und Schwerbehinderung geschult werden.

Schulungsmaßnahmen zur Awareness-Raising & Gender Biases für Mitarbeitende

Status: initiiert

Neben den verpflichtenden Schulungen gibt es **regelmäßige freiwillige Angebote** über das bayernweite Didaktikzentrum BayZiel für Professorinnen und Professoren. Diese Schulungen sollen für alle Mitarbeitenden inklusive der Lehrenden insbesondere in den Bereichen **Awareness-Raising und Gender Biases** in 2024 ausgebaut und mindestens jährlich angeboten werden.

Kulturelle Sensibilisierung für internationale Studierende

Status: laufend

Studierende sind ebenfalls eine Zielgruppe von Schulungsmaßnahmen im Bereich Gender und Diversity. Zum Wintersemester 2022/23 wurde erstmals ein Schulungsangebot mit Blick auf die Sensibilisierung internationaler Studierender mit möglicherweise anderem **kulturellem Hintergrund** und damit verbunden auch **Frauenbild** eingerichtet. Diese Maßnahmen sollen jedes Semester fortlaufend auch in 2024 durchgeführt werden.

Das Budget für alle o.g. Schulungsmaßnahmen beläuft sich im Jahr 2023 auf rund 10.000 €. Für das Jahr 2024 sind Ausgaben von rund 12.000 € geplant.

4. Maßnahmen in den verschiedenen Themenbereichen

4.1 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Ausbau der Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens

Status: implementiert

Aufbauend auf den **Erfahrungen der Corona-Pandemie** hat die THI die **Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens** für ihre Mitarbeitenden 2022 durch eine Überarbeitung der Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit ausgebaut. **Bis zu 60 % Telearbeitszeit**, die zusätzliche Option zum kurzfristigen mobilen Arbeiten und eine **Rahmenarbeitszeit von 06:30 Uhr bis 20:30 Uhr** fördern speziell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten auch Erleichterungen für Mitarbeitende mit Fürsorgeaufgaben oder chronischen Erkrankungen. Für diese Maßnahme ist eine zweijährige Evaluation vorgesehen. Somit wird im Jahr 2024 die erste Evaluation stattfinden.

Maßnahmen der Work-Life-Balance für Hochschulangehörige mit Familie

Status: laufend

Zur Erhöhung der **Work-Life-Balance** insbesondere von Mitarbeitenden und Studierenden mit **Familie** gibt es an der THI zahlreiche Angebote wie KiTa-Kontingentplätze, ein Eltern-Kind-Büro oder Teilzeitstudiengänge. Am Campus Neuburg ist die Errichtung einer eigenen KiTa geplant. Die THI wird zum Thema KiTa Bedarfe initiieren, dass bei der nächsten Umfrage mit dem Studierendenwerk ergänzend eine Position eingeführt werden, um den Bedarf am Campus Ingolstadt und Neuburg zu ermitteln. Werdende Eltern können im Elternzeitgespräch eine Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte nutzen. Diese Maßnahmen werden

kontinuierlich evaluiert und ausgebaut. Im Jahr 2023 wurden hierfür 42.000 € aufgewandt. Im Jahr 2024 planen wir mit einem Budget von ca. 60.000 €.

Leitfaden zur Ansprache der Geschlechter

Status: implementiert

Eine **angemessene Ansprache der Geschlechter** trägt dazu bei, dass sich Personen aller Geschlechter an der THI willkommen und gesehen fühlen. Die Hochschulleitung hat im Jahr 2020 erstmalig einen verbindlichen Leitfaden für diesen sensiblen Bereich beschlossen. Das bayerischen Wissenschaftsministerium hat im Oktober 2023 dazu wiederholt Leitlinien definiert, an denen sich die Hochschule orientiert. Sparschreibungen und Sonderzeichen sind laut Schreiben des Ministeriums vom 27.10.2023 zur Geschlechterumschreibung nicht zulässig.

4.2 Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung und beim beruflichen Aufstieg

Leitfaden zur diversitätsgerechten Personalauswahl und -beförderung

Status: in Planung

Der **Recruiting- und Onboardingprozess** der THI wird kontinuierlich hinsichtlich der Chancengerechtigkeit sowohl für Frauen als auch beispielsweise für internationale Bewerber optimiert. Führungskräfte sollen dahingehend sensibilisiert werden, **Frauen gezielt zu Fort- und Weiterbildungen zu motivieren** und bei internen Bewerbungen besonders zu berücksichtigen. Diesbezügliche Maßnahmen sollen in einem **Leitfaden zur diversitätsgerechten Personalauswahl und -beförderung** festgehalten werden. Die Entwicklung des Leitfadens wird im Jahr 2024 stattfinden.

Förderfonds für Wissenschaftlerinnen

Status: implementiert

An der THI gibt es seit 2020 einen **Förderfonds für Wissenschaftlerinnen**, der bislang insbesondere die **Brücken- und Anschubfinanzierung für Doktorandinnen** ermöglicht. Der Fond wird künftig signifikant von 20.000 € auf 50.000 € p.a. ab 2024 aufgestockt und weitere Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen umfassen.

Fortführung des Professorinnenprogramms

Status: laufend

Status: in Planung

Seit mehreren Jahren nimmt die THI am Förderprogramm des BMBF zum Ausbau der Anzahl von **Professorinnen** teil. Die geförderten Professorinnen werden zudem durch wissenschaftliche Mitarbeitende unterstützt. 2024 wird sich die THI erneut um die Förderung in der vierten Förderphase „Professorinnenprogramm 2030“ bewerben. Es ist geplant vier weitere Professuren aus dem Programm zu besetzen. Das Budget im Jahr 2023 für das Programm beläuft sich auf rund 240.000 €. Im Jahr 2024 soll dieses auf 310.000 € erhöht werden.

Fortführung von BayernMentoring

Status: laufend

Die THI setzt seit Jahren weitere Maßnahmen zur **Rekrutierung von Studentinnen, Doktorandinnen, Lehrbeauftragten und Professorinnen** um. Im Rahmen der Förderung von MINT-Studierenden wurde das BayernMentoring etabliert, das sich an Schülerinnen und Studentinnen richtet und diese fördert. Das laufende Programm soll zukünftig noch erweitert werden, so dass neue Zielgruppen mit der Überarbeitung des Programms avisiert werden. Konkret ist eine Ausweitung des BayernMentoring auf internationale Studentinnen sowie auf Doktorandinnen (siehe Fit4Profin) ab 2024 geplant. Das Programm wird in 2023 mit 8.000 € sowie Unterstützungspersonal aus dem Büro der Frauenbeauftragten unterstützt. Im Jahr 2024 wird eine Umverteilung bzw. Neugestaltung der Inhalte bei einer Fortführung der Finanzierung geplant.

Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“

Status: laufend

Das Lehrauftragsprogramm „Rein in die Hörsäle“ fördert den Einstieg von Wissenschaftlerinnen in die Lehre mit dem Ziel der späteren Übernahme einer Professur. Die THI bewirbt diese Möglichkeiten regelmäßig bei den Fakultäten. Die Ergebnisse werden regelmäßig evaluiert und Maßnahmen angepasst.

Professional Tenure Track-Programm

Status: laufend

Seit 2021 bietet die THI ein **Professional Tenure Track-Programm** an, das Interessierten ohne Promotion oder die nötige Berufserfahrung einen strukturierten Weg anbietet, die jeweils fehlende Qualifikationsvoraussetzung für eine HAW-Professur als Nachwuchsprofessur zu erwerben. Dieses Programm ist für Frauen besonders attraktiv, u.a. da sie hier in einer Lebensphase, die meist noch vor der Familiengründung liegt, den entscheidenden Schritt hin zur Professur machen können, und das Programm sich im Vergleich zu einer klassischen akademischen Laufbahn durch eine deutlich höhere Planungssicherheit bezüglich einer späteren Festanstellung auszeichnet. Das Programm soll speziell für angehende Wissenschaftlerinnen beworben werden und läuft nach einer Anschubfinanzierung des BMBF grundfinanziert weiter.

Insgesamt plant die THI aktuell die Besetzung von 15 Nachwuchsprofessuren im Zeitraum 2023-2027.

