



HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

RAVENSBURG-WEINGARTEN UNIVERSITY

JAHRESBERICHT GLEICHSTELLUNG 2019



Team der Gleichstellung

- Prorektorin für Diversity, Weiterbildung und Studentisches Leben: Prof. Harth
- Gleichstellungsbeauftragte(r)(5 SWS): Prof. Haupt (Prof. Mauser)
- Stellvertretende(r) Gleichstellungsbeauftragte(r)(2 SWS): Prof. Mauser (Prof. Haupt)
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragter (1 SWS): Prof. Schreier-Alt
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragte(r)(1 SWS): Prof. Willax (Prof. Smets)
- Referentin für Gleichstellung (50 %): Frau Lauer
- Beauftragte für Chancengleichheit: Frau Arsene
- Studentischer Vertreter: Herr Secilmis (Herr Roser)

Gemäß der Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung (GEVO) hat sich die Entlastung für alle Gleichstellungsbeauftragten zum Wintersemester 2019/20 von bisher acht auf insgesamt mindestens neun SWS erhöht.

Finanzen der Gleichstellung

- Personalmittel für Mitarbeiterin
- Jahresbudget: 4.000 €
- Ausgaben: 2.614 €
 - Eltern-Kind-Büro (bessere Ausstattung und neues Schließsystem): 978 €
 - Reise- und Fortbildungskosten: 694 €
 - Übersetzung des neuen Webangebots: 437 €
 - IBH-Lesereise „Taub, aber nicht stumm“: 213 €
 - Beiträge: 200 €
 - Sonstiges: 92 €



Hochschule Ravensburg-Weingarten
Technik | Wirtschaft | Sozialwesen

DIVERSITY

TAUB, ABER NICHT STUMM

LESUNG UND PANTOMIME

MIT JOHANNA KRAPF & CHRISTOPH STAERKLE

21. Mai 2019 | 16:00 Uhr
C-Gebäude | Raum C004

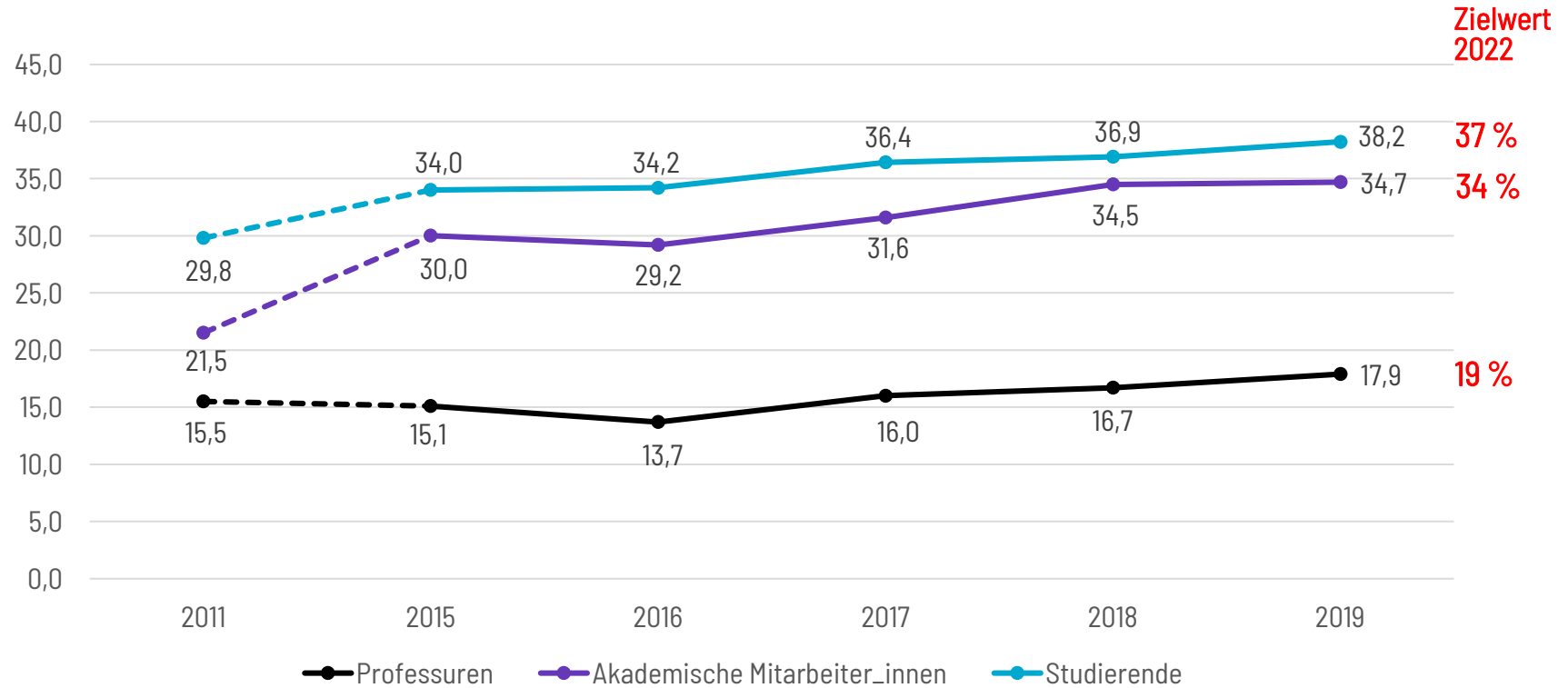
In "Mein Leben als Mime. Der Taube, der sich ins Rampenlicht wagte" erzählt der Pantomimenkünstler Christoph Staerkle seine Lebensgeschichte. Johanna Krapf wird aus dem gemeinsam verfassten Buch lesen und Christoph Staerkle die Lesung pantomimisch begleiten. Die Veranstaltung wird in Gebärdensprache übersetzt und durch die AG Gender & Diversity der Internationalen Bodensee Hochschule (IBH) ermöglicht.

