

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019*

der Fakultät Maschinenbau

* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Die Grundprobleme in der heutigen Gesellschaft sind noch immer die veralteten Vorurteile. Dies spiegelt sich auch in den niedrigen Frauenanteilen der jeweiligen Studienfächer wieder. Maschinenbau, Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen gelten weiterhin als "reine Männerdomänen" und eignen sich daher, laut einiger Denkweisen, nicht für Frauen. Aus diesem Grund setzt sich die Fakultät Maschinenbau aktiv dafür ein, diese Klischeevorstellungen zu beseitigen und den Weg für interessierte Frauen in eines der oben genannten Studienfächer und in die zugehörigen Berufe langfristig zu ebnen.

In den letzten Erfassungszeiträumen sind die Frauenanteile bereits deutlich gestiegen, was auf den Erfolg der bislang getroffenen Maßnahmen schließen lässt. Besonders im Studienfach Maschinenbau, dem Fach mit dem niedrigsten Frauenanteil, müssen jedoch weitere Maßnahmen getroffen werden, um weitere Frauen für das Studium zu begeistern und die bereits aktiven Maschinenbau-Studentinnen in ihrer Lehre zu fördern.

Die Fakultät Maschinenbau umfasst die fachwissenschaftlichen Studiengänge, Maschinenbau, Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen, sowie jene mit pädagogischem Hintergrund. Der gesamte Frauenanteil der Studierenden ist im letzten Erfassungszeitraum (2013-2015) um 1,8% (im Schnitt 18,8%) gestiegen und lag 2015 bei rund 19%, wobei der Anteil bei dem Lehramt-Studium höher lag (20,5%) als bei den rein fachwissenschaftlichen Studiengängen (19%).

Zwar liegt der Frauenanteil der pädagogischen Studiengänge in der Fakultät Maschinenbau höher, ist aber im besagten Betrachtungszeitraum im Gegensatz zu den fachwissenschaftlichen Studiengängen nur geringfügig gestiegen (Lehramt +0,4% auf 18%, fachwissenschaftliche Studiengänge +1,5% auf 18,8%).

Bei einer differenzierten Betrachtung der fachwissenschaftlichen Studiengänge ergeben sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Verteilung. Während im Maschinenbau der Frauenanteil bei 10,9% (sowohl beim Bachelor- als auch beim Master-Studium) liegt, weisen die Logistik und das Wirtschaftsingenieurwesen eine deutlich höhere Quote auf. Die Logistik ist der Studiengang mit dem stärksten Frauenanteil in den fachwissenschaftlichen Studiengängen (Bachelor 26,2%, Master 36,4%). Im Anschluss daran folgt das Studium des Wirtschaftsingenieurwesens (Bachelor 20,1%, Master 18,9%).

Bei den auslaufenden Studiengängen (Diplom) sind die Frauenanteile im Vergleich zum vorherigen Zeitraum insgesamt gestiegen. Im Studiengang Logistik mit Abschluss Diplom hat sich die Quote um 1,8% auf 19,4% erhöht. Beim Maschinenbau hingegen verzeichnet sich ein vergleichsweise großer Anstieg von 11,9% auf 21,7%.

Bei der Betrachtung des Drei-Jahres-Durchschnitts (2013-2015) der Absolventinnen lässt sich feststellen, dass bei den fachwissenschaftlichen Fächern der Frauenanteil sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Masterstudiengängen gestiegen ist. Zwar sind dies keine nennenswerten Steigerungen, nichtsdestotrotz stellen diese eine positive Veränderung dar, welche auch für die kommenden Jahre wünschenswert ist.

Die Betrachtung des weiblichen Anteils der Studierenden des B.Sc. Logistik zeigt, dass sich dieser nicht maßgeblich verändert hat (von 37,2% auf 37,8%), wohingegen der Anteil im Master-Studiengang eine deutliche Steigerung von 5,1% (auf insgesamt 19,4%) aufzuweisen hat.