Einführung eines Mentoringprogramms für potenzielle Professorinnen

Status: in Planung

Im Zuge der Einrichtung zweier Promotionszentren an der THI soll das **Mentoringprogramm Fit4Profin** etabliert werden. Das Programm soll im Tandemprinzip eine erfahrene Professorin oder einen erfahrenen Professor mit einer Doktorandin oder bereits promovierten Frau mit Interesse an einer W2- oder Nachwuchsprofessur an einer HaW verbinden. Ziel des Mentoring ist es, Frauen bis oder auch während eines Berufungsverfahrens zu begleiten und zu fördern, den Kontakt zur Hochschule zu stärken und persönliche Einblicke in das Berufsfeld Professorin zu ermöglichen. Das Programm wird wesentlich aus dem Budget des Bayern-Mentoring

finanziert und sieht eine Erweiterung auf Doktorandinnen vor. Weiter wird die THI aus Eigenmitteln insbesondere eine Unterstützung durch Studentische Hilfskräfte im Umfang von ca. 3.000 € finanzieren.

4.3 Gleichberechtigung der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Analyse von Barrieren bei der Gleichberechtigung in Führung und Entscheidungsfindung

Status: in Planung

In einem Workshop sollen **strukturelle, institutionelle und individuelle Barrieren** für Frauen und Personen mit weiteren Diversitätsdimensionen an der THI **bei der Aufnahme von Führungspositionen in Gremien, Forschung und Verwaltung** analysiert werden, damit darauf aufbauend Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt werden können. Diese Analyse soll im ersten Halbjahr 2024 stattfinden.

Familienfreundliche Gremienarbeit

Status: initiiert

Als eine derartige Maßnahme sollen **Gremiensitzungen bevorzugt vormittags** stattfinden, um **mehr Frauen für die Gremienarbeit gewinnen** zu können. Für Gremiensitzungen, deren Terminierung nachmittags oder abends erfolgen, wird allen Beteiligten die familiär eingebunden sind, eine **digitale Teilnahme** ermöglicht. Diese Maßnahme soll künftig fortlaufend bestehen.

Förderung von Führung in Teilzeit

Status: laufend

An der THI sind, insbesondere im Verwaltungsbereich, bereits zahlreiche **Frauen in Führungspositionen in Teilzeit** beschäftigt. Auch **Job-Sharing**, also das Aufteilen einer Vollzeitstelle auf zwei (oder mehr) Mitarbeitende, ist grundsätzlich möglich. Diese Optionen sollen weiterhin aktiv unterstützt werden. THI-interne Role Models sollen Kolleginnen darin bestärken, ihre Karriere trotz familiärer Verpflichtungen weiter zu verfolgen oder aufzubauen.

4.4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Eine wesentliche Maßnahme zur vermehrten Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte sind die **Schulungen**, die unter der Maßnahme **„Verpflichtende Basisschulungen zu den Themen Gender & Diversity für Neuberufene und Führungskräfte“** unter 3.3 aufgeführt sind.

Reflexion über die Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung

Status: in Planung

Insbesondere zur **Integration von geschlechtsspezifischen Anforderungen in die Forschung** sollen an der THI in regelmäßigen Abständen **Workshops** stattfinden, in denen sich Forschende über zu berücksichtigende Genderaspekte in ihrer Forschung austauschen können. Von besonderer Relevanz ist dies z.B. in den THI-Forschungsgebieten User Experience Design, Künstliche Intelligenz oder Fahrzeugsicherheit. Diese Maßnahme soll ab 2024 einmal jährlich stattfinden.

Austausch zwischen Studierenden und Lehrenden zu diversitätsorientierter Lehre

Status: in Planung

Im Bereich der **diversitätsorientierten und geschlechtergerechten Lehre** fördert die THI neben Schulungen den **aktiven Austausch der Lehrenden und Studierenden zu diesem Thema untereinander**. Dafür soll ein geeignetes Setting gewählt werden, um Studierende und Lehrende zu erreichen. Ein solcher Rahmen könnte der in Verbindung mit dem vorlesungsfreien Tag der digitalen Lehre sein, der an der THI jährlich veranstaltet wird. Diese Maßnahme soll ab 2024 einmal jährlich stattfinden.

Angebot von interkulturellen Workshops für ausländische Studierende

Status: in Planung

Im Rahmen der Einrichtung eines International Welcome Centers an der THI sollen insbesondere für Studierende aus anderen Kulturkreisen interkulturelle Workshops angeboten werden, die auf **diversitätsorientierten und geschlechtergerechten Umgang** fokussieren. Diese Kurse sollen erstmals zum WS2024/25 angeboten werden.

4.5 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Erarbeitung einer Anti-Diskriminierungs-Richtlinie

Status: implementiert

Grundsätze zum Verbot von und zum Schutz vor jeglicher Art von Diskriminierung, Gewaltanwendung, Belästigung sowie Benachteiligung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität innerhalb der Hochschule sowie **Maßnahmen bei Verstößen** gegen diese Grundsätze wurden 2023 in einer **Anti-Diskriminierungs-Richtlinie** festgehalten. Die Richtlinie verpflichtet jedes Hochschulmitglied, sich aktiv gegen grenzverletzendes Fehlverhalten jeglicher Art einzusetzen. Bei Bedarf wird diese Richtlinie regelmäßig aktualisiert und deren Inhalt kontinuierlich kommuniziert.

Einrichtung einer Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung

Status: implementiert

An der THI existiert eine **Beschwerdestelle** für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung. Die beiden Ansprechpersonen der Beschwerdestelle informieren betroffene Personen über Möglichkeiten der Konfliktbewältigung. Die Ansprechpersonen sind im Rahmen ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden. Sie sollen unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschulen auf den Schutz der Hochschulmitglieder hinwirken. Die Bestellung hat im Jahr 2023 stattgefunden und erfolgte mit Herrn Prof. Dr. Marc Aubreville und Frau Marion Heitmann jeweils für eine Laufzeit von drei Jahren.

Schaffung eines übergreifenden Kompetenzteams für Diskriminierungsthemen

Status: initiiert

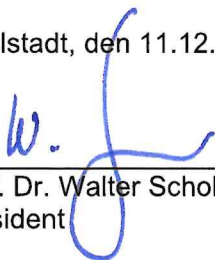
Die **Ansprechpartner** im Bereich Gender & Diversity werden – auch aufgrund gesetzlicher Anforderungen – zunehmend ausdifferenziert, sowohl hinsichtlich der **Diskriminierungsmerkmale** (Geschlecht, Behinderung, sexuelle Belästigung etc.) als auch hinsichtlich der **Betroffenengruppen** (teils unterschiedliche Ansprechpartner für Verwaltung bzw. Lehrende und Studierende). Die Organisation dieser Aufgaben soll verstärkt in der Abteilung Career Service und Studienberatung (CSS) konzentriert werden, um ein Kompetenzteam in diesen sich überlappenden Tätigkeiten zu schaffen. 2023 fand ein erster Round Table aller Beteiligten statt, der ab 2024 regelmäßig stattfinden wird.

5. Selbstverpflichtung

Mit diesem Gender Equality Plan verpflichtet sich die THI gemäß ihrem Diversity-Leitbild Vielfalt zu fördern. Der Fokus wird dabei auf die Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter gelegt. Die Maßnahmen werden auch im Rahmen der Berichterstattung zum Hochschulentwicklungsplan 2027 und zum Hochschulvertrag regelmäßig gemonitort.

Der Umsetzungsstand der Maßnahmen wird in einem regelmäßigen Turnus (spätestens alle zweieinhalb Jahre) überprüft und ggfs. durch weitere Maßnahmen ergänzt.

Ingolstadt, den 11.12.2023


Prof. Dr. Walter Schober
Präsident


Prof. Dr. Michaela Regler
Beauftragte für die Gleichstellung von
Frauen in der Wissenschaft und Kunst

Anlage: Kennzahlen zum Vergleich der Anteile und Position von Frauen und Männern

Kerndaten zur Geschlechtergleichheit

Update
zum 31.12.2024

Aktuell werden alle diversen Hochschulangehörigen aus Datenschutzgründen (Gruppengröße) unter den männlichen Hochschulangehörigen subsumiert.