Herzliche Einladung hierzu an alle Mitglieder der Hochschule und an Interessierte von außerhalb!

Eintritt frei, Anmeldung nicht erforderlich.

Foto: Reinhard Misch / D

Frauenanteile



Frauenanteile in Hochschulgremien

Hochschulgremium	Anzahl stimmberechtigter Mitglieder	Stand: 31.12.2019		Zielwert für 2022	
		Anzahl Frauen	Frauenanteil in %	Anzahl Frauen	Frauenanteil in %
Rektorat	5	2	40	2	40
Hochschulrat	9	5	55	5	55
Fakultätsvorstand* Technologie und Management	3	1	33	1	33
Fakultätsvorstand Maschinenbau	3	0	0	0	0
Fakultätsvorstand Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege	3	1	33	1	33
Fakultätsvorstand Elektrotechnik und Informatik	4	0	0	1	25

*Lt. § 23 LHG gehören zum Fakultätsvorstand der Dekan/die Dekanin, der Prodekan/die Prodekanin als Stellvertreter/Stellvertreterin des Dekans/der Dekanin sowie ein Studiendekan/eine Studiendekanin, der/die in dieser Funktion die Bezeichnung „Prodekan“/„Prodekanin“ führt.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019

- Datenbasis 2017
- Das CEWS-Hochschulranking weist keine einzelnen Rangplätze aus, sondern bildet drei Ranggruppen: Spitzengruppe (beste 25 %), Mittelgruppe und Schlussgruppe (schlechteste 25 %)
- RWU Gesamtranking (Fach- und Verwaltungsfachhochschulen): Rang 6 von 9 (2017: 3 von 9)
- Land Baden-Württemberg: Rang 12 von 12 (2017: 9 von 12)
- Studierendenranking RWU: Schlussgruppe

gesis

Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften



Hochschule	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2012	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2012
	S. 52	S. 58	S. 64	S. 70
Legende: ●● = Spitzengruppe ●○ = Mittelgruppe ○○ = Schlussgruppe				
Ravensburg-Weingarten HS	●○	●○	○○	●○

Umsetzung Gleichstellungsplan

- Verwirklichung des 2018 endgültig genehmigten und bis 2022 gültigen Gleichstellungsplans, der eine Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen anstrebt
- Maßnahmen im Jahr 2019:
 - Neugestaltung der Webseiten zu den Themen „Gleichstellung & Diversity“ und „Familiengerechte Hochschule“
 - Zielgerichtetes, regelmäßiges Informieren von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen über Förderprogramme, Preise, Fachkonferenzen u.a. für weibliche Zielgruppen
 - Mitwirkung der Gleichstellung bei der Einstellung akademischer Mitarbeiter_innen

Umsetzung Gleichstellungsplan

- Fortführung bewährter Maßnahmen im Jahr 2019
 - Beteiligung am Girls' Day der Agentur für Arbeit (28.03.2019)
 - Mitarbeit in Berufungskommissionen
 - Mitarbeit in Gremien
 - Beteiligung in Peer Reviews
 - Informationsangebote
- Austausch zu Gleichstellungsthemen im Rahmen von
 - LaKof Baden-Württemberg
 - IBH
 - Netzwerk Chancengleichheit (Landkreis Ravensburg und Bodenseekreis)

Familiengerechte Hochschule (fgh)

- In Bezug auf die 2018 geschlossene Zielvereinbarung zur Re-Auditierung im Rahmen des audit fgh konnten auch im zweiten Umsetzungsjahr viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie erfolgreich durchgeführt werden.
- Neben etlichen Verbesserungen bestehender Hochschulangebote wurde insbesondere Folgendes erreicht:
 - Erleichterungen bzgl. der Vereinbarkeit von Studium und Familie in der Neufassung des allg. Teils der Bachelor-SPO
 - Inkrafttreten einer neuen Dienstverordnung zur Telearbeit
 - Verbesserung der Benutzerfreundlichkeit des Eltern-Kind-Büros (z. B. Schlüsselbox und Reservierungsmöglichkeit)
 - Einsatz für die Implementierung von Mitarbeiter_innengesprächen

Familiengerechte Hochschule (fgh)

- Weitere Aktivitäten:
 - Teilnahme an der Jahrestagung des Vereins „Familie in der Hochschule“ (01.10.2019, Saarbrücken)
 - Beteiligung an Qualitätswerkstatt mit einem Poster zur fgh (07.11.2019)
 - fgh-Infostand bei Studienmesse/-informationstag und Vorstellung der Hochschulinstitutionen
 - Einladung von Frau Restle vom Netzwerk Demenz in den Studiengang Pflege (13.12.2019)
 - Regelmäßige Vorstellung der fgh bei Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiter_innen und Professor_innen

Diversity

- Mit der Verankerung von Diversity im Prorektorat D ist die Gleichstellung auch für dieses Thema zuständig
- Maßnahmen 2019:
 - Entwurf eines Kurztextes (Mission Statement) zu Diversity (vom Senat am 23.05.2019 verabschiedet)
 - Erstellung der neuen Webseite „Beratung & Hilfe“ und deren laufende Erweiterung
 - Beauftragung einer Diversity-Befragung als Forschungsprojekt im Master-Studiengang Soziale Arbeit und Teilhabe (Prof. Falk)
 - IBH-Lesereise „Taub, aber nicht stumm“ (21.05.2019)
 - Beteiligung an Qualitätswerkstatt mit einem Poster zu Diversity (07.11.2019)

Ausblick Gleichstellungsforschung 2020

- Themenheft der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ (Editorinnen: Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok und Dr. Irem Güney-Frahm vom Harriet Taylor-Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung) zum Thema „Geschlechterpolitik in der Krise. Gleichstellung in Zeiten von Corona“
- Beitrag zum Thema „Gleichstellung im Krisenmanagement. Ein deutsch-schwedischer Vergleich“ (Arbeitstitel)



HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!



Doggenriedstraße
88250 Weingarten



Postfach 3022
88216 Weingarten



www.rwu.de
info@rwu.de