Beachtlich ist die Quote der Master-Absolventinnen in der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen, welche sich nahezu verdreifacht hat (von 6,7% auf 20%), trotz dass sich der Anteil der Bachelor-Absolventinnen leider nicht grundlegend verändert hat (+0,1%), mit 17,7% aber dennoch positiv in die Statistik eingeht.

Durch die Nicht-Erfassung der Absolventen/-innendaten für das Studienfach Maschinenbau im Jahr 2012, können über eine Steigerung oder Senkung der Quote nur bedingt Aussagen getroffen werden. Im betrachteten Drei-Jahres-Durchschnitt liegt Maschinenbau jedoch an letzter Stelle im Vergleich der drei Studienfachrichtungen (11% Bachelor- und 16,7% Masterabsolventinnen).

Betrachtet man die auslaufenden Studiengänge (Diplom), so lassen sich weitere Veränderungen erkennen. Sowohl in den Diplom-Abschlüssen in Logistik als auch in denen des Wirtschaftsingenieurwesens sind im aktuellen Erfassungszeitraum die Frauenanteile gesunken. Der Anteil der Diplom-Absolventinnen in der Logistik ist um 2,4% auf 15,2% gesunken, wohingegen im Studium des Wirtschaftsingenieurwesens der Frauenanteil der Diplomabschlüsse um 1,7% auf 17,3% gefallen ist.

Obwohl der Diplom-Abschluss ein auslaufender Studiengang ist, verzeichnet das Maschinenbau-Diplom im Erfassungszeitraum für den Anteil der Absolventinnen ein Plus von 2,3% (auf 12,1%).

Die weibliche Promotionsquote im Drei-Jahres-Durchschnitt liegt bei 14,9% und ist somit im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum wieder um 1,8% gestiegen, wobei zu erwähnen ist, dass das Jahr 2014 mit 26,7% weiblichen Promotionen den Stärksten Anteil im Erfassungszeitraum darstellt (2013: 7,7%, 2015: 9,68%).

Leider gab es in den letzten drei Jahren keine Habilitationen von Frauen in der Fakultät Maschinenbau, was die Quote somit um ganze 46,5% sinken lässt.

Die Fakultät Maschinenbau verzeichnet aktuell einen Gesamt-Frauenanteil von 18,2% in allen Beschäftigungsbereichen (darunter auch Professuren, SHK`s etc.).

Leider konnten auch in diesem Erfassungszeitraum keine W3/C4 oder W2/C3 Professuren weiblich besetzt werden.

Der Anteil der weiblichen W1 Professuren liegt jedoch bei 66,7% und ist somit um 16,7% zum vorangegangenen Betrachtungszeitraum gestiegen.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beschäftigten im Vollzeitäquivalent VZ ist auf 12% gesunken (-2%), wobei die Anzahl der befristeten Stellen (21) die der unbefristeten deutlich übersteigt (1). Im Vollzeitäquivalent TZ hingegen liegt der Frauenanteil bei 25% (4 von insgesamt 16 Stellen sind somit weiblich besetzt).

Der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften (SHK`s) in der Fakultät Maschinenbau ist um 1,5% gefallen und liegt aktuell bei 17,8%. Bedauerlicherweise waren im Erfassungszeitraum keine wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK`s) eingestellt, aber dafür liegt der Anteil der weiblichen WHF`s derzeit bei 28,4%. Daraus erschließt sich eine Gesamtquote der derzeitig angestellten weiblichen Hilfskräfte von 18,2%.

Zusammenfassend lassen sich die Veränderungen der weiblichen Anteile in allen Bereichen der Fakultät Maschinenbau als positiv beurteilen. Auch wenn die Entwicklungen über längere Zeitperioden beurteilt werden muß, lassen sich die bisher getroffenen Maßnahmen auf dem aktuellen Stand als erfolgreich einstufen. Diese sollten daher mit kleineren Umstrukturierungen und Verbesserungen auch in den folgenden Jahren fortgeführt werden.

