

**Gleichstellungsplan der  
Technischen Fakultät der Universität Bielefeld  
2018**

Beschlossen in der Fakultätskonferenz am 14.11.2018

## 1. Präambel

Die Technische Fakultät verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld für ihren Bereich umzusetzen.

Die Technische Fakultät hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und des Gleichstellungsplans der Technischen Fakultät fest: Frauenförderung und Abbau möglicher Benachteiligungen und Diskriminierung von Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Technischen Fakultät.

Auf der Basis dieses Grundsatzes beschließt die Fakultätskonferenz der Technischen Fakultät den vorliegenden Gleichstellungsplan.

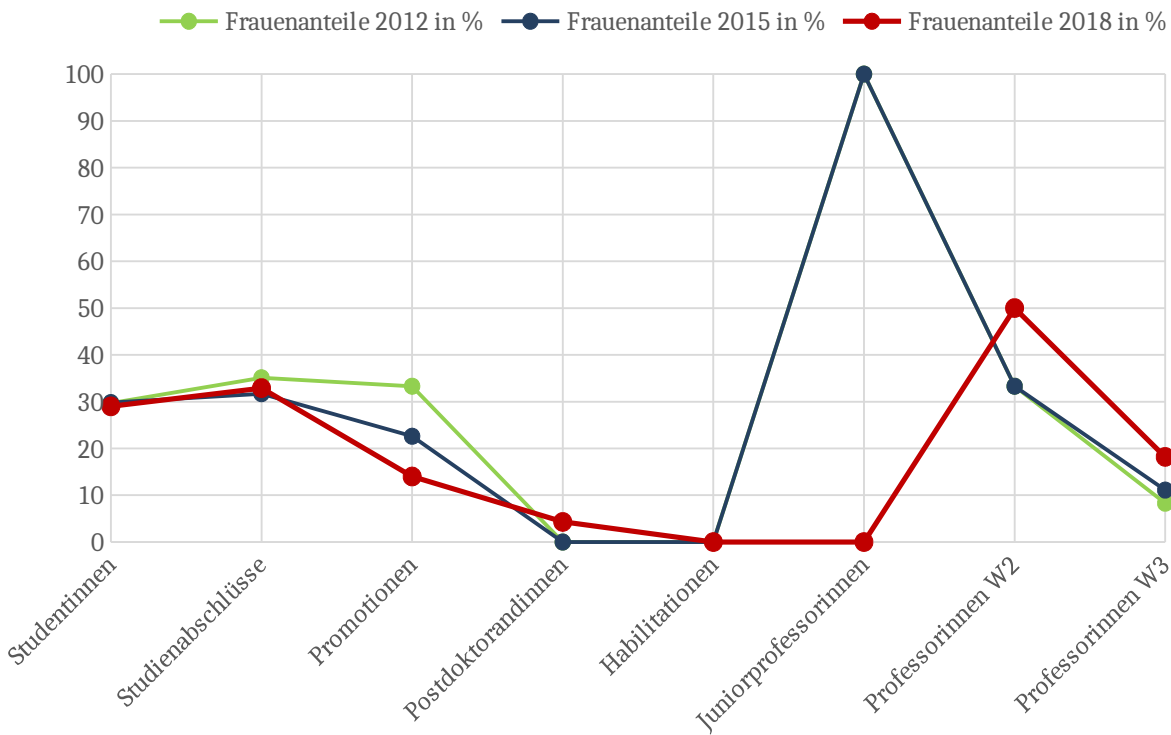
## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht über die in der Fakultät beschäftigten Personen getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht, sowie die durch die Fakultät angestrebten Zielvorgaben.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.18				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	9	2	18,2			
W2 / C3	1	1	50,0			
A14 a. Z.	0	0	0			
A13 a. Z.	1	0	0	1	1	100 %
W1 (Juniorprof.)	1	0	0	1 (festgelegt durch Tenure Option)		
A13-A16	9	0	0	1	1	11%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	7	0	0			
E 13/14 unbefr. Teilzeit	6	1	14,3			
E 13/14 befr. Vollzeit	18,3	4	17,9	19,5	7	31,3%
E 13/14 befr. Teilzeit	9	8,4	48,3	16,4	9	52%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	0	0	0			
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	0	0	0			
E 13/14 Drittm. Vollzeit	8,7	1	12,5	8,2	3	30,1%
E13/14 Drittm. Teilzeit	3	1,4	31,8	2,4	2	45%
Professurvertretunge	0	1	100	1	1	100%

n					
WHK	41	11	21,2		30 %
SHK	39	14	26,4		30 %
Abschluss Studium	347	170	32,9		38%
Abschluss Promotion	49	8	14,0		25 %
Abschluss Habilitation	0	0	0		

Die folgende Grafik veranschaulicht die zeitliche Entwicklung der prozentualen Anteile auf den einzelnen Stufen der Karriere.



### 3. Bestandsanalyse und Bilanz

Der Studentinnenanteil an den Studiengängen der Technischen Fakultät hat sich in den letzten Jahren bei ca. 30% im Durchschnitt eingependelt. Wichtige Erfolge in der Gleichstellung im Sinne des Kaskadenmodells sind erzielt worden, erkennbar etwa durch einen Anteil von etwa 30% weiblicher Mitglieder in der Gruppe der Professor\*innen und Professurvertretungen. Auf Ebene der wiss. Mitarbeiter\*innen ebenso wie den Promotionen konnte eine entsprechende Zahl nicht erreicht werden. Es ist immer noch so, dass die Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf offene Stellen der Technischen Fakultät auf allen Ebenen (Doktorand\*innen, Post-Doktorand\*innen, Professor\*innen) sehr gering ist, wodurch sich prozentual gesehen ein geringer Anteil von Frauen an wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innenstellen (Vollzeit) erklären lässt.

Dieser Effekt wird aktuell durch zwei Problematiken im Teilbereich der Informatik der Technischen Fakultät verstärkt: (i) Durch eine zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt bekommen Informatiker\*innen auf allen Karrierestufen attraktive Angebote aus der Wirtschaft, zu denen die Universität zum Teil kaum konkurrenzfähige Alternativen bieten kann. Daher ist es schwierig, Stellen auf allen Karrierestufen durch qualifizierte Personen gleich welchen Geschlechts zu besetzen. (ii) Darüber hinaus fehlen in vielen Bereichen der Informatik die weibliche „Role-Models“.

Es wurde beobachtet, dass Frauen in der Wahrnehmung ihrer beruflichen Interessen gerade auf höheren Karrierestufen noch immer häufiger zurücktreten als Männer, wenn mit der Annahme der Stelle ein Umzug der Familie erforderlich wäre. Auch das Angebot zur Unterstützung bei Arbeits-, Wohnungs-, Schul- und Kita-Suche für Mann und Kinder ändert dies nicht grundlegend, zumal es hier strukturelle Probleme gibt, die

eine effiziente Organisation und Planbarkeit erschweren. Dieses Muster ist dafür verantwortlich, dass die Teilzeitstellen für wiss. Mitarbeiter\*innen an der Fakultät zum großen Teil an Frauen vergeben sind.

Die Technische Fakultät befragt in den Prüfungsämtern grundsätzlich alle Absolvent\*innen nach ihrem Verbleib. Diese Befragungen haben ergeben, dass Absolventinnen im Hinblick auf eine Familienplanung häufiger frühzeitig in den Beruf gehen, um vor einer möglichen Familienphase Berufserfahrung sammeln zu können. Eine wissenschaftliche Karriere ist oft nicht attraktiv und in Ermangelung einer guten Struktur für Lösungen (wie etwa Dauerstellen jenseits der Professur) an deutschen Universitäten wenig planbar.

In der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2015 hat die Technische Fakultät einige Erfolge vorzuweisen und Maßnahmen ergriffen, um identifizierte strukturelle Probleme zu lösen. Der Grad der Implementierung des angestrebten Frauenanteils je Statusgruppe wurde dabei unterschiedlich realisiert. Es wird im Folgenden die Umsetzung der angestrebten Ziele nach Statusgruppen erörtert.

**Professorinnen:** An der Technischen Fakultät sind drei Professorinnen und eine Professurvertreterin tätig. Hier ist es gelungen, eine Juniorprofessorin nach erfolgreicher Evaluation auf einer W2-Stelle zu entfristen. Zudem ist es gelungen, einer Professorin die Denomination W3 statt W2 zu ermöglichen. Dadurch sind fast 30% der Professor\*innenstellen mit Frauen besetzt. Alle vier Stelleninhaberinnen sind im Bereich der Informatik angesiedelt. Zum Vergleich: Bundesweit liegt der Anteil von Professorinnen in der Informatik bei etwa 10%, wobei ein erheblicher Anteil (über 20%) der Universitäten bundesweit derzeit keine Professorin in der Informatik beschäftigen. Für den Bereich der Biotechnologie sind uns keine Vergleichszahlen verfügbar. Eine W1-Stelle in der Biotechnologie wurde besetzt, es konnte hier allerdings aufgrund der Bewerberlage keine qualifizierte Frau gewonnen werden. Es wurden drei W3 Professuren ausgeschrieben (Computational Data Science, Kognitive Robotik mit Schwerpunkt Bildverarbeitung, Kognitive Automation) und in diesem Rahmen gezielt mögliche Kandidatinnen angesprochen und eingeladen. In zwei der drei Kommissionen haben eingeladene Bewerberinnen ihre Bewerbung zurückgezogen. Im Verfahren „Computational Data Science“ wurde eine Liste erstellt, die aber aufgrund der Bewerberlage keine Nominierung einer Frau erlaubte. Die anderen beiden Verfahren wurden vorzeitig eingestellt. Planmäßig wird in den nächsten drei Jahren keine Professur frei.

**Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Der Anteil der befristeten wiss. Mitarbeiterinnen liegt bei 17,9%, d.h. das angestrebte Ziel von 30% (Vollzeit) konnte nicht erreicht werden. Mehrere Gründe sind oben benannt. Die Fakultät sieht es allerdings als Erfolg an, im Zuge einer zunehmend schwierigen Besetzung von Stellen immer noch einen Anteil von etwa 18% zu realisieren. Es ist zu erwarten, dass die Maßnahme von Orientierungsstipendien hier zum Teil Abhilfe schaffen kann, da diese Promotionsstudentinnen in der Regel in eine befristete Beschäftigung als Mitarbeiterin übernommen werden können.

Bei der Anzahl der befristeten wiss. Mitarbeiterinnen (Teilzeit) wurde das angestrebte Ziel von 50% nahezu erreicht. Es ist allerdings unklar, ob dieses als Gewinn zu sehen ist, da es letztendlich dokumentiert, dass eher Frauen als Männer auf als Teilzeitstellen ausgeschrieben Positionen arbeiten.

Der Anteil von Frauen unter den WHKs konnte auf 21% gesteigert werden. Der Anteil von Frauen bei den SHKs konnte ebenfalls leicht gesteigert werden. Es sind hier gezielte Rekrutierungsmaßnahmen geplant, um diesen positiven Trend zu halten.

**Promovendinnen:** Der Anteil an Promovendinnen liegt bei 17%, d.h. deutlich unterhalb der angestrebten Zielmarke von 30%. Um diesem bedenklichen Trend entgegenzuwirken, wurde die Möglichkeit von Orientierungsstipendien geschaffen, die zu 50% aus zentralen Mitteln finanziert werden, um geeigneten, aber noch unentschlossenen, Kandidatinnen einen Einblick in eine mögliche Promotion zu bieten.

**Studentinnen:** Ca. 1/3 der Fachanfängerinnen ist weiblich. Im Bundesdurchschnitt stagniert der Anteil Studentinnen in der Informatik bei etwa 23%. Für den Bereich Biotechnologie sind uns keine Zahlen verfügbar. Dennoch ist die Fakultät bestrebt, den Anteil an Studentinnen zu erhöhen, etwa durch geeignete Vorbilder oder durch gezielte Rekrutierung von weiblichen Hilfskräften zur Unterstützung von Übungen.

#### **4. Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien und Maßnahmen**

**Professorinnen:** In den nächsten Jahren ist planmäßig keine weitere Professur zu besetzen. Es wird dennoch angestrebt, eine weitere Professur (W1 mit Tenure-Track W2, finanziert über das Wanka-Programm), mit einer Frau zu besetzen. Für den Fall, dass außerplanmäßig eine Stelle frei werden sollte bzw. in Rahmen von außerplanmäßiger Finanzierung besetzt werden kann, wird deren Besetzung mit einer Frau angestrebt und es werden gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen prüft die Fakultät, ob eine thematisch offenere Ausschreibung möglich ist, die ein breiteres Spektrum zur Gewinnung von Frauen erlaubt. Bei jeder auszuschreibenden Professur erwägt die Fakultät, ob eine Ausschreibung als W1/Tenure Track W2 sinnvoll für das Stellenprofil ist. Falls dies der Fall ist, nimmt die Fakultät eine Parallelausschreibung W1/Tenure Track W2 vor, um hier gezielt Frauen auf mehreren Karrierestufen anzusprechen.

Jedes Berufungsverfahren wird begleitet von einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache. Es sollen vermehrt Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, so die entsprechende fachliche Eignung vorliegt.

**Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Die Technische Fakultät ist bestrebt, nach Möglichkeit Wissenschaftlerinnen im gleichen Anteil wie Wissenschaftler zu Kolloquien und Vortragsreihen einzuladen.

Die Technische Fakultät fördert die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen in besonderem Maße, indem besonders Mitarbeiterinnen aufgefordert werden, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen. Es wird geplant, fortgeschrittenen Studierenden bzw. angehenden Doktorand\*innen durch eine finanzielle Unterstützung die Teilnahme an einer Konferenz auch ohne eigenen wiss. Beitrag zu ermöglichen; es wird derzeit ein Konzept entwickelt.

Die Technische Fakultät plant und fördert Maßnahmen, die unentschlossenen Studentinnen Mut zur Promotion machen und sie auf ihrem wissenschaftlichen Werdegang unterstützen. Die Technische Fakultät hat hierzu ein Stipendienprogramm für leistungsstarke, noch unentschlossene Studentinnen eingeführt, das ihnen ein Orientierungsstipendium mit dem Ziel einer Aufnahme eines Promotionsstudiums ermöglicht. Dieses ist dabei nicht als Alternative zu einer regulären Einstellung angelegt, sondern als Ergänzung für Kandidatinnen, die ohne diese Maßnahme eher keine Promotion beginnen würden. Diese Maßnahme konnte durch zentrale Strategiemittel erfolgreich realisiert werden. Die Fakultät verbindet die Vergabe eines Stipendiums mit dem Ziel, dass Stipendiatinnen eine reguläre Promotionsstelle in der entsprechenden AG erhalten und unterstützt die AGs dabei, eine entsprechende Stelle zu schaffen.

Bei freiwerdenden Promotionsstellen sollen gezielt leistungsstarke Frauen angesprochen und zur Bewerbung eingeladen werden.

Leistungsstarke Studentinnen sollen in der Abschlussphase auf Möglichkeiten zur Promotion aufmerksam gemacht und motiviert werden.

**Studentinnen:** Die Wissenschaftler\*innen und die Fachschaft der Technischen Fakultät bieten eine auf die spezifischen Belange der Studentinnen eingehende Studienberatung an und geben frauenspezifische (fachspezifische und fachübergreifende) Informationen weiter. Im Einvernehmen mit der Fachschaft nehmen auf Wunsch möglichst Studentinnen die Studienberatung vor. Es gibt eine studentische Studienberatung mit festen Sprechzeiten, bei der Ratsuchende die Möglichkeit haben, die Beratung durch einen Studenten oder eine Studentin zu wählen.

Für die Studiengänge wirbt die Technische Fakultät gezielt um Studentinnen. Dazu werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die entsprechende Kanäle (Informationsveranstaltungen, Informationsmaterial, Artikel in Zeitschriften) nutzen, um gezielt Frauen auf die Studiengänge der Technischen Fakultät aufmerksam zu machen und diese attraktiv zu gestalten. Es wird derzeit angestrebt, komplementierend zu durch die Universität organisierten Maßnahmen, gezielte Werbung für ein MINT-Studium durch geeignete Referent\*innen in Schulen zu machen. Hierzu wird derzeit ein Konzept erarbeitet.

Die Fakultät ist bestrebt, die Anzahl der Tutorinnen zu erhöhen, auch indem schon bei der Ausschreibung auf die Schulung für Tutor\*innen hingewiesen wird. Die Veranstalter von Vorlesungen sprechen gezielt geeignete Studentinnen an. Die Fakultät bemüht sich, Tutor\*innenstellen geschlechterparitätisch zu besetzen. Insbesondere bemüht sich die Fakultät, dass bei Veranstaltungen, die durch mehr als eine Hilfskraft unterstützt werden, mindestens eine Stelle mit einer Frau besetzt wird.

Solange Studentinnen in den Studiengängen unterrepräsentiert sind, werden bei der Vergabe und/oder Vermittlung qualifizierter Tätigkeiten im Rahmen von Praktika in der Industrie oder Verwaltung, etc., Studentinnen besonders berücksichtigt und gefördert, sofern sie ebenso qualifiziert sind wie männliche Studierende.

Die Technische Fakultät gibt Informationen über frauenspezifische Förderungsmöglichkeiten weiter und informiert Studentinnen und Doktorandinnen durch entsprechende Hinweise auf den Anschlagtafeln der

Abteilungen darüber.

Qualifizierte Absolventinnen sollen zu einer weiteren Verfolgung der Ausbildung und zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert werden, u.a. durch direkte Ansprache, Hilfestellung bei der Suche nach und Bewerbung um Stellen und -Stipendien.

Die Technische Fakultät weist Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf entsprechende Weiterbildungs- und Karriereplanungsveranstaltungen hin, die besonders auf Frauen ausgerichtet sind.

Die Technische Fakultät testet die Möglichkeit eines Mentorenprogramms speziell für Studentinnen früher Fachsemester, angelehnt an das generelle Movement-Programm der Universität. Dieses startete erfolgversprechend. Der Erfolg soll evaluiert und gegebenenfalls das Programm verstetigt werden.

Die Technische Fakultät nimmt am Girls' Day und der Herbsthochschule der Universität teil bzw. unterstützt diese Maßnahmen nachdrücklich.

**Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:** Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung und den universitären Gleichstellungsplan. Dazu gehören u.a. frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen sowie Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen.

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

**Anteil von Frauen in Gremien:** Gremien und Wahlgremien werden geschlechterparitätisch besetzt. Die Fakultät achtet darauf, dadurch entstehende Mehrbelastung bei der Verteilung allgemeiner Verwaltungsaufgaben nach Möglichkeit auszugleichen.

**Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen:** Die Fakultät entwickelt ein Konzept zum Setzen von Anreizen für Einstellungen von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Die Fakultät entwickelt ein Konzept zum Setzen von Anreizen für die Einstellung von Frauen als stud./wiss. Hilfskräfte zur Unterstützung bei der Durchführung von Übungen oder Vorlesungen.

**Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe:** Um die Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien der Fakultät zu erreichen, wird bei der Aufstellung von relevanten Listen und Kandidaturen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet. Personen in Führungspositionen begreifen Aspekte der Gleichstellung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchts als relevanten Bestandteil ihrer Arbeit.

## 6. Flankierende Dimensionen

**Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf:** Nach Wunsch und Absprache soll bei der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen die persönliche familiäre Situation berücksichtigt werden.

Familiäres Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag beider Geschlechter zu würdigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Mitglieder der Fakultät im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gewährleistet werden. Dies trifft uneingeschränkt auch auf männliche Beschäftigte und Studenten zu, die durch ihren Anteil an der Elternzeit indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet, sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleichs bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftler\*innen soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen möglichst nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Es wird zudem angestrebt, durch die Zurverfügungstellung von elektronischen Materialien und

Online-Arbeit eine Bearbeitung des Stoffs etwa auch bei Krankheitszeiten der Kinder zu ermöglichen.

Auf Frauen und Männer mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, wird innerhalb der Technischen Fakultät arbeitsorganisatorisch besondere Rücksicht genommen. Studierenden, die durch die Betreuung von Kindern Einschränkungen erfahren (etwa Nicht-Wahrnehmung einer Klausur aufgrund einer plötzlichen Krankheit eines Kindes), sollen nach Möglichkeit Alternativen angeboten werden.

Die Technische Fakultät begrüßt Bemühungen um eine ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Sie erwartet von allen Mitgliedern und Angehörigen Vorschläge zur modellhaften Lösung der Kinderbetreuungsproblematik sowie gegenseitige Rücksichtnahme in der Arbeitsplanung vor dem Hintergrund dieser Problematik.

Sind Tätigkeiten während einer Schwangerschaft aufgrund von Sicherheitsbestimmungen o.ä. nicht erlaubt, so wird die Stelleninhaberin soweit möglich mit Aufgaben betraut, die ihrer Ausbildung entsprechen und/oder ihr eine Weiterqualifikation ermöglichen. Ausnahmen hiervon müssen der Gleichstellungskommission gegenüber schriftlich begründet werden. Wissenschaftlerinnen wird es ermöglicht, begonnene Promotionen und Habilitationen in dieser Zeit weiterzuführen. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, werden die dadurch bedingten Ausfallzeiten im Hinblick auf die Weiterqualifikation im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auf die Vertragsdauer angerechnet.

Die Fakultät wünscht sich von der Universität eine größere Unterstützung der Lebenspartner der Kandidaten im Sinne einer „dual career“, da die Möglichkeiten der Fakultät an dieser Stelle beschränkt sind und sich auf Ebene der gesamten Universität deutlich höhere Synergien erwarten lassen. Auch wenn das nicht immer möglich ist, kann aber bei der Recherche nach Optionen auf lokale Netzwerke zurückgegriffen werden. Gleiches gilt für die Suche nach geeigneten Schulen und Kindergärten für Bewerber\*innen aus dem Ausland. Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Technische Fakultät dafür ein, dass ihnen bei Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle oder entsprechender Drittmittel die Aufstockung auf eine Ganztagsstelle ermöglicht wird.

Die Fakultät beachtet besonders bestehende Regelungen zur Arbeitssicherheit. Mitarbeiter\*innen und Student\*innen werden über bestehende Sicherheitsbestimmungen informiert und es wird auf weiteres Informationsmaterial hingewiesen. Besondere Gefahren für Frauen (z.B. bei Schwangerschaft) werden dabei berücksichtigt. Raum- und Telefonnummern der Sicherheitsbeauftragten werden an allen Informationstafeln der Technischen Fakultät ausgehängt. Über Änderungen der Sicherheitsbestimmungen wird durch E-Mails bzw. Aushang an den Informationstafeln der Fakultät informiert.

**Gender in Forschung und Lehre:** Geschlechtsspezifische Fragestellungen werden nach Möglichkeit in die Lehrveranstaltungen einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert. Ein hoch-relevantes Thema, das etwa als eine Vorlesungseinheit in eine Pflichtveranstaltung aufgenommen wurde, betrifft die Fragestellung von impliziten Biases durch gegebene Daten und den Entwurf fairer Modelle.

Die Technische Fakultät wirkt aktiv an der Konzeption und Schaffung von gleichstellungsbezogenen Forschungsmöglichkeiten an der Schnittstelle zwischen Technik und Gesellschaftswissenschaften mit. Im Wintersemester 2017/18 durfte die Fakultät / das CITEC Frau Dr. Joanna Bryson, University Bath, UK, im Rahmen der Gendergastprofessur begrüßen, im Sommersemester 2017 war in diesem Rahmen Frau Prof. Dr. Gloria Origi, CNRS, Frankreich, zu Gast. Ein weiterer Aspekt, der in mehreren Arbeitsgruppen von hoher Relevanz ist, sind ethische, soziale und rechtliche Konsequenzen insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von Daten und dem technischen Fortschritt in der Gesellschaft im Allgemeinen.

Die Technische Fakultät unterstützt die Durchführung von Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fakultät.

**Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen und Diskriminierung von Frauen:** Die Fakultät unterstützt die im Rahmenplan und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebotes für sexuell belästigte Frauen. Frauen, die sexuelle Belästigung und Diskriminierung durch einen Prüfer, Dozenten, Vorgesetzten, Kollegen oder Mitstudierenden erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt

**Qualitätsmanagement und Evaluation:** Für die genannten Maßnahmen ist der Dekan der Technischen Fakultät verantwortlich. Die Gleichstellungskommission der Fakultät trifft sich regelmäßig und überprüft

etwaigen Handlungsbedarf. Belange der Gleichstellung sind zudem regelmäßiger Punkt der Tagesordnung der Fakultätskonferenz.

Als Grundlage für die Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans der Technischen Fakultät dienen u.a. hinreichend differenzierte aktuelle Statistiken, die von der Verwaltung der Technischen Fakultät erstellt und fortgeschrieben werden. Diese Informationen werden mindestens einmal im Jahr an die Gleichstellungskommission weitergegeben.

### **7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung**

Die Fakultät führt bereits erfolgreiche Maßnahmen der Gleichstellung weiter. Die Fakultät unternimmt regelmäßig verstärkt Bemühungen, in allen Bereichen geeignete Kandidatinnen für offene Positionen zu finden und vermehrt einzuladen. Dabei orientiert sich die Fakultät am Kaskadenmodell, d.h. der Anteil der Doktorandinnen soll auf den Prozentanteil der Absolventinnen steigen, der Anteil der unbefristeten weiblichen Beschäftigten auf den Anteil der Postdoktorandinnen etc. Die Fakultät bemüht sich dazu um die konsequente Rekrutierung weiblicher Hilfskräfte zur frühzeitigen Einbindung in den Alltag der Forschungsgruppen, die Umsetzung der prozentual gestiegenen Anteile der Studentinnen und Absolventinnen in steigende Mitarbeiterinnenzahlen, soweit die Bewerberlage dieses zulässt, Steigerung der Anzahl der Promovendinnen und Habilitandinnen, und die möglichst gleichmäßige Verteilung der Aufgaben sowie Schaffung von Anreizen, so dass Mitglieder beider Geschlechter dieselben Chancen bekommen

### **8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät**

Dieser Gleichstellungsplan wird fortgeschrieben. Dieser Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Technischen Fakultät veröffentlicht.