

Chancengleichheit im Bereich Ingenieurwissenschaften

Präambel

Der Bereich Ingenieurwissenschaften (Bereich ING) der TU Dresden, getragen von den Fakultäten Maschinenwesen, Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Informatik, versteht das Thema Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in seinen vielfältigen Aktionsfeldern von Lehre und Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen sowie in der Kommunikation und Familienförderung.

Aktionsfeld	Vision für das Thema Chancengleichheit, Diversity und Work-Life-Balance
Forschung	Im Bereich ING soll das Bewusstsein für die Perspektiven von Gleichstellung und Diversity geschaffen werden.
Lehre	Das Bewusstsein für diversitygerechte Lehrangebote, z.B. für gender- und diversitygerechte Didaktik und Lehrinhalte soll im Bereich ING geschaffen und gestärkt werden.
Work-Life-Balance / Arbeitsbedingungen	Es ist wichtig, auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben hinzuweisen und ein positives Arbeitsklima sowie einen wertschätzenden Umgang miteinander zu unterstützen. Diskriminierung und Belästigung sollen verhindert werden. Benachteiligte Personengruppen und Menschen mit Behinderungen sollen unterstützt werden.
Studienbedingungen	Die Gestaltung diversitygerechter Studienbedingungen soll im Bereich ING unterstützt werden, z.B. durch Bereitstellung von Informationen und Beratungsangeboten auf Fachebene. Ideen und Maßnahmen sollen helfen, das Geschlechterverhältnis und die Vielfalt aller Gruppen (Studierende, Mitarbeiter:innen ¹ etc.) und in allen Studiengängen des Bereichs Ingenieurwissenschaften zu verbessern

¹ Der Doppelpunkt kommuniziert in verschriftlichten Inhalten eine Sensibilität für Geschlechtervielfalt. Er ist barrierearm.

Aktionsfeld	Vision für das Thema Chancengleichheit, Diversity und Work-Life-Balance
Personalentwicklung	Eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung ist im Bereich ING erstrebenswert, z. B. durch das Erreichen der fachspezifischen Zielvorgaben des Gleichstellungskonzeptes der TU Dresden.
Familienförderung	Die Angebote der TU Dresden für familienfreundliche Arbeitsbedingungen, zur flexiblen Kinderbetreuung, zur Pflege von Familienangehörigen u.v.m. werden durch Beratung und Informationsverknüpfung im Bereich ING bekannt gemacht.
Information und Kommunikation	Die Anwendung von geschlechtersensibler Sprache und Gestaltung für grundlegende Dokumente (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), in der Öffentlichkeitsarbeit und der internen und vor allem externen Kommunikation sollen die Vielfalt im Bereich ING verdeutlichen und Stereotypisierungen und Vorurteile abbauen. Für die internationale Ausrichtung werden wichtige Informationen in englischer Sprache erstellt.

1. Zielstellung

Ein wesentliches Anliegen im Bereich Ingenieurwissenschaften ist die fortdauernde Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit einhergehend mit einem Wandel der ingenieurspezifischen Wissenschaftskultur. Wichtige Bausteine auf diesem Weg sind die Mitwirkung vielfältiger Persönlichkeiten an einer offenen Kultur sowie der Mut und die Neugier, sich auf Veränderungen einzulassen, Verantwortung zu übernehmen und sich gegenseitig zu respektieren. Der Bereich Ingenieurwissenschaften möchte für die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit, Inklusion und Familienfreundlichkeit sowie Geschlechtervielfalt ein stärkeres Bewusstsein entwickeln, diese Themen gestalten und verankern. Die dazu notwendige Strategie wird gemäß fakultätsspezifischer Überlegungen und kontextabhängiger Diskurse entwickelt. Eine möglichst breite Partizipation bei der Entwicklung und Umsetzung von Ideen und Maßnahmen wird angestrebt.

Die Planungen zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages umfassen den Zeitraum von 2021 bis 2030 und sollen neben dem Gleichstellungs- auch Maßnahmen zur Work-Life-Balance sowie Gender- und Diversityaspekte beinhalten. Fachkulturspezifisch erfordert dies differenzierte Maßnahmen und Umsetzungspläne, die in 4 Handlungsfeldern abgebildet werden können:

Handlungsfeld 1: Realisierung der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts der TUD zur Erhöhung des Frauenanteils in unterschiedlichen Qualifikationsebenen

Handlungsfeld 2: Aktivitäten der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und im Bereich

Handlungsfeld 3: Work-Life-Balance in Familie, Studium und Beruf

Handlungsfeld 4: Gender- und Diversityaspekte in Forschung, Lehre, Studium und im Arbeitsprozess

2. Zeitlicher Ablauf der dynamischen Planentwicklung

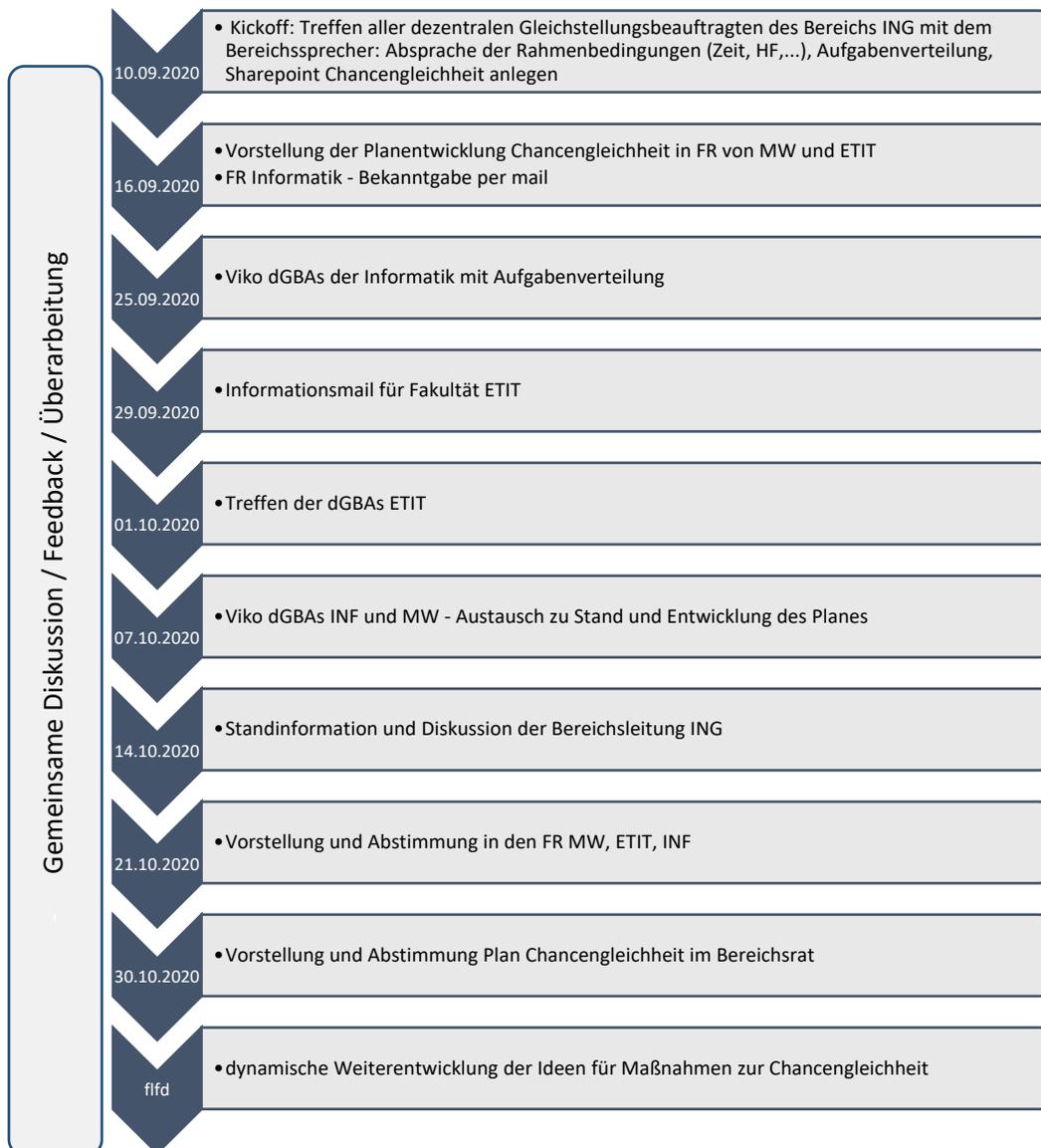


Abbildung 1: Darstellung des zeitlichen Ablaufs der Planentwicklung Chancengleichheit im Bereich ING

3. Handlungsfelder

3.1. Handlungsfeld 1: Realisierung der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts der TUD zur Erhöhung des Frauenanteils in unterschiedlichen Qualifikationsebenen/ Karrierestufen

Im Gleichstellungskonzept der TU Dresden von 2018 sind Zielkorridore für den Frauenanteil im Bereich Ingenieurwissenschaften bis 2030 vorgegeben:

- bei Professuren: 5 - 10%
- bei Habilitationen: 20 - 25%
- bei Promotionen: 20 - 25%
- im wissenschaftlichen Mittelbau: 20 - 25%
- In Studiengängen mit starker Überrepräsentation eines Geschlechts soll der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts auf über 20 % erhöht werden. Betrifft alle Studiengänge im Bereich ING.

3.1.1. Ausgangssituation im Frauenanteil verschiedener Qualifikationsstufen im Bereich ING der Jahre 2018 und 2019

Karrierestufe	2018									2019								
	MW			ETIT			INF			MW			ETIT			INF		
	ges	w	%	ges	w	%	ges	w	%	ges	w	%	ges	w	%	ges	w	%
Professor:innen	49	4	8,1	29	0	0	26	2	7,6	53	4	7,5	27	0	0	25	3	12
Habilitationen	2	0	0	1	0	0	2	0	0	5	2	40	1	0	0	0	0	0
Mitarbeiter:innen	827	159	19,2	462	58	12,6	231	42	18,2	797	152	19,1	496	73	15	225	42	18,7
Promotionen	104	16	15,38	42	7	16,6	36	4	11,1	89	12	13,5	50	11	22	23	4	17,4
Studierende	5218	900	17,2	2219	382	17,2	1891	360	19	4211	719	17	1800	316	18	1907	365	19,1

Abbildung 2: Zahlen zur Ausgangssituation der Frauenanteile verschiedener Karrierestufen in den 3 Fakultäten des Bereiches ING in den Jahren 2018 und 2019

Quelle: [Statistische Jahresberichte der TU Dresden 2018 und 2019](#)

3.1.2. Vorgesehene Maßnahmen im Handlungsfeld 1

1. Unterstützung neuer Formen der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren
2. Information über Schulungen zu Berufungsverfahren
3. Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Phasen von Berufungsverfahren
4. Kolloquienreihe zu Ethik und Technikfolgenabschätzung in den Ingenieurwissenschaften

5. Aufbau einer Plattform für die Vernetzung von (Post)doktorand:innen und Habilitand:innen auf Bereichsebene
6. Information über und Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen zur Stärkung von Frauen auf allen Karrierestufen in der Wissenschaft
7. Unterstützung von Führungskräften zur gender- und diversitygerechten Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase
8. Gewinnung von studieninteressierten Schüler:innen für ING-Studiengänge – Best-Practice Beispiele aus dem Bereich ING vorstellen

3.2. Handlungsfeld 2: Aktivitäten der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und im Bereich

Die Aktivitäten für Chancengleichheit im Bereich ING werden von den Teams der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dGBAs) der Fakultäten koordiniert, unterstützt und begleitet. Seit 2018 gibt es ein zusätzliches Team dGBAs auf Bereichsebene, dessen Aktivitäten sich auf den Austausch und die Netzwerkarbeit innerhalb des Bereiches ING sowie den Informationsfluss zur Bereichsleitung und die Mitarbeit in verschiedenen Gremien im Bereich und der TU Dresden konzentriert.

3.2.1. Teams der dGBAs im Bereich ING im Jahr 2020 und 2021

<p>Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marcella Oberst • Anthony Beck 	<p>Fakultät Maschinenwesen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stephanie May • Sybille Krzywinski • Veneta Schubert 	<p>Fakultät Informatik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iris Braun • Meinhardt Branig • Christin Engel 	
		<p>Bereich Ingenieurwissenschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anja Blüher • Thiemo Leonhardt 	<p>Hier finden SIE unsere Kontaktdaten:</p> <p>https://tu-dresden.de/ing/der-bereich/chancengleichheit</p>

Abbildung 3: Teams der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und des Bereiches ING für 2020 und 2021

3.2.2. Vorgesehene Maßnahmen im Handlungsfeld 2

1. Austausch und Information zwischen den dGBAs der Fakultäten und der Dekane zur Abstimmung der Gleichstellungsarbeit sowie Budgetabsprache
2. Gremienarbeit der dGBAs in Fakultäten, Bereichen und der TU Dresden
3. Gewinnen motivierter Akteure (m/w/d) für die Gleichstellungsarbeit
4. Informationen über die Gleichstellungsarbeit im Bereich ING, z.B. über Webseiten, in Gremien
5. Bündeln aller Informationen und Aktivitäten von Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich ING über dGBAs und Verantwortliche von Gleichstellungsmaßnahmen in SFBs, Graduiertenkollegs und Exzellenzclustern
6. Netzwerkarbeit und Austausch aller dGBA-Teams im Bereich ING
7. Erhöhen der Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit in Fakultäten und im Bereich ING

3.3. Handlungsfeld 3: Work-Life-Balance in Familie, Studium und Beruf

3.3.1. Vorgesehene Maßnahmen im Handlungsfeld 3

1. Sensibilisierung der Angehörigen des Bereichs für die Bedeutung von Work-Life-Balance
2. Information über Unterstützungsmaßnahmen auf zentraler Ebene im Rahmen des Handlungsprogramms "familiengerechte Hochschule"
3. Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten für Väter und Mütter bei familiär bedingten Belastungen neben Studium und wissenschaftlicher Karriere sowie bei Pflege von Angehörigen
4. Evaluation der Situation zur Work-Life-Balance der Beschäftigten im Bereich ING
5. Anregungen zur Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen durch transparente Kommunikation

3.4. Handlungsfeld 4: Gender- und Diversityaspekte in Forschung, Lehre, Studium und im Arbeitsprozess

3.4.1. Vorgesehene Maßnahmen im Handlungsfeld 4

1. Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im Studienbetrieb und im Arbeitsprozess
2. Information zu Schulungsangeboten für Lehrpersonen zur Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen unter Beachtung von Diversität und Inklusion
3. Informationen für Betroffene hinsichtlich der Chancengleichheit bei ungleichen sozialen Verhältnissen unter Studierenden, z.B. Informationen über finanzielle Unterstützungen seitens inner- und außeruniversitärer Vereine und Stellen auf den Internetseiten der Gleichstellungsarbeit in allen Fakultäten
4. Konsequenz in der Anwendung geschlechtersensibler Sprache und Bilder in allen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit

Die Umsetzung des Planes für Chancengleichheit im Bereich ING soll regelmäßig kontrolliert werden. Der Stand zur Erreichung der Zielkorridore im HF1 wird durch jährliche statistische Abfragen erfasst. Die Analyse zur Realisierung der geplanten Maßnahmen in den Handlungsfeldern 2-4 erfolgt jährlich und wird durch Berichterstattung in Fakultätsräten und auf Bereichsebene dokumentiert. Die Rahmenbedingungen und die Ermittlung statistischer Daten sollen dabei klar definiert und transparent kommuniziert werden.