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 Lehramt (Bachelor)	21,2%	31,2%	23,2%	33,2%	FLEUR-Flyer für den Bereich des Lehramts optimieren.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Flyer wurde 2016 durch aktuellere Version abgelöst.

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 %						
					Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Im Rahmen dieser Maßnahme können bedarfsgerechte Veranstaltungen in Form von Seminaren oder Coaching gebucht werden. Themenfelder können speziell auf die Bedürfnisse von weiblichen Studierenden ausgerichtet werden. In den Jahren 2010-2012 wurden solche Seminare bereits erfolgreich von der Gleichstellung gefördert. Themenfelder waren u.a. „Ich bestimme meine Wirkung im Bewerbungsgespräch“ oder „Strategien im Beruf“.
Studierende Lehramt (Master)	> 20 Stud.	kein Ziel	> 20 Stud.	kein Ziel	Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
Studierende fachwissenschaftliche Studiengänge (Bachelor)	17,6%	27,6%	17,7%	27,7%	FLEUR-Flyer auf die Bereiche Logistik und Wirtschaftsingenieurwesen erweitern und anpassen.	2014: 0 € 2015: 3153,4 € 2016: 280 € 2017: 500 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Eine geschlechtergerechte Darstellung des Studiums und eine Abschaffung der veralteten Klischeevorstellung sollen mit Hilfe des Flyers, den darin enthaltenen Meinungen der befragten Studentinnen und Informationen zum Studium und dem späteren Berufsleben, angestrebt werden. Für viele Öffentlichkeitsauftritte, wie zum Beispiel am Girl's Day, ist der neugestaltete Flyer eine sinnvolle Ergänzung zu bereits existierenden Werbemaßnahmen. Der Hauptkostenfaktor wurde im Jahr 2015 durch das Beauftragen einer Werbeagentur für die Flyergestaltung angesetzt. Die Maßnahme hat bereits großen Anklang gefunden und sollte dementsprechend weitergeführt werden. Die geplanten Mittel beziehen sich auf die anfallenden Druckkosten für die Vervielfältigung des Flyers.
					Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
					Schulbesuche, Messeauftritte, Vorträge, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit Schnupper-Uni Girl's Day	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	<p>Eine Diskussion von Frau zu Frau über die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), einen Flyer von Frauen für Frauen, oder Vorträge von Studentinnen für interessierte Studentinnen könnten Möglichkeiten bieten, um mehr Frauen für diese Fächer zu begeistern.</p> <p>Der sogenannte „Mädchen-Zukunftstag“ (Girl's Day) ist ein Projekt zur Berufsorientierung junger Schülerinnen. Hier können die Fünft- bis Zehntklässlerinnen an Workshops teilnehmen und darüber hinaus auch einen Einblick in die Welt der Universität gewinnen. Das Ziel dabei ist, das Interesse am technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu wecken und somit vielleicht eher unbekannte Berufe kennenzulernen. Aus diesen Gründen wird diese Maßnahme von der Fakultät als sehr sinnvoll angesehen und sollte zukünftig weiter gefördert werden.</p>

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 %						
					MinTU	2014: 4.000,00 € 2015: 4000 € 2016: 4000 € 2017: 2000 € 2018: 2000 € 2019: 2000 €	<p>Um die Distanz, die sich statistisch ab dem dreizehnten Lebensjahr zwischen Mädchen und den naturwissenschaftlichen, technischen und mathematischen Bereichen entwickelt, zu vermindern, wurde das Projekt "Mädchen in die TU" ins Leben gerufen. Durch gezieltes Mentoring der jungen Schülerinnen sollen Hemmungen und Vorurteile genommen werden, damit in Zukunft der Frauenanteil in den MINT-Fächern erhöht wird. Die Maßnahme wird als sehr erfolgreich eingestuft und sollte auf jeden Fall weitergeführt und gefördert werden.</p> <p>Um den Fortlauf des Projekts zu gewährleisten, sollten daher jene Lehrstühle durch die geplanten Mittel unterstützt werden, die in den vergangenen Jahren ihre Materialkosten im MinTU-Projekt selbstständig finanziert haben.</p>

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 %						
					DLR_School_Lab	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Ähnlich wie bei der Schnupper-Uni oder dem do-Camp-Ing, besteht auch hier der Fokus auf den weiblichen Teilnehmerinnen. Schülerinnen ab der achten Klasse können im DLR_School_Lab Forschung hautnah miterleben und selbst an interessanten Experimenten teilnehmen. Ziel dabei ist, den Schülerinnen die Angst vor den MINT-Fächern zu nehmen und durch Experimente zu zeigen, dass Naturwissenschaft auch Spaß machen kann. Dieses Projekt hat bei den Schülerinnen immer sehr großen Anklang gefunden und sollte aus diesem Grund weitergeführt werden.
					Do-Camp-Ing	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Vor allem naturwissenschaftliche und technisch interessierte Schülerinnen werden beim do-camp-Ing eingeladen, sich eine Woche lang auf dem Campus der TU Dortmund aufzuhalten. Dabei werden ihnen Einblicke in das Campus- und Studentenleben gewährt und das Projekt bietet eine gute Entscheidungshilfe für eine Studienwahl.

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)	23,4%	33,4%	22,2%	32,2%	Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
Stud. Hilfskräfte (SHK)	20,0%	28,3%	17,8%	27,8%	Projekt „weibliche SHK“ erweitern	2014: 5.903,79 € 2015: 11095,92 € 2016: 0 € 2017: 3500 € 2018: 4000 € 2019: 1000 €	Das Projekt wurde konzipiert, um die bereits vorhandenen Studentinnen zu fördern, das Netzwerk und den Berufseinstieg zu verbessern und den Studentinnen aufzuzeigen, dass eine Promotion lohnenswert ist. Die Grundidee beruht auf einem Mentoring Prinzip. Doktorandinnen betreuen hierbei SHKs, um diese gezielt an eine wissenschaftliche Tätigkeit heranzuführen. Inhalte des Mentorings sind u.a. das Verfassen wissenschaftlicher Arbeiten, erste Einblicke in Projektanträge sowie die Begleitung auf wissenschaftliche Konferenzen. Eine Förderung z.B. Konferenzbesuche erfolgt aufgrund des limitierten Budgets im Einzelfall und nach Ermessen der Gleichstellung.
					Seminare	2014: 0 € 2015: 255,20 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Eine Förderung erfolgt aufgrund des limitierten Budgets im Einzelfall und nach Ermessen der Gleichstellung.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	0%	28,3%	28,4%	38,4%	Seminare Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Um eine wissenschaftliche Karriereplanung geeignet zu unterstützen, können spezifische Trainingsgespräche für Kleingruppen organisiert werden. Themenfelder reichen von Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben bis hin zur Karriereberatung in Rahmen möglicher universitären Laufbahnen. Die Gleichstellung berät zu möglichen Workshop-themen auf Anfrage und steht im engen Kontakt zu bereits etablierten Trainings-programmen wie z.B. mentoring ³ . Über diese Kontakte sind auch Listen mit Trainerinnen verfügbar.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	33,3%	43,3%	0%	19,0%	Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)					Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 4000 € 2017: 1500 € 2018: 1500 € 2019: 0 €	s.o.
	E14/A14 13,0%	E14/A14 23,0%	E14/A14 15,4%	E14/A14 25,4%	Graduate School	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Obwohl die Graduate-School nicht ausschließlich für Frauen konzipiert ist, kann sie für diese trotzdem den Weg in eine wissenschaftliche Karriere oder eine Promotion ebnen. Die Finanzierung durch Stipendien aus der Wirtschaft macht deutlich, dass der Bedarf an qualifizierten Frauen sehr hoch ist. Die Graduate-School und ihr Konzept können deswegen dazu beitragen, mehr Frauen dafür zu begeistern, einen solchen Weg einzuschlagen. Der Frauenanteil soll langfristig erhöht werden. Maßnahmen zur konkreten Umsetzung müssen noch definiert werden.
	E13/A13 15,0%	E13/A13 25,0%	E13/A13 13,5%	E13/A13 23,5%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 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 %						
Abgeschlossene Promotionen (3-Jahresmittel)	13,1%	28,3%	14,9%	24,9%	Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 2000 € 2017: 1500 € 2018: 1500 € 2019: 0 €	s.o.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	46,5%	50%	0%	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofessuren W1	50%	50%	66,7%	50%	Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

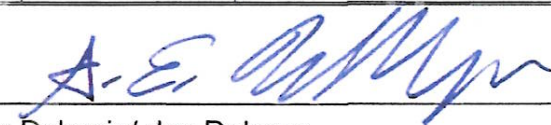
Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Professuren C3/ W2	0%	13,1%	0%	6,6%	Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	Die geplanten Mittel sollen dazu dienen, die Bewerberinnenzahlen zu erhöhen und zweifelnde Interessentinnen zu ermutigen sich zu bewerben.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Professuren C4/ W3	0%	13,1%	0%		Evtl. Headhunting	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 500 € 2018: 500 € 2019: 500 €	s.o.

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%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	29,0%	39,0%	31,9%	41,9%	Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 €	s.o.
					Ermutigung von weiblichen Angestellten an Fortbildungen teilzunehmen: - Aushang von fakultätsinternen Angeboten - Aushang und Verlinkung zur internen Weiterbildung	2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Ein Aushang von fakultätsinternen Angeboten und die Verlinkung zur internen Weiterbildung werden regelmäßig auf der Fakultätshomepage aktualisiert. Diese Maßnahme kann in Verbindung mit der Erweiterung der Fakultätshomepage für die Gleichstellung ausgeführt werden und bedarf keiner weiteren Finanzierung.
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Übergreifende Maßnahmen	Keine Daten				Frauen-Seminare	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	s.o.

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 %						
					Erweiterung der Fakultätshomepage für die Gleichstellung	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultätshomepage für die Gleichstellung bietet den weiblichen TU-Angehörigen und den interessierten Frauen, die eine Karriere/ Studium an der TU Dortmund anstreben, eine Möglichkeit, sich über die aktuellen Projekte, Kinderbetreuung oder über die Frauenförderung zu informieren. Diese Variante eines „schwarzen Brettes“ sollte als grundlegend angesehen werden und wird in Verbindung mit der unten aufgeführten SHK-Stelle (Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten) finanziert.
					Frauensprechstunde	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Durch die Sprechstunde von Frauen für Frauen sollen eventuelle Hemmungen genommen und aufkommende Fragen sowie Probleme geklärt werden.
					SHK-Stelle zur Erarbeitung und Durchführung von Konzepten/Projekten zur Frauenförderung, Bedarfs- und Aktivitätenanalyse, Recherche, Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	2014: 6.017,280 € 2015: 3008,64 € 2016: 4182,87 € 2017: 2500 € 2018: 2500 € 2019: 2500 €	Die SHK-Stelle wurde eingerichtet, um die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bei den genderspezifischen Aufgaben zu unterstützen und um Projekte und Konzepte zu erarbeiten und diese durchzuführen. Diese Maßnahme wird von der Fakultät als sehr geeignet angesehen, da die Frauenförderung langfristig geplant und somit erfolgreich umgesetzt werden kann.

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 %						
					Mutterkindraum	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 5000 €	Durch den Mangel an Mutterkindräumen am Nordcampus der TU Dortmund, beziehungsweise der schlechten Erreichbarkeit dieser, will sich die Fakultät Maschinenbau zukünftig für eine Einrichtung weiterer Mutterkindräume engagieren. Die geplanten Mittel beziehen sich hierbei vorerst auf die Erstausrüstung des Raumes, jedoch soll diese Maßnahme übergreifend für die nachfolgenden Jahre gefördert werden.

Der Fakultätsrat hat am 30.11.2016 dem Gleichstellungskonzept zugestimmt.
 Auskunft von Fr. Scheidter vom 01.12.2016.
 2.12.2016
 JSZ

12.09.2016, 
 Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans