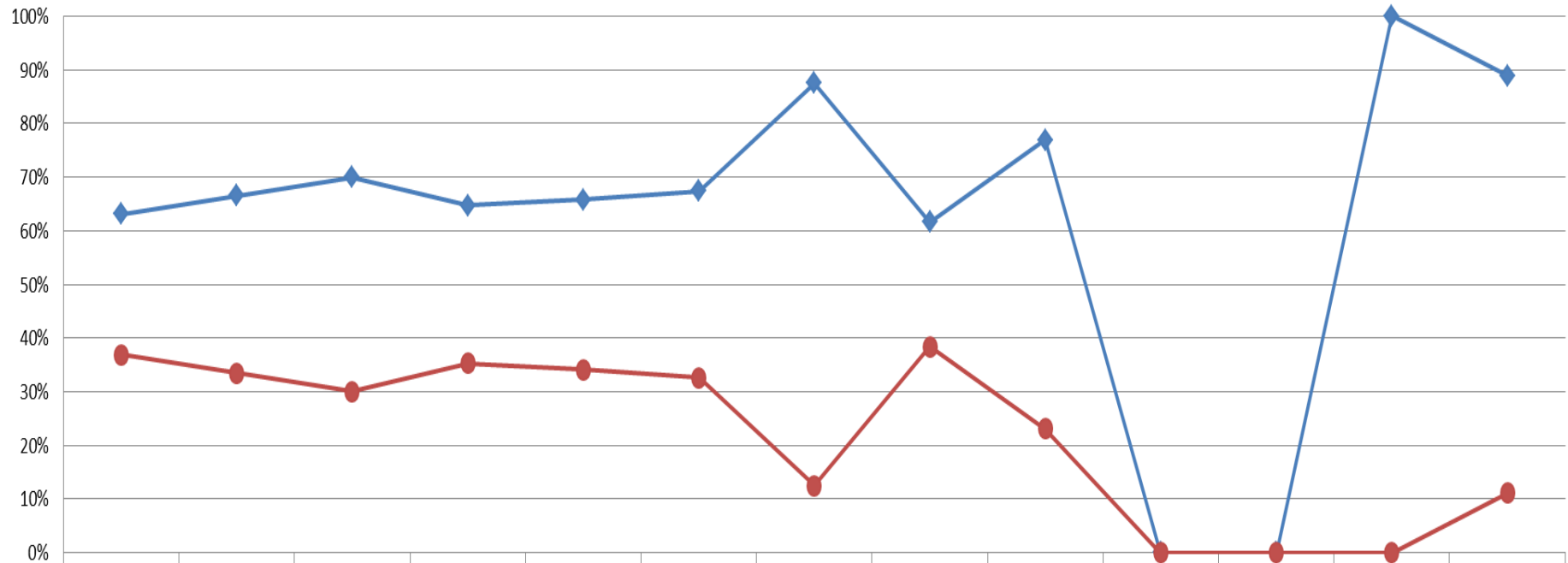


Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 der Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Untenstehendes Diagramm zeigt beispielhaft die Zahlen für das Jahr 2015 über die verschiedenen Karrierestufen in der Fakultät angefangen mit dem Studium bis hin zur Professur, welche repräsentativ für den gesamten betrachteten Zeitraum sind und kaum Schwankungen unterliegen. Dabei fällt auf, dass das größte Handlungsfeld auf Professorebene zu sehen ist, da hier ein im Vergleich zu vorher nahezu stabiler Zahlen über die Karrierestufen ein starker Abfall beim weiblichen Anteil zu verzeichnen ist. Weiterhin ist auffällig, dass ein leichter Abfall bei den weiblichen SHKs und noch stärker bei den WHKs im Vergleich zu den vorherigen Karrierestufen zu verzeichnen ist. Dies wird dementsprechend als zweites Handlungsfeld angesehen, um den weiblichen Anteil dort weiter zu erhöhen. Das dritte Handlungsfeld wird abschließend im Bereich der Studienanfänger gesehen. Hier sollte das Ziel sein die Lücke zwischen Studienanfängerinnen und -anfängern weiter zu schließen. Im Bachelor haben wir zwei unterschiedliche Studiengänge, Bio- und Chemieingenieurwesen. Während bei den Bioingenieurwesen-Studienanfängerinnen/-anfängern das 50/50 Ziel nahezu erreicht ist, sind Frauen vor allem im Chemieingenieurwesen unterrepräsentiert (25/75).

Fakultät Bio- und Chemieingenieurwesen Wissenschaftlicher Karriereverlauf 2015



	1.FS /BA	Studierende/ BA	SHK	Absolventen	1.FS/MA	Studierende/ MA	WHK/WHF	Absolventen	Promotionen	Habilitationen	Juniorprof W1	Prof. C3/W2	Prof. C4/W3
männlich	142	707	79	66	106	275	14	69	20	0	0	3	8
weiblich	83	355	34	36	55	133	2	43	6	0	0	0	1

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfängern angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	33,5%	43,5%	33,4%	43,4%	SchnupperUni“ für Schülerinnen	2014: 0 € 2015: 14.399 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 €	Maßnahme soll dauerhaft fortgeführt werden um Schülerinnen ihre Scheu vor technischen Berufen zu nehmen und aufzuzeigen, dass unsere Studiengänge auch für Frauen attraktiv sind
					Beschäftigung weiblicher studentischer Hilfskräfte im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Campus Fest, Begleitung von Schülerpraktika, etc.).	2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Vorträge in Schulen und Teilnahme an schulinternen Messen zur Berufsorientierung. Messeteilnahme „Einstieg“- Messe		Schülerinnen werden auf die Studiengänge unserer Fakultät aufmerksam gemacht, die sonst eventuell überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten und werden entsprechend der Möglichkeiten informiert.
					Studieninformationstage - Girls Day - Schülerinnen werden zielgruppenspezifisch angesprochen und auf Geschlechterrollen spezifische Selbsteinschätzungen aufmerksam gemacht. Die zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit ist seit 2000 implementiert und wurde nach und nach ausgebaut. Diese Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und führten bisher zu einer Erhöhung auf durchschnittlich über 30 % Studienanfängerinnen		Schülerinnen werden auf die Studiengänge unserer Fakultät aufmerksam gemacht, die sonst eventuell überhaupt nicht nach technischen Fachrichtungen gesucht hätten und werden entsprechend der Möglichkeiten informiert.
					Direkte finanzielle Unterstützung des Projektes MinTU des Gleichstellungsbüros		Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Generelle Erhöhung der Beschäftigung von weiblichen studentischen Hilfskräften durch gezieltes Ansprechen sehr guter Kandidatinnen nach erfolgreichem Abschluss von Lehrveranstaltungen an den jeweiligen Lehrstühlen/ Erinnerungsemail zu entsprechenden Zeiten an alle Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Master)	31,1%	41,1%	32,6%	42,6%	Zur Ermittlung von studienrelevanten Problemen standen in der Vergangenheit und stehen gegenwärtig das 1. Semester-Mentoring DoING (Gruppenmentoring) und die Fachschaft sowie Professoren/-innen und deren Mitarbeiter/-innen in Sprechstunden zur Beratung zur Verfügung	2014: 13.007,00 € 2015: 5.300,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme gehört zum Bachelor: Die Veranstaltungsreihe doing wird ab WS 2016/17 in die O-Phase integriert. In der Erstsemester-Projektarbeit PEP, die nun auch für BIW-Studierende stattfindet, wird durch betreuende Wi-Mis auch die Gelegenheit für weitergehende als fachliche Fragen genutzt.
					Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe		Studierende werden regelmäßig zu Partneruniversitäten ins Ausland geschickt um dort Kontakte zu knüpfen und erste wissenschaftliche Erfahrungen im Rahmen ihres Studiums (welche dann hier angerechnet werden können) zu sammeln und das Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten auch auf internationaler Ebene zu fördern.
					Weiterhin wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Die Nutzung der Mailingliste für Studentinnen soll weiter intensiviert werden, um den „interaktiven“ Austausch neuester Informationen, Anregungen etc. zu gewährleisten. Dies hat u. a. zum Ziel, in einem frühen Stadium des Studiums das Interesse an einer Hochschulkarriere zu wecken sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen. Zudem sollen Studentinnen bereits in der letzten Phase des Studiums auf Programme wie Mentoring ³ aufmerksam gemacht werden, um die Promotion auch als Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung und Vertiefung von Soft Skills attraktiver zu machen.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Stud. Hilfskräfte (SHK)	31,0%	41,0%	26,1%	36,1%	Es wird vermehrt auf die Einstellung weiblicher studentischer Hilfskräfte geachtet, um im frühen Stadium an Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für wissenschaftliche Fragestellungen und eine mögliche Hochschulkarriere zu wecken.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	keine	33,1%	13,7%	33,1%	Auch hier wird vermehrt auf die Einstellung von weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften geachtet, um an die Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	37,5%	47,5%	21,8%	33,1%	Auch hier wird vermehrt auf die Einstellung von weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften geachtet, um an die Forschungsfelder heranzuführen und das Interesse für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme führt dazu, dass gezielt mehr Frauen eingestellt werden, die an die Forschungsfelder herangeführt werden und Ihnen damit leichter der Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule ermöglicht wird

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)					Langjährige aktive Beteiligung von Professor/-innen der Fakultät im Projektbeitrag und als Mentor/-innen, sowie von Studierenden der Fakultät als Mentees am Mentoring ³ Programm der TU Dortmund	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme soll dauerhaft fortgeführt werden. Auch hier soll noch stärker das Angebot des Mentoring ³ Programms kommuniziert werden.
	E14/A14 0 %	E14/A14 10,0%	E14/A14 18,3%	E14/A14 28,35%	Förderung nationaler und internationaler wissenschaftlicher Kontakte mittels einer Reisekostenhilfe	2014: s.o.(FwSt. Master) 2015: 6.500 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Diese Maßnahme wird dauerhaft durchgeführt. Die Lehrstühle und Arbeitsgruppen erhalten hierfür eine Reisekostenhilfe über je 500,00 €
	E13/A13 21,9%	E13/A13 31,9%	E13/A13 22,1%	E13/A13 32,1%	Die Homepage „Gleichstellung in der BCI“ und Verlinkung auf der Fakultäts-homepage auf Förderungsmöglichkeiten (Mentoring-Programme, aktuelle interne und externe Veranstaltungen etc.) soll auf aktuellem Stand gehalten werden und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Seminarreihen, Workshops, Mentoring-Programme und sonstige Veranstaltungen aufmerksam gemacht werden	2014: 0 € 2015: 1.500,00 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Maßnahme soll fortgeführt werden. Eine Aktualisierung soll in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die Seite findet Beachtung, das zeigen die Aufrufe.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Durch ein gezieltes, persönliches Ansprechen von Mitarbeiterinnen der Fakultät und Ansetzen von gemeinsamen Treffen, soll zunächst im kleinen aber später größeren Kreis ein Netzwerk geschaffen werden, in dem ein Austausch sowie Anregungen zu möglichen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsziels initiiert und umgesetzt werden können.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Die Mailingliste für Studentinnen und Promovendinnen soll intensiver genutzt werden. Dies hat u.a. zum Ziel, in einem frühen Stadium der wissenschaftlichen Tätigkeit das Interesse an einer weiteren Hochschulkarriere zu intensivieren sowie den bereits im letzten Frauenförderplan geplanten Aufbau von Netzwerken zu vereinfachen. Auch der (fachliche und auf das soziale Arbeitsumfeld bezogene) Erfahrungsaustausch der Nachwuchswissenschaftlerinnen soll dadurch gezielt gefördert und unterstützt werden.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	23,6%	33,6%	24,2%	33,1%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	66,7%	56,7%	keine	kein Ziel	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Juniorprofessuren W1	keine	23,6%	keine	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C3/ W2	0%	23,6%	0%	kein Ziel	Die Fakultät BCI ist bemüht, den Anteil an Professorinnen durch u. a. gezieltes Zukommen der Ausschreibungen zu erhöhen. Dies stellt sich jedoch nach wie vor als schwierig heraus, da um hoch qualifizierte weibliche Kandidatinnen mit anderen Hochschulen konkurriert wird. Den Standort Dortmund für so gefragte Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen, ist nur durch Bereitstellung einer exzellenten fachlichen Vernetzung, einer Verbesserung der Infrastruktur, Erhöhung von finanziellen Mitteln möglich. Solche Maßnahmen liegen außerhalb der Möglichkeiten, die im Rahmen eines Gleichstellungskonzeptes realisiert werden können.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Professuren C4/ W3	10,0%	23,6%	11,1%	22,2%	Die Fakultät BCI ist bemüht, den Anteil an Professorinnen durch u. a. gezieltes Zukommen der Ausschreibungen zu erhöhen. Dies stellt sich jedoch nach wie vor als schwierig heraus, da um hoch qualifizierte weibliche Kandidatinnen mit anderen Hochschulen konkurriert wird. Den Stand-ort Dortmund für so gefragte Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen, ist nur durch Bereitstellung einer exzellenten fachlichen Vernetzung, einer Verbesserung der Infrastruktur, Erhöhung von finanziellen Mitteln möglich. Solche Maßnahmen liegen außerhalb der Möglichkeiten, die im Rahmen eines Gleichstellungskonzeptes realisiert werden können.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
					Gendertraining für alle Professoren an der Fakultät	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme soll dazu führen den Standort Dortmund attraktiver für Frauen zu gestalten indem Gremien, die paritätisch besetzt werden sollen, nicht zwangsläufig von den wenigen Frauen besetzt werden müssen um genügend Zeit für Forschung zu bieten

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Vertretungsprofessuren	-	-	keine	> 40%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente)	44,0%	50%	44,9%	50%	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Schärfung des Themas Gleichstellung auf allen Ebenen durch Bekanntmachung der Genderziele auf verschiedensten Kanälen (Infohefte für Studienanfänger/innen, Emails für Mitarbeiter/innen, Fakultäts-Homepage etc.)	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Maßnahme wird fortwährend durchgeführt und auf aktuellem Stand gehalten

Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans