

# **Gender Equality Plan (GEP) of Deutsche Hochschule der Polizei (DHPol) in Münster**

The University's current Gender Equality Plan was adopted by the University's Executive Board and Senate on 5 April 2023 for the duration of four years.

The GEP is regularly updated by the university administration in collaboration with the two gender equality officers. From 2024 DHPol publishes a yearly statistical report that includes gender disaggregated data on all staff categories and students.

The GEP contains an analysis of the current situation, from which the goals and measures for equal opportunities for men and women were derived and which are to be implemented over the next four years during the validity period of the plan. Achieving equality between men and women is a legal mandate that we are fulfilling by implementing this plan. Persons to be particularly addressed in the concept include those in charge of personnel (i.e. those with supervisory roles), as well as all employees of the university.

The GEP serves to realise the following goals:

- Increase the proportion of women in all areas in which women are underrepresented,
- Improving working conditions to make it easier for women and men to reconcile work and family life,
- Integration of gender aspects (gender equality) in all planning, concepts, agreements, procedures and measures

The Gender Equality Plan of Deutsche Hochschule der Polizei is available in German and can be found on the following pages.

# **Gleichstellungsplan 2018-2022**

## **der Deutschen Hochschule der Polizei**

vom 01.04.2023

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 in der Form vom 15. Dezember 2016 wird nachstehender

### **Gleichstellungsplan für die Deutsche Hochschule der Polizei**

für die Dauer von vier Jahren erlassen.

Der Gleichstellungsplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen., in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern,
- Integration von Genderaspekten (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen

Stichtag der Datenerhebung: 30.04.2022

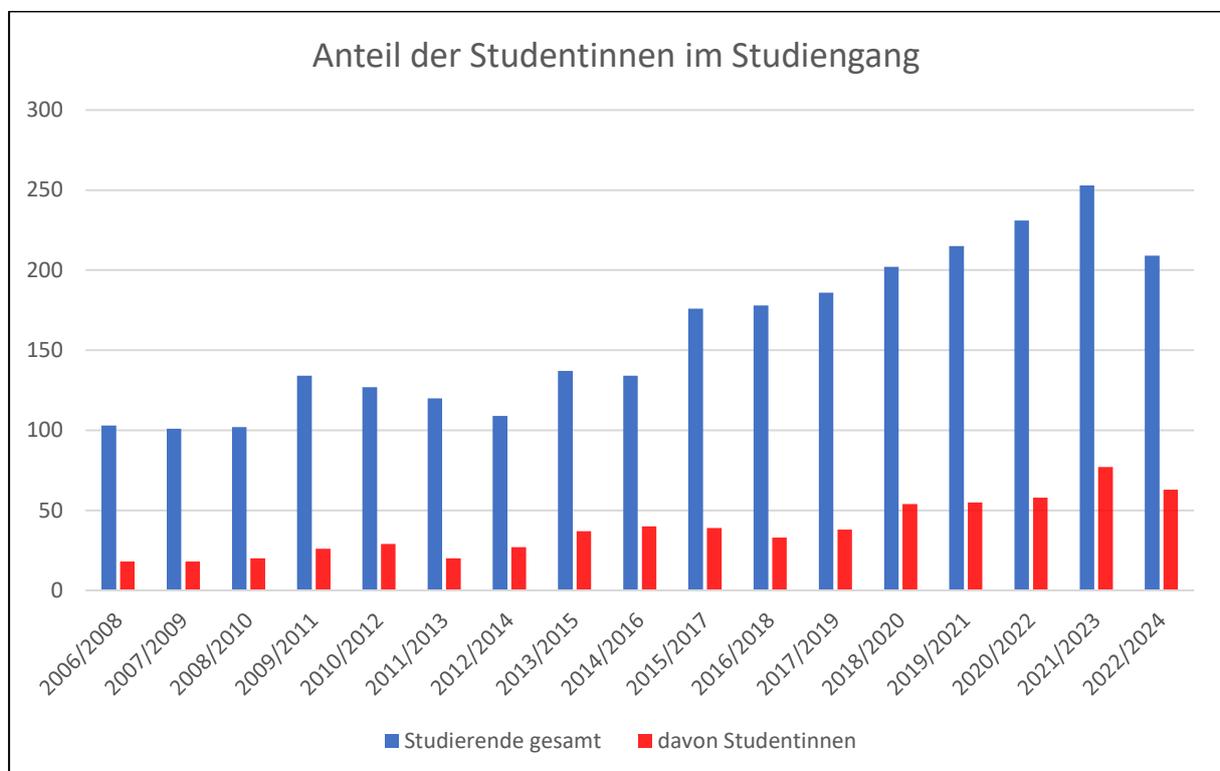
## Inhalt

1. Studium/Studierende
2. Wissenschaftliche Beschäftigte
3. Promotionen
4. Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben
6. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte in Verwaltung und Unterstützungsbereichen
7. Gender in der Lehre und in der Fortbildung
8. Gender in der Forschung
9. Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe / Frauen in der Selbstverwaltung
10. Personalentwicklung
11. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
12. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt
13. Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

# 1. Studium/Studierende

## 1.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Studienjahrgang	Studierende gesamt	Studentinnen	Anteil der Studentinnen in %
2006/2008	103	18	17,48
2007/2009	101	18	17,82
2008/2010	102	20	19,61
2009/2011	134	26	19,40
2010/2012	127	29	22,83
2011/2013	120	20	16,66
2012/2014	109	27	24,77
2013/2015	137	37	27,00
2014/2016	134	40	28,85
2015/2017	176	39	22,15
2016/2018	178	33	18,53
2017/2019	186	38	21,11
2018/2020	202	54	26,73
2019/2021	215	55	25,58
2020/2022	231	58	25,32
2021/2023	253	77	30,43
2022/2024	209	63	30,14



Der Anteil der Studentinnen im Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung – Polizeimanagement“ stieg seit erstmaligem Angebot des Studiengangs im Jahr 2006/2008 von

17,48 % auf 30,43 % im Jahrgang 2021/2023. Im Studienjahrgang 2022/2024 liegt der Wert – trotz geringfügigem Rückgang der Studierendenzahl – bei 30,14 %.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Studierendenzahl im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelt hat. Nahmen im Studienjahrgang 2006/2008 103 Studierende das Studium auf, waren es im Jahrgang 2021/2023 253 bzw. 209 Studierende.

Laut Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 18.09.2020 lag 2020 der Anteil der Frauen bei der Polizei des Bundes und der Länder bei 29,3 %. Der Frauenanteil im Masterstudiengang lag zu diesem Zeitpunkt mit 25,3 % geringfügig unter dem Gesamtfrauenanteil bei der Polizei in Bund und Ländern ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20\\_N057\\_742.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/09/PD20_N057_742.html), 17.11.2022).

Mit der Zunahme der Zahl der Studentinnen in den Folgejahren, hat sich der Anteil der Frauen am Masterstudiengang weiter erhöht und der Trend sich stabilisiert.

## **1.2 Ziele**

Angesichts des Anteils der Frauen an der Polizei des Bundes und der Länder ist es Ziel der Deutschen Hochschule der Polizei, den Anteil der Frauen in den Polizeien der Länder und des Bundes im Masterstudiengang entsprechend abzubilden.

## **1.3 Maßnahmen**

Da die Studierendenauswahl nicht durch die DHPol, sondern durch die Länder und den Bund erfolgt, kann eine wesentliche Maßnahme der DHPol zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in der Informationsbereitstellung bestehen. Zielgruppenorientierte Informationen über Organisation und Durchführung des zweijährigen Masterstudiengangs mit Schwerpunkt auf dem zweiten Studienabschnitt in Münster dienen der Transparenz bezüglich der Studienorganisation. Ergänzende Informationen zu den Angeboten für das Studium mit Kind stehen auf der Homepage der DHPol zur Verfügung. Seit 2013 bietet die DHPol eine Großtagespflege mit Betreuungsplätzen für Kinder von Studierenden. Auch die familienfreundliche Infrastruktur auf dem Campus z.B. durch Familienzimmer gehört zu den etablierten Angeboten

Unter dem Stichwort Vereinbarkeit von Studium und Familie erarbeitet die DHPol im ersten Halbjahr 2023 ein Maßnahmenpaket, um das Masterstudium für Familienmütter und -väter attraktiv und studierbarer zu gestalten. Dabei sollen auch Erfahrungsberichte von Absolventinnen und Absolventen einbezogen werden und die Komplexität studentischer Anforderungen an ein familienkompatibles Studium durch flexible Unterstützungsangebote und studienorganisatorische Maßnahmen Berücksichtigung finden.





## 2.1 Bestandsaufnahme

Insgesamt ist festzuhalten, dass der gesamte Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten von 50 % (2018) auf 65,17 % (2022) gestiegen ist. Ebenso ist der Anteil der davon teilzeitbeschäftigten Frauen von 42 % (2018) auf 63,33 % (2022) gestiegen.

In den einzelnen Vergleichsgruppen verteilt sich der Frauenanteil wie folgt:

### (1) Beamtinnen und Beamte

Der Frauenanteil der unbefristeten Beamtinnen ist von 20 % (2018) auf 33,34 % (2022) gestiegen. Die aktiven Köpfe (gesamt) haben sich allerdings von 5 auf 3 reduziert.

Der Frauenanteil der Beamtinnen in Verwaltung & Unterstützung ist dabei mit 33,34 % von 2018 bis 2022 gleichbleibend.

Der Frauenanteil der Beamtinnen, die promoviert sind, ist von 2018 mit 25 % auf 2022 mit 50 % gestiegen. Die aktiven Köpfe (gesamt) haben sich allerdings von 4 auf 2 reduziert.

Es gab in dem Zeitraum 2018 bis 2022 weder Zeitbeamtinnen noch Teilzeitbeschäftigte.

Demnach lässt sich in dieser Gruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen (d. h. ein Frauenanteil unter 50 %) feststellen.

### (2) Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte

Der Frauenanteil der unbefristeten wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten ist von 66,67 % im Jahr 2018 auf 0 im Jahr 2022 gesunken.

Der Frauenanteil der davon promovierten Beschäftigten ist von 100 % (2018) auf 0 (2022) gesunken.

Der Frauenanteil der befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten ist von 58,34 % (2018) auf 66,7 % (2022) gestiegen. Der Anteil der davon in Teilzeit Beschäftigten ist von 67,86 % auf 65,63 % leicht gesunken. Der Anteil davon Promovierter ist mit 66,67 % unverändert.

Der Frauenanteil wissenschaftlicher Tarifbeschäftigter gesamt ist von 58,98 % (2018) auf 65,31 % (2022) leicht gestiegen.

Demnach lässt sich in dieser Gruppe keine Unterrepräsentanz von Frauen (d. h. ein Frauenanteil unter 50 %) feststellen.

### (3) Hilfskräfte

Der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte ist von 50 % (2018) auf 60 % (2022) gestiegen. Alle studentischen Hilfskräfte sind in Teilzeit beschäftigt.

Der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte in Verwaltung & Unterstützung ist von 66,67 % (2018) auf 33,34 % (2022) gesunken.

Der Frauenanteil wissenschaftlicher Hilfskräfte ist von 65 % (2018) auf 72,73 % (2022) gestiegen. Der Anteil der davon Teilzeitbeschäftigten ist 70 % (2018) auf 61,54% (2022) gesunken. Keine Beschäftigte ist dabei in der Verwaltung und Unterstützung.

Der Frauenanteil der Hilfskräfte gesamt ist von 65 % (2018) auf 72,73 % (2022) gestiegen. Demnach lässt sich in dieser Gruppe Unterrepräsentanz von Frauen (d. h. ein Frauenanteil unter 50 %) feststellen.

## **2.2 Ziele**

### **(1) Beamtinnen und Beamte**

Ziel ist es, den Anteil der Frauen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Beamtinnen weiter zu erhöhen und langfristig eine paritätische Besetzung zu erreichen.

### **(2) Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte**

Ziel ist es, den ausgeglichenen Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten beizubehalten.

### **(3) Hilfskräfte**

Ziel ist es, den ausgeglichenen Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten beizubehalten.

## **2.3 Maßnahmen**

### **(1) Beamtinnen und Beamte**

Um das Ziel der paritätischen Besetzung zu erreichen, sollten sich die Maßnahmen zunächst auf das komplette Bewerbungsverfahren konzentrieren.

Freiwerdende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben und die Vorgaben des LGG werden umgesetzt. Die Ausschreibung beinhaltet keine geschlechterspezifischen Einschränkungen.

In den Stellenausschreibungen sollten sich weibliche Bewerberinnen durch Genderkompetenzen im Hochschulkontext (Studium, Lehre und Fortbildung) angesprochen fühlen.

Die Bewerbungsunterlagen sind anhand von transparenten und genderneutralen Bewertungskriterien zu prüfen. Die Dokumentation dessen ist zu empfehlen.

Die Kommission für die Auswahlgespräche ist möglichst paritätisch zu besetzen und sollte genderkompetent sein.

Das komplette Verfahren sollte durch wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet sein.

## (2) Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte und (3) Wissenschaftliche Hilfskräfte

Um das Ziel des ausgeglichenen Anteils von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten und Hilfskräften zu erfüllen, sollen folgende Maßnahmen beachtet werden:

- Bei der Einstellung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie sollen die allgemeinen Grundsätze (generelle Ausschreibung, geschlechtergerechte Sprache, Beachtung LGG) zur Gleichstellung weiterhin beachtet werden.
- Da viele wissenschaftliche Tarifbeschäftigte in Teilzeit angestellt sind, sind sie darüber zu informieren, dass sie grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen haben wie Vollzeitkräfte. Zur Teilnahme an den Fortbildungsangeboten werden die Mitarbeiterinnen vom Dienst freigestellt und die Fahrt- und Teilnahmekosten werden übernommen.
- Bei Verlängerung von Projekten ist immer die Übernahme der Beschäftigten zu prüfen.

### 3. Promotionen seit 2011

#### 3.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Abgeschlossene Promotionen	32
Davon weiblich	16
Davon männlich	16
Frauenanteil	50 %
Laufende Promotionsverfahren	60
Davon weiblich	23
Davon männlich	37
Frauenanteil	38,3 %

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren liegt an der DHPol bei 50 %.

In den Jahren 2019 – 2021 lag der Vergleichswert der Universitäten aller Bundesländer bei 45,3 %. Damit liegt der Anteil der Frauen, die ein Promotionsverfahren an der DHPol erfolgreich abgeschlossen haben, über dem bundesweiten Wert. Bei den insgesamt 60 laufenden Verfahren liegt der Anteil der Frauen hingegen nur bei 38,3 %.

#### 3.2 Ziele

Ziel ist es, den ausgeglichenen Anteil von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionsverfahren zu erhalten und die Zahl der Frauen, die ein Promotionsverfahren aufnehmen deutlich zu erhöhen, so dass der Frauenanteil sich dem Anteil der erfolgreich abgeschlossenen Promotionsverfahren annähert.

#### 3.3 Maßnahmen

Es wurde im Herbst 2022 ein Promotionsbüro als Servicestelle an der DHPol eingerichtet. Damit steht den Promovierenden und an einer Promotion Interessierten eine Anlaufstelle für Beratung und Information zur Verfügung. Ebenso soll das Internetangebot des Promotionsbüros erweitert werden, um Promotionsinteressierte gezielt zu informieren.

## 4. Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

### 4.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Professuren								
	Stichtag: 30.04.2018				Stichtag: 30.04.2022			
	Anzahl gesamt	w	m	Frauenanteil	Anzahl gesamt	w	m	Frauenanteil
Professuren W2/W3	9	3	7	33,33 %	9	2	7	22,22 %
Professurvertretungen	-				1	-	1	-
Gastprofessuren	1	-	1	-	2	1	1	50 %
Beurlaubung	1	-	1	-	1	-	1	-

In der Gruppe der Professuren sind Frauen stark unterrepräsentiert. Das betrifft sowohl die W2/W3 Professuren als auch die Gastprofessuren. So sank bei den Professuren im Zeitraum vom 30.04.2018 bis zum 30.04.2022 der Frauenanteil bei den Professuren von 33 % auf 22 %.

### 4.2 Ziele

Ziel ist es, den Anteil der Frauen sowohl bei Neuberufungen als auch bei der Besetzung von Gastprofessuren deutlich zu erhöhen und langfristig eine paritätische Besetzung zu erreichen.

### 4.3 Maßnahmen

Die Maßnahmen erstrecken sich auf alle Phasen des Besetzungsverfahrens. Eine besonders wichtige Funktion kommt aber Ausschreibung der Professur zu. Darüber hinaus sollten die Mitglieder der Berufungskommission genderkompetent sein und die Kommission möglichst paritätisch besetzt werden. Eine Analyse mit dem Ziel der Identifikation fachlich ausgewiesener Frauen und deren gezielte Information über die Ausschreibung sollten am Anfang des Berufungsverfahrens stehen.

Gastprofessuren und Vertretungsprofessuren sollten, wenn fachlich möglich, grundsätzlich an Frauen vergeben werden, um diese kennenzulernen und ihnen die DHPol – einschließlich familienfreundlicher Angebote - bekannt zu machen.

Genderkompetenzen für Lehre, Studium und Fortbildung sollte in den Profilen und Stellenausschreibungen verankert werden, um Frauen verstärkt ansprechen zu können.

Das Berufungsverfahren sollte sich durch besondere Verfahrensqualität auszeichnen und wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen Bewerberinnen/Bewerbern während des Berufungsverfahrens sicherstellen.

Bewertungskriterien für die Bewerbungsunterlagen sind transparent und genderneutral zu formulieren. Die Dokumentation der Maßnahmen zur Bewerberinnengewinnung sollten zum Bestandteil der Berufsprotokolle werden.

## 5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben

### 5.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)								
	Stichtag: 30.04.2018				Stichtag: 30.04.2022			
	Anzahl gesamt	w	m	Frauenanteil	Anzahl gesamt	w	m	Frauenanteil
LfbA	11	-	11	-	12	2	10	16,67 %
Davon weibliche LfbAs, die ein Fachgebiet leiten		-				1		

Rekrutierung von Lehrkräften für besondere Aufgaben ist generell sehr schwierig und von der DHPol nur begrenzt zu steuern, da die Verfahren unter Beteiligung der Innenministerien der Länder und des Bundes erfolgen. Der Frauenanteil im höheren Dienst der Polizei ist noch immer geringer als der Anteil der Männer. Grundsätzlich ist die Attraktivität der Funktion als Lehrende an der DHPol in der Organisation Polizei nicht besonders hoch. Neben der Tätigkeit als Lehrende gehört die Distanz zwischen der DHPol und dem Wohnort, der sich im gesamten Bundesgebiet befinden kann, zu den kritischen Merkmalen einer Tätigkeit als Lehrende/Lehrender an der DHPol. Erschwerend erweist sich die Tatsache, dass die Stellen der polizeilichen Lehrkräfte auf dem Weg der Abordnung, und damit zeitlich befristet, besetzt werden.

### 5.2 Ziele

Den Anteil der Polizeibeamtinnen bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben deutlich erhöhen und auch die Leitung von polizeilichen Fachgebieten soll vorrangig mit Frauen besetzt werden.

### 5.3 Maßnahmen

Die DHPol und die Aufgaben der Lehrenden in den polizeilichen Fachgebieten muss in den Polizeien der Länder und des Bundes stärker kommuniziert werden. Eine Informationsseite im Internet und Extrapol sowie Informationsveranstaltungen könnten unterstützend wirken.

## 6. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte in Verwaltung und Unterstützungsbereichen

### 6.1 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Nicht-wissenschaftliches Personal	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
<b>Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt – LG 2.2 (vormals höherer Dienst)</b>																		
Beamt:innen (A13-A16)	2	1	-	-	-	-	2	3	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte (E13-E15(ü))	8	8	4	4	50	50	8	8	4	4	50	50	1	2	1	2	100	100
...davon befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...davon unbefristet	8	8	4	4	50	50	8	8	4	4	50	50	1	2	1	2	100	100
<b>Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt – LG 2.1 (vormals gehobener Dienst)</b>																		
Beamt:innen (A9-A13)	8	6	4	3	50	50	8	6	4	3	50	50	1	1	1	1	100	100
Tarifbeschäftigte (E9b-E13)	14	17	9	12	64,29	70,59	16	19	9	12	56,25	63,16	4	5	4	5	100	100
...davon befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...davon unbefristet	14	17	9	12	64,29	70,59	16	19	9	12	56,25	63,16	4	5	4	5	100	100
<b>Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt – LG 1.2 (vormals mittlerer Dienst)</b>																		
Tarifbeschäftigte (E5-E9a)	40	39,25	28,5	25,75	71,25	65,61	54	49	39	34	72,22	69,39	23	20	23	19	100	95
...davon befristet																		
...davon unbefristet																		
<b>Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt – LG 1.1 (vormals einfacher Dienst)</b>																		
Tarifbeschäftigte (E2-E4)	16	16	12	12,5	75	78,13	20	21	16	17	80	80,95	13	13	13	13	100	100
...davon befristet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
...davon unbefristet	16	16	12	12,5	75	78,01	21	21	16	17	80	80,95	13	14	13	14	100	100
<b>Gesamt aktives nicht wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)</b>																		
Gesamtzahl	88	87,25	57,5	57,25	65,34	65,61	108	106	72	70	66,67	66,04	42	41	42	40	100	97,56
<b>Beurlaubte Beschäftigte</b>																		
Gesamtzahl	-	1	-	0	-	0	-	1	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-

Frauen sind in der Gesamtzahl der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten überrepräsentiert. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten beträgt zum 30. April 2022 66,04 % (106 Beschäftigte, davon 70 Frauen) und ist somit genauso hoch geblieben wie im Jahr 2018 mit einem Anteil von 66,67%.

Mit einer Ausnahme beträgt der Frauenanteil in allen Statusgruppen der einzelnen Laufbahngruppen mindestens 50 % bzw. in Teilen sogar weit über 50 %. Dabei ist er im Vergleich zu 2018 im höheren Dienst mit 50 % und im einfachen Dienst mit rund 81 % auf einem hohen Niveau nahezu gleichgeblieben, während er im gehobenen Dienst sogar um knapp 7 % (von 56,25 % auf 63,16 %) angestiegen ist. Im mittleren Dienst befindet sich der Frauenanteil zum Stichtag im April 2022 mit 69,39 % immer noch auf einem hohen Niveau, ist im Vergleich zu 2018 jedoch um knapp 3 % gesunken.

Der Frauenanteil der Beschäftigten insgesamt nimmt mit niedrigeren Besoldungs- bzw. Entgeltstufen zu:

- In LG 2.2 (höherer Dienst) beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt 36,36 % (11 Beschäftigte, davon 4 Frauen).
- In LG 2.1 (gehobener Dienst) beträgt der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt 60 % (25 Beschäftigte, davon 15 Frauen).
- In LG 1.2 (mittlerer Dienst) beträgt der Frauenanteil 69,39 % (49 Beschäftigte, davon 34 Frauen).
- In LG 1.1 (einfacher Dienst) beträgt der Frauenanteil 80,95 % (21 Beschäftigte, davon 17 Frauen).

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt beträgt zum 30. April 2022 37,74 % (106 Beschäftigte, davon 40 in Teilzeit) und ist somit im Vergleich zu 2018 mit 38,89 % nahezu gleich geblieben. Während 2018 noch 100 % der teilzeitbeschäftigten Frauen waren, ist ihr Anteil zum Stichtag im April 2022 ganz leicht um 2,5 % auf 97,56 % gesunken. Der sehr hohe Frauenanteil und der gleichzeitig kaum vorhandene Männeranteil bei den Teilzeitbeschäftigten spiegelt das noch immer vorhandene Rollenverständnis der Geschlechter wider, in dem die familiären Pflichten (Kinder, zu pflegende Angehörige) überwiegend von Frauen wahrgenommen werden.

Zum Stichtag im April 2022 sind keine weiblichen Beschäftigten beurlaubt.

## Leitungspositionen

Der Frauenanteil in Leitungspositionen stellt sich wie folgt dar:

Frauenanteil in Leitungspositionen (nicht-wissenschaftliche Beschäftigte)						
	2018			2022		
	insg.	w	w %	insg.	w	w %
<b>Leitung von Organisationseinheiten</b>				7	1	14,29 %
Stellv. Leitung v. Organisationseinheiten	-	-	-	-	-	-
<b>Dezernent:innen</b>	9	6	66,67	6	3	50 %
Stellv. Dezernent:innen	-	-	-	-	-	-
<b>Sachgebietsleitungen</b>				3	2	66,67 %
Stellv. Sachgebietsleitungen	-	-	-	-	-	-

Auf der Ebene Leitung von Organisationseinheiten liegt der Frauenanteil bei nur 14,29 % (7 Beschäftigte, davon 1 Frau). Auf der Ebene der Dezernent:innen ist der Frauenanteil mit 50 % ausgeglichen und liegt bei den Sachgebietsleitungen sogar bei 66,67 %.

### **Unterrepräsentanzen von Frauen zum Stichtag 30.04.2022**

Für eine aussagekräftige Ermittlung von Unterrepräsentanzen ist neben der Untergliederung der Beschäftigten nach Geschlecht, Statusgruppe und Laufbahngruppe eine weitergehende Differenzierung nach Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen erforderlich. Die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten lässt sich in folgende Laufbahnen/Berufsfachrichtungen untergliedern:

- Allgemeiner Verwaltungsdienst
- Technischer Dienst (Haus- und Liegenschaftsverwaltung; ohne Küche und Pforte)
- Informations- und Veranstaltungstechnik (IT-Beschäftigte)
- Bibliothek
- Küche
- Pforte

Demnach lassen sich in folgenden Gruppen Unterrepräsentanzen von Frauen (d. h. ein Frauenanteil unter 50 %) feststellen:

- **LG 2.2 (höherer Dienst): Beamte der Laufbahn allgemeiner Verwaltungsdienst**  
Hierbei handelt es sich um eine sehr kleine Beschäftigtengruppe von 3 Personen, in der ausschließlich männliche Beschäftigte zu finden sind. Der Frauenanteil beträgt hier 0 %.
- **LG 2.1 (gehobener Dienst): Beamte als auch Tarifbeschäftigte der Laufbahnen technischer Dienst und IT-Beschäftigte**  
In beiden Statusgruppen beider Laufbahnen finden sich ausschließlich männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt jeweils 0 %.
- **LG 1.2 (mittlerer Dienst): Tarifbeschäftigte der Laufbahnen technischer Dienst und IT-Beschäftigte**  
In beiden Statusgruppen beider Laufbahnen finden sich ausschließlich männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt jeweils 0 %.
- **LG 1.1 (einfacher Dienst): Tarifbeschäftigte der Laufbahn technischer Dienst**  
In beiden Statusgruppen beider Laufbahnen finden sich ausschließlich männliche Beschäftigte. Der Frauenanteil beträgt jeweils 0 %.

In allen anderen Gruppen der oben aufgeführten Laufbahnen wurden keine Unterrepräsentanzen von Frauen festgestellt, und somit die Gleichstellungsziele erreicht.

## **6.3 Ziele**

### **(1) Erhöhung des Frauenanteils unter den Beamt:innen im höheren Dienst (LG 2.2) in der Laufbahn des allgemeinen Verwaltungsdienstes und somit gleichzeitig Erhöhung des Frauenanteils bei den Leitungen von Organisationseinheiten**

Frauen sind zum Stichtag der Betrachtung in dieser Gruppe unterrepräsentiert. Eine Erhöhung kann nur erfolgen, wenn Stellen altersbedingt oder durch Fluktuation frei werden. Sofern sich Besetzungsverfahren eröffnen (altersbedingt, Fluktuation), wird versucht den Frauenanteil in dieser Gruppe zu erhöhen. Da alle Beschäftigten dieser Gruppe gleichzeitig die Position der Leitung von Organisationseinheiten innehaben, würde eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Gruppe gleichzeitig eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Leitungen von Organisationseinheiten bedeuten.

### **(2) Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in der Informations- und Veranstaltungstechnik**

und

### **(3) Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten im technischen Dienst**

Anhand der bisherigen Erfahrungen aus Stellenbesetzungsverfahren in diesen Vergleichsgruppen lässt sich vermuten, dass diese beiden Ziele nur sehr schwer zu erreichen sind. Bereits jetzt werden, wie in § 9 Abs. 1 LGG vorgesehen, alle Bewerberinnen, die die geforderten Voraussetzungen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Da der Frauenanteil unter den Bewerber:innen jedoch nur sehr gering ist, ist davon auszugehen, dass der Frauenanteil nur sehr langfristig gesehen, erhöht werden kann. Zudem kommt hinzu, dass auf die eingehenden Bewerbungen keinerlei Einflussmöglichkeiten bestehen. Aus diesen Gründen wird darauf verzichtet eine konkrete Zielvorgabe festzulegen.

## **6.4 Maßnahmen**

### **6.4.1 Maßnahmen für Bereiche mit Unterrepräsentanz**

Frei werdende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten und sich Menschen jedweden Geschlechts angesprochen fühlen. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, werden die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit ausgeschrieben. Im Auswahlverfahren werden konsequent die Vorgaben des LGG umgesetzt. Das heißt Bewerberinnen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Zudem ist die Kommission für die Auswahlgespräche möglichst paritätisch zu besetzen und sollte genderkompetent sein. Das komplette Verfahren sollte durch wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet sein.

#### **6.4.2 Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen**

Zu den überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen gehört zum einen der Bereich Küche, in dem die beschäftigten Frauen der Laufbahngruppe 1.1 (vormals einfacher Dienst) angehören, sowie der Bereich Verwaltung, in dem die beschäftigten Frauen den Laufbahngruppen 1.2 (vormals mittlerer Dienst) und 2.1 (vormals gehobener Dienst) angehören.

Sowohl für die Mitarbeiterinnen aus dem Bereich Küche als auch aus dem Bereich Verwaltung sollen zukünftig regelmäßige Mitarbeiterinnengespräche durchgeführt werden. Diese bieten auf der einen Seite den Mitarbeiterinnen die Chance den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung anzubringen als auch der Hochschule die Möglichkeit diese Wünsche in Erfahrung zu bringen sowie Ressourcen und Potentiale einzelner Mitarbeiterinnen festzustellen, diese im Blick zu behalten und Weiterentwicklungen zu fördern und zu ermöglichen. Dafür steht den Mitarbeiterinnen ein großes Angebot an externen Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, zu deren Teilnahme sie durch die Vorgesetzten ermutigt werden sollen. Dies schließt insbesondere im Bereich der Verwaltung auch Fortbildungsveranstaltungen ein, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen und die zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben qualifizieren.

Teilzeitkräfte haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen wie Vollzeitkräfte. Zur Teilnahme an den Fortbildungsangeboten werden die Mitarbeiterinnen vom Dienst freigestellt und die Fahrt- und Teilnahmekosten werden übernommen.

Für fachliche Weiterentwicklungswünsche von Mitarbeiterinnen aus dem Küchenbereich besteht darüber hinaus die Möglichkeit Kontakte zu größeren Einrichtungen, wie dem Studierendenwerk oder dem LAFP herzustellen, da aufgrund der geringen Größe der Hochschule nur eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden sind.

Bei jeder Personalmaßnahme, insbesondere bei neu einzurichtenden Stellen, wird darauf geachtet, dass die Möglichkeiten für gewünschte Stundenaufstockungen von bereits beschäftigten Frauen voll ausgeschöpft werden. Das Personaldezernat sowie die Vorgesetzten werden daher ab sofort bei jeder Stellenausschreibung diese Möglichkeit prüfen.

## 7. Gender in der Lehre und in der Fortbildung

Gender in der **Lehre** an der DHPol:

Die Integration von Genderinhalten sowie geschlechtergerechter Didaktik in der Lehre gelten als Qualitätsmerkmale guter Lehre.

Durch eine Bestandsaufnahme der Themen Gender und Diversität im Masterstudiengang „Öffentliche Verwaltung und Polizeimanagement“ konnten folgende Aspekte herausgestellt werden:

- weitestgehend flächendeckende Verwendung von gender- und diversitätssensibler Sprache (mündlich und schriftlich)
- Verstärkte Bemühungen um weibliche Referentinnen und Prüferinnen
- thematische Beschäftigung mit:
  - Karrierewege von Männern und Frauen in der Polizei
  - Fragen zur Inklusion in der Polizei
  - Geschlechterverteilung unter Tatverdächtigen
  - Erfassung in den kriminalpolizeilichen Meldediensten (divers)
  - geschlechtergerechte Formulierung von Rechtstexten
  - praktische Wirksamkeit von Befugnisnormen (z.B. Wirkung von Bodycams bei weiblichen Polizeibeamten)
  - Anbindung der staatlichen Gewalt an Art. 3 I. II. III GG ...)
  - Einsatz von Polizistinnen in internationalen Friedensoperationen: Chancen und Herausforderungen in der Umsetzung der Women, Peace and Security Agenda/VN Res. 1325
  - Zielgruppendefinition und – ansprache
- modulübergreifende Vergabe von Hausarbeits- und Masterarbeitsthemen zu verschiedenen Aspekten von Gender und Diversität in der Polizei

Ziel ist es zusätzlich zu der bereits bestehenden Integration weiterhin gender- und diversitätssensible Forschungsfragen in Lehrveranstaltungen zu integrieren sowie Genderkompetenzen aufzubauen.

Als Maßnahme zur Erreichung dieser Ziele werden zukünftig Schulungen zu geschlechtergerechter Didaktik in das hochschuldidaktische Jahresprogramm übernommen. Alle Lehrenden werden dazu aufgefordert (soweit noch nicht geschehen), eine umfassende Aktualisierung ihres Studienmaterials (gender- und diversitätssensible Sprache) durchzuführen.

Zudem soll eine Überprüfung des Informationsangebots (z.B. Website) über Stellenwert von

Gender und Diversität in der Lehre erfolgen. Auch die Kommunikation von aktuellen Entwicklungen und Neuerungen soll an dieser Stelle stetig aufrechterhalten werden.

Berücksichtigung von Genderaspekten in der **Fortbildung** an der DHPol:

Auch in der Fortbildung stellen die Integration von Genderinhalten sowie geschlechtergerechter Didaktik ein Qualitätsmerkmal dar. Es wird bereits auf gendersensible Sprache in den Einladungsschreibungen zu den Fortbildungen des Jahresprogramms der DHPol geachtet, zudem sind im Jahr 2023 zwei spezifische Themen zu Frauenförderung vorgesehen.

Zukünftig sollen diese Ansatzpunkte weiter ausgebaut werden. Die Vortragenden in Fortbildungen werden dazu angehalten, gendersensible Schulungsunterlagen bereitzustellen und in den Fortbildungen selbst gendersensibel zu agieren. Zudem soll das Angebot mit Themen zur Frauenförderung um ein adäquates Maß erweitert werden.

Die DHPol strebt eine Förderung von Genderkompetenz ihrer Lehrenden an. Um dies zu erreichen, sollten die Lehrenden innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Fortbildung zum Auf- und Ausbau von Genderkompetenz absolvieren.

## 8. Gender in der Forschung

Im Allgemeinen liegen die Forschungsschwerpunkte der Hochschule in den Bereichen der Führungs-, Organisations- und Verwaltungswissenschaft, dem Einsatzmanagement, der Verkehrs- und Kommunikationswissenschaften sowie der Kriminal- und Rechtswissenschaften.

Rein geschlechterbezogene Forschungsvorhaben wurden bislang mit den folgenden zwei Projekten von Prof. Andrea Fischbach vom Fachgebiet Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie durchgeführt:

Projekttitle	Fachgebiet und Leitung	Förderung	Laufzeit
FIT-Studie Fördernde und Hindernisse bei der persönlichen Karriereentwicklung von Frauen und Männern in der Polizei NRW	Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie (I.4)  Prof. Dr. Andrea Fischbach	Landesamt f. Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei NRW	09/2022 bis 11/2023
Frauen in Spitzenpositionen	Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie (I.4)  Prof. Dr. Andrea Fischbach	BMBF	01.01.2010 bis 30.06.2013

Zahlreiche Forschungsvorhaben des Fachgebiets Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention beschäftigen sich mit Forschungsvorhaben im Themenbereich von Gewalt im sozialen Nahraum und greifen damit Themen von geschlechtsbasierter Gewalt auf:

Projekttitle	Fachgebiet und Leitung	Förderung	Laufzeit
IMPROVE Improving Access to Services for Victims of Domestic Violence by Accelerating Change in Frontline Responder Organisations	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Joachim Kersten	EU Horizon Europe	01.10.2022 bis 30.09.2025
GaTe Polizeiliche Gefährdungsanalysen zu Tötungsdelikten in Partnerschaft und Familie - Innovative Ansätze	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Thomas Görgen	BMBF Forschung für die zivile Sicherheit	01.05.2022 bis 31.08.2024
IMPRODOVA Improving Frontline Responses to High Impact Domestic Violence	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Joachim Kersten	EU Horizon 2020	01.05.2018 bis 30.04.2021
SNAP Special Needs and Protection Orders Police and Court Protection Orders in Cases of Domestic Violence – the Situation of Women with Special Needs	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Thomas Görgen	EU Daphne III (DG Justice)	01.10.2014 bis 30.09.2016
INASC Improving Needs Assessment and Victims' Support in Domestic Violence Related Criminal Proceedings	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Thomas Görgen	EU Criminal Justice Programme (DG Justice)	01.02.2014 bis 30.01.2016
Mind the Gap! Improving Intervention in Intimate Partner Violence against older Women	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Thomas Görgen	EU Daphne III (DG Justice)	01.03.2011 bis 28.02.2013

Intimate partner violence against older women	Kriminologie und interdisziplinäre Kriminalprävention (III.1)  Prof. Dr. Thomas Görger	EU Daphne III (DG Justice)	12/2008 bis 12/2010
---	--	-------------------------------	---------------------------

Im Rahmen von Antragstellungen werden zunehmend Fragen zur Relevanz von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen für Forschungsvorhaben berücksichtigt.

Werden Anträge bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gestellt, so wird für die Forschungsvorhaben die Pauschale für sogenannte Chancengleichheitsmaßnahmen mitbeantragt. Diese speziellen Mittel sollen dazu beitragen die Anzahl der Wissenschaftlerinnen auf der Ebene der Projektleitungen zu erhöhen und den Arbeitsplatz Wissenschaft familienfreundlicher zu gestalten.

## **9. Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe / Beteiligung von Frauen an der Selbstverantwortung**

Die Hochschule strebt grundsätzlich eine paritätische Besetzung ihrer Gremien an. Angesichts der im Vergleich zu anderen Universitäten sehr kleinen Zahl von Professor:innen und Fachgebietsleitungen ist es sinnvoll, Geschlechterparität über den gesamten Zeitraum und über alle Gremien und Kommissionen hinweg im Durchschnitt zu betrachten. Eine Grenze stellt bei vielen Gremien zudem die freie Wahl als auch eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professorinnen und Fachgebietsleitungen dar.

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, sollen bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt werden (LGG § 12).

Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr, begrüßt die Hochschule die Unterstützung und/oder Entlastung von anderen Aufgaben durch die Hochschule ausdrücklich.

## 10. Personalentwicklung

Ziel der Hochschule ist es, allen beschäftigten Frauen und Männern gleichermaßen berufliche Weiterentwicklung und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Die Beschäftigten haben dabei die Möglichkeit an zahlreichen externen Fortbildungsangeboten externer Anbieter teilzunehmen, wie z. B.: am IT-Fortbildungsprogramm des Innenministeriums des Landes NRW, an der hochschuldidaktischen Fortbildung des Netzwerks Hochschuldidaktik NRW, an Seminaren der Fortbildungsakademie Mont-Cenis des Ministeriums des Inneren des Landes NRW sowie an internen Weiterbildungsangeboten der WWU Münster. Über das Intranet werden die Beschäftigten über dieses Fortbildungsangebot der Hochschule informiert. Zusätzlich informiert das Personaldezernat die Beschäftigten laufend über freie Seminarplätze der Fortbildungsakademie Mont-Cenis des Ministeriums des Inneren des Landes NRW, so dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben kurzfristig freie Seminarplätze in Anspruch zu nehmen.

Vorgesetzte ermutigen die Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur weiteren beruflichen Qualifizierung sowie zu Fortbildungen, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen. Dies schließt auch Fortbildungsmaßnahmen ein, die zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben qualifizieren.

Teilzeitkräfte haben grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen wie Vollzeitkräfte.

Beurlaubte Beschäftigte werden während der Beurlaubungszeit über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot informiert. Gegen Ende oder direkt nach Auslaufen der Beurlaubung wird diesen Beschäftigten ermöglicht, bevorzugt an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Die Hochschule strebt eine Förderung von Genderkompetenz ihrer Führungskräfte an. Um dies zu verwirklichen, sollten innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans die Leitungen von Organisationseinheiten eine Fortbildung absolvieren, die den Auf- und/oder Ausbau von Genderkompetenz verfolgt und sie für genderspezifische Fragestellungen sensibilisiert.

## **11. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

### **11.1 Vereinbarkeit von Studium und Familie (Studierende)**

Die Hochschule unterstützt die Studentinnen und Studenten, die Kinder betreuen und erziehen, darin, dass sie ihr Studium trotz der begleitenden familiären Herausforderungen möglichst komplikationslos absolvieren können. Dazu stehen für Studierende mit Kindern an der Hochschule Familienzimmer zur Verfügung und Kinder bis sechs Jahre können in der Kooperationskita der Hochschule betreut werden.

Die Hochschule wird ihr Angebot an Hybrid-Veranstaltungen (Kombination von Präsenz- und online-Veranstaltung) ausbauen. Die Hochschule arbeitet an der Weiterentwicklung digital unterstützter und flexibel gestalteter Lehrangebote.

### **11.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Beschäftigte)**

An der Hochschule sind vielfältige und individuelle Möglichkeiten vorhanden, die es den Beschäftigten erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken. Dafür werden die vorhandenen Möglichkeiten stetig überprüft und weiterentwickelt. Zudem werden, wenn es notwendig und möglich ist, individuelle Lösungen umgesetzt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden zahlreiche Maßnahmen getroffen.

Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht. Dabei wird angestrebt die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die individuellen Bedürfnisse im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auszurichten.

Da keine gesetzliche Pflicht mehr zur Befristung von Teilzeit besteht, werden die Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich auf ein Jahr befristet.

Dem vermehrt auftretendem Wunsch nach Führen in Teilzeit wird zukünftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen. Das Bewusstsein von Führen in Teilzeit muss sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Mitarbeitenden gestärkt werden. Hierzu sollten Konzepte zur Entwicklung von bspw. Job-Sharing-Modellen für Teilzeitbeschäftigte in Führungspositionen erarbeitet und erprobt werden.

Allen Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet.

Die Hochschule unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020 besteht für alle Beschäftigten, bei denen die Arbeitsorganisation es zulässt, die Möglichkeit von mobilem Arbeiten, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gestärkt werden konnte.

Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind. Dort, wo es möglich ist, wird zudem eine Online-Teilnahme ermöglicht. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teil-arbeitszeiten berücksichtigt.

## **12. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt**

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Hochschule soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein, an dem keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geduldet werden. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen getroffen:

Die Hochschulleitung stellt sicher, dass die Vorgesetzten und sonstigen verantwortlichen Personen über ihre Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigten und Studierenden informiert sind und diesen Verpflichtungen nachkommen.

Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere solche mit Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden.

Anlaufstellen zur Hilfe bei sexualisierter Belästigung und Gewalt sind die jeweiligen Vorgesetzten der betroffenen Person. Darüber hinaus können sich Betroffene auch an die Gleichstellungsbeauftragte oder die Vertreterinnen oder Vertreter der Personalräte (Personalrat der wissenschaftlichen, Personalrat des nicht-wissenschaftlichen Personals) wenden. Betroffene Studierende können sich ebenfalls an die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wenden.

Da sich alle Arbeits- und Veranstaltungsorte der Hochschule auf einem eingezäunten und durch einen Pförtnerdienst überwachten Campusgelände befinden und sich zudem unter den Studierenden nur Polizist:innen befinden, werden bezüglich der Sicherheit von Frauen innerhalb des Campusgeländes keine Gefahrenquellen gesehen. Des Weiteren finden sich ausreichend Parkplätze auf dem Campusgelände, so dass Frauen nicht außerhalb des Geländes parken müssen und die Zuwege vom Campus zu Haltestellen des öffentlichen Personennahverkehrs sind ausreichend beleuchtet.

### **13. Schlussbestimmungen**

Der Gleichstellungsplan wird nach seiner Verabschiedung innerhalb der gesamten Hochschule bekanntgegeben. Nach Ablauf des Zeitraums seiner Gültigkeit wird er fortgeschrieben.

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.04.2023 mit Beschluss des Senats vom 05.04.2023 in Kraft. Der vorgesehene Gültigkeitszeitraum beträgt vier Jahre. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben (LGG § 5a).



(Professor Dr. Hans-Jürgen Lange)

Der Präsident der Deutschen Hochschule der Polizei in Münster