

Gleichstellungskonzept des Zentrums für Hochschulbildung für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen	2
1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	2
2. Akademisches Personal.....	2
3. Professor*innen	3
Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen).....	4
Teil 3: Übergreifende Maßnahmen.....	5
Teil 4: Gendersensible Service-/Programmgestaltung.....	5
Teil 5: Gremienbesetzung	8
Beschlussfassung.....	9

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 und Teil 2 des Konzepts bieten Raum für die Analyse der Beschäftigtendaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

Der anschließende Teil 3 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die sich an die Beschäftigten Ihrer Einrichtung richten und der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 4 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 5).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Wissenschaftliche Karrierestufen

1. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Tätigkeit als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft kann als ein erster Schritt in Richtung wissenschaftliche Laufbahn gewertet werden. Legt das zhb hier ein Handlungsfeld fest, fördert es den Frauenanteil auf den höheren Karrierestufen.

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	12	15	55,6%	8	19	70,4%	7	15	68,2%	8	15	65,2%	11	16	59,3%
WHF	3	9	75,0%	4	10	71,4%	4	5	55,6%	3	8	72,7%	4	8	66,7%
SHK	9	5	35,7%	4	9	69,2%	3	10	76,9%	5	7	58,3%	7	8	53,3%

- 1) War das Gewinnen weiblicher SHK bzw. WHF im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld Ihrer Fakultät?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
X → Nein.

2. Akademisches Personal

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird dies folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Summe	10	20	67%	68%	85%	10	27	73%	76%	86%	10	27	73%	79%	79%	6	28	82%	91%	83%	6	34	85%	88%	88%

- 1) War das Gewinnen weiblichen akademischen Personals im letzten Gleichstellungskonzept ein Haupthandlungsfeld des zhb?
X → Nein.
- 2) Wird hier zukünftig ein Haupthandlungsfeld definiert?
X → Nein.

Die Beschäftigungsbedingungen im wissenschaftlichen Bereich spielen eine große Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Bietet das zhb hier gute Beschäftigungsverhältnisse, stärkt es den wissenschaftlichen Nachwuchs nachhaltig.

- 1) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?

- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ----
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Für die Durchführung aller Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---
- 4) Bemerkungen: ---

3. Professor*innen

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Professuren insgesamt	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%	2	1	33,3%
W3/C4	2		0%	2		0%	2		0%	2		0%	2		0%
W2/C3		1	100%		1	100%		1	100%		1	100%		1	100%

- 1) Bemerkungen: ---

Teil 2: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung stehen ein angemessenes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen im Fokus.

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird dies folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Einrichtung lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeitvertrag
Technik	1		0%		0%	1		0%		0%	1		0%		0%	1		0%		0%					
Verwaltung		12	100%		100%		12	100%		100%		13	100%		100%	1	16	94%	100%	100%	1	18	95%	100%	100%

- 1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
 - a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück? ---
 - b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf? ---
 - c) Welche Maßnahmen will das zhb ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen? ---
- 4) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
 - a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des zhb Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
 - b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
 - c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
 - d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das zhb seinen Mitarbeiter*innen?
Zum Beispiel: Besuch eines H2-Lehrgangs, Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining...
 - e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?

f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?

Zu 4d) – 4f): 4d) Weiterbildungsmaßnahmen werden sehr gut durch den Bereich Weiterbildung kommuniziert, sodass regelmäßig zhb-Mitarbeiter*innen an H2-Lehrgängen oder Weiterbildungsmaßnahmen zur eigenen Entwicklung (z.B. Präsentationstechniken, Stimmtraining etc.) teilnehmen können.

4e) Im Urlaubs- oder Krankheitsfall gibt es inoffizielle Vertretungsregeln. Absprachen unter Kollegen*innen geschehen aufgrund der Verteilung des zhb über vier Gebäude ortsgebunden jeweils intern in den einzelnen Bereichen und Lehrstühlen des zhb.

4f) Durch die Corona-Pandemie ist das Home-Office auch für Beschäftigte in der Verwaltung zum Regelarbeitsplatz geworden und die Infrastruktur diesbezüglich optimiert worden. Daher ist aktuell davon auszugehen, dass die Nutzung des Home-Office auch im Bereich der Verwaltung nach der Pandemie als eine Möglichkeit der Arbeitsgestaltung beibehalten werden wird.

Um Mitarbeiter*innen Verträge mit einer Entfristung anbieten zu können, werden zunehmend Verträge von wissenschaftlich Beschäftigten in den Bereich der Verwaltung verschoben.

5) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Teil 3: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote für Ihre Mitarbeiter*innen eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung (z. B. Gender- oder Diversitätstrainings).

Arbeitszeitflexibilität: Zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben wird im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich auf Basis von Vertrauensarbeitszeit gearbeitet.

Elternzeit: Zudem wird die Wiedereingliederung von Eltern durch ein Aufrechterhalten des Kontaktes während der Elternzeit erleichtert. Dies umfasst sowohl die formellen Informationen des zhb (Neuigkeiten aus dem zhb, Weiterbildungsprogramm, Protokoll der Vollversammlung, etc.) sowie informelle Neuigkeiten.

Diversitätstrainings: Der Bereich DoBus bietet hochschuldidaktische Workshops zum diskriminierungsfreien Prüfen an.

Teil 4: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

1) Wie ist die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmenden der Angebote der Bereiche des zhb?

Über die Geschlechterverteilung im zhb Bereich Fremdsprachen bei den Teilnehmenden liegen bislang keine gesicherten Daten vor, da die Anmeldeschchnittstelle SSO (ITMC) diese Daten im Zuge der Anmeldung nicht automatisiert mitliefert. Gemäß unseres Schätzwertes sind weibliche Studierende in den Sprachkursen überproportional vertreten. Für den Zeitraum 2022 – 2026 ist eine zumindest stichpunktartige Erfassung der Daten durch manuelle Erhebungen in den Kursen geplant.

Die statistische Beratung des zhb-Bereich SBAZ wurde 2021 (Januar - März) in 70% der TU-internen Fälle von Frauen in Anspruch genommen.

Insgesamt (TU-intern, sowie extern) kamen im Januar bis März 2021 61.5% der Beratungsanfragen von Frauen.

Die Geschlechterverteilung im Bereich DoBuS ist relativ ausgeglichen, sowohl bei Angeboten für Studierende, als auch für Lehrende. Die unterschiedliche Geschlechterverteilung der Fakultäten spiegelt sich hier wider.

Von 219 Anmeldungen im zhb-Bereich Hochschuldidaktik im Sommersemester 2020 waren 123 Anmeldungen von Frauen und 96 von Männern. Im Wintersemester 2020/21 verteilten sich die 541 Anmeldungen auf 343 Frauen und 198 Männern. Damit wird das Angebot des Bereichs Hochschuldidaktik verstärkt von Frauen in Anspruch genommen.

Als Grundlage der Erhebungen des Bereichs Weiterbildung wurde das Jahr 2019 gewählt, weil für 2020, bedingt durch die Corona-Pandemie, keine verlässliche und repräsentative Auswertung möglich ist:

- a) Innerbetriebliche Weiterbildung (hier nur die i.W. vom Bereich Weiterbildung verantworteten Themenfelder Zukunftsorientierte Kompetenzentwicklung, Arbeitsplatz Hochschule, Sprachen, Medien und IT). Es werden nur die Geschlechter männlich und weiblich abgefragt, eine differenziertere Abfrage erfolgt zurzeit nicht. 2019: 1.479 Teilnehmende, davon 1.137 weiblichen (76,9 %) und 343 männlichen (23,1 %) Geschlechts.
- b) Fortbildung für schulische Lehrkräfte: Es werden nur die Geschlechter männlich und weiblich abgefragt, eine differenziertere Abfrage erfolgt zurzeit nicht. Seminarbereich: 366 Teilnehmende, davon 326 weiblichen (89,1 %) und 40 männlichen (10,9 %) Geschlechts. Exemplarische Großveranstaltung vom 28.09.2019: 537 Teilnehmende, davon 429 weiblichen (79,9 %) und 108 männlichen (20,1 %) Geschlechts.

2) Wie wird die Geschlechtervielfalt in der Beratung durch die Bereiche des zhb berücksichtigt?

In den Beratungen im zhb Bereich Fremdsprachen wird sensibel mit dem Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie umgegangen. Im Falle von an uns herangetragenenen Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Studium und Familie wird nach pragmatischen Lösungen (z.B. flexible Prüfungsgestaltung) gesucht.

Die Terminvergabe im SBAZ für die Beratungen werden stets sehr flexibel vergeben, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu erhöhen. Ausgangspunkt für die DoBuS-Beratung ist immer die individuelle Situation der Studierenden und die behinderungsbedingten Beeinträchtigungen im Studium, sollten hier geschlechterbedingte Themen eine Rolle spielen, werden diese selbstverständlich aufgegriffen. Konsequente Orientierung am Prinzip des Peer-Counselings, bei dem die Berater*innen vor allem auf eigene Behinderungserfahrung, aber auch auf ihre Erfahrungen im Zusammenhang mit Gender zurückgreifen können.

In der Beratung des Bereichs Hochschuldidaktik wird gendergerechte Sprache genutzt. Ansonsten schätzen wir das Beratungsangebot als ‚gender-neutral‘ ein.

3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des zhb eine gendersensible Darstellung sichergestellt?

Im zhb Bereich Fremdsprachen wird bei der Außendarstellung und Innendarstellung durchgehend auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet (Sternchensetzung, Verwendung von geschlechterneutralen Begriffe). Auch beim eingesetzten Bildmaterial (Bildsprache) wird auf eine geschlechtergerechte, ausgewogene Darstellung geachtet.

Im Bereich Statistische Beratung und Analyse wird auf den Webseiten sowie in Kursmaterialien auf geschlechtergerechte Sprache geachtet. DoBuS achtet auf gendergerechte Schreibweise in der kompletten Kommunikation und berücksichtigt die Vielfalt bei illustrierenden Bild Darstellungen etc.

Der Bereich Hochschuldidaktik nutzt die gendergerechter Sprache gemäß den TU Dortmund-Richtlinien.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit des Bereichs Weiterbildung wird eine gendersensible Darstellung durch eine gendersensible Sprache sichergestellt.

- 4) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten der Bereiche des zhb berücksichtigt?
Es wird darauf geachtet, dass Veranstaltungen zeitlich quer über den Tag gestreut sind, um unterschiedlichen Bedürfnissen entgegen zu kommen und möglichst familiengerecht zu agieren.
Im Bereich Statistische Beratung und Analyse wird in Datenauswertungen typischerweise eine Stratifizierung nach Geschlecht durchgeführt. Dies schärft die Sensibilisierung für die Geschlechtervielfalt und Diversität.
Der Fokus liegt bei DoBuS immer auf dem Diversitätsaspekt Behinderung, doch wird im Sinne eines Intersektionalen Ansatzes immer berücksichtigt, inwiefern die jeweiligen Themen auch Bezugspunkte zu anderen Diversitätsaspekten haben (z. B. bauliche Barrierefreiheit hilfreich für Kinderwagennutzende, Empfehlungen für orts- und zeitunabhängige Online-Lehre auch hilfreich für Studierende mit Kinderbetreuungsaufgaben etc.).
Beim Bereich Hochschuldidaktik wird das Thema Geschlechtervielfalt gemäß den Richtlinien des Netzwerks Hochschuldidaktik NRW als Querschnittsthema in verschiedenen Workshops des Zertifikatsprogramm adressiert. In der Workshopdurchführung wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet.
Zurzeit findet das Thema der Geschlechtervielfalt bei der Entwicklung und Durchführung von Angeboten des Bereichs Weiterbildung keine herausgehobene Berücksichtigung.
Grundsätzlich wird die gendergerechte Sprache als eine Grundanforderung gendersensibler Didaktik am zhb verstanden. Die Lehrenden der Lehrstühle und Bereiche des zhb pflegen eine offene und respektvolle Gesprächskultur. Sie sprechen alle Studierenden gleichberechtigt und neutral an. Dies gilt für die direkte Kommunikation mit den Studierenden (schriftlich und mündlich) als auch für alle Veranstaltungsunterlagen (Einladungen, Flyer, Handouts, Folien etc.). Gendersensible Didaktik bedeutet, bereits in der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung bei der Auswahl der Lehrmethoden darauf zu achten, dass die Gendersensibilität der Lehre unterstützt wird.
- 5) Inwiefern ist das Thema Geschlechtervielfalt curricularer Teil der Angebote der Bereiche des zhb?
Das zhb Bereich Fremdsprachen bietet Sprachkurse und Kurse zum akademischen Schreiben und Präsentieren an. In unseren Kursen wird Geschlechtervielfalt implizit stets mitberücksichtigt. Sprachkurse: In den unterschiedlichen Sprachen gibt es unterschiedliche grammatikalische Strukturen zum Ausdruck der Geschlechtervielfalt. Es findet demnach in allen Sprachkursen ein Bewusstmachen auf die Geschlechtervielfalt und deren Verankerung in der (Fremd-)Sprache statt. Schreib/Präsentationskurse: Hier wird durchgängig eine Adressat*innen-bezogene Arbeitweise vermittelt und so das Bewusstsein für Gendervielfalt geschärft.
Das Thema Geschlechtervielfalt ist in den Richtlinien des Zertifikats „Professionelle Lehrkompetenz in der Hochschule“ als Querschnittsthema definiert und wird entsprechend in verschiedenen Workshops des Bereichs HD adressiert.
Zurzeit ist das Thema Geschlechtervielfalt kein curricularer Teil der Angebote des Bereichs Weiterbildung. Das würde sich unmittelbar ändern, wenn beispielsweise von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der TU Dortmund eine Weiterbildungsthematik vorgeschlagen und umgesetzt würde, bei der dies naheliegend wäre, wie es in der Vergangenheit bereits mehrfach der Fall war (z. B. Zertifikatsstudium „Managing Gender and Diversity“).
- 6) Wie wird bei der Auswahl externer Trainer*innen auf Geschlechtervielfalt und Genderkompetenz geachtet?
Weibliche Lehrbeauftragte sind im zhb Bereich Fremdsprachen bereits überproportional vertreten: von 38 Lehrbeauftragten sind in 2020 25 weiblich und 13 männlich. Bei einer Neuauswahl werden bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt behandelt. In den Bewerbungsgesprächen wird Genderkompetenz, insbesondere auch im Verbund mit interkultureller Kompetenz, thematisiert.

Wie bei den Teilnehmer*innen der hochschuldidaktischen Workshops ist auch auf Seiten der Trainer*innen ein Überhang an Frauen zu verzeichnen. Die externen Trainer*innen werden darauf hingewiesen, dass eine gendersensible Sprache erwünscht ist. Das Kriterium Geschlechtervielfalt findet im Bereich Weiterbildung nur im Hinblick auf das Geschlecht männlich/weiblich der Dozentinnen und Dozenten Berücksichtigung. Auf Geschlechterkompetenz wird hinsichtlich der Gendersensibilität der Sprache der Dozierenden geachtet, sowohl schriftsprachlich als auch sprachlich. Ebenso werden entsprechende Hinweise auf den Evaluationsbögen berücksichtigt. In der Innerbetrieblichen Weiterbildung (hier nur die i.W. vom Bereich Weiterbildung verantworteten Themenfelder Zukunftorientierte Kompetenzentwicklung, Arbeitsplatz Hochschule, Sprachen, Medien und IT) waren in 2019 67 Dozentinnen und 71 Dozenten tätig. Im Seminarbereich der Fortbildung für Lehrkräfte waren in 2019 33 Dozentinnen und 3 Dozenten tätig.

7) Bemerkungen:

Sollte sich im genannten Zeitraum die Möglichkeit der Einrichtung von hauptamtlichen Mitarbeiter*innenstellen ergeben, so wird darauf geachtet, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Gendersensibilität ist, sofern relevant, Gegenstand der Beratungen und des Workshopangebotes des Bereichs HD. Grundsätzlich ist das Thema Geschlechtervielfalt integraler Bestandteil des Prinzips ‚Studierendenzentrierung‘, das in allen hochschuldidaktischen Angeboten verfolgt wird.

Teil 5: Gremienbesetzung

Nach dem Hochschulgesetz NRW sind Gremien jeweils zur Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen. Bitte füllen Sie diese Tabelle aus:

Stand: 1.12.2020	Professor*innen			Akademische MA			MTV			insgesamt		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
Geschlechterverteilungen in den Gruppen	2	1	33,3%	6	34	85,0%	1	18	94,7%	9	53	85,5%
zhb-Vorstand	2	1	33,3%	2	5	71,43%		2	100%	4	8	66,6%

1) In welchen Gremien bestehen Geschlechterdisparitäten?

(Welche Gremien erfüllen die rechtliche Vorgabe nicht? In welchen Gremien sind Frauen gemessen an ihrem Anteil in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentiert?)

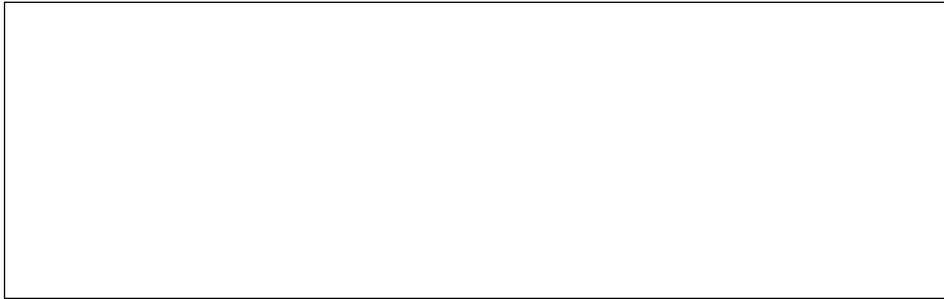
Zum Vorstand gehören alle am zhb tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die Leiterinnen und Leiter der Bereiche, eine Vertreterin oder ein Vertreter aus den Gruppen der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlechterverhältnis im zhb-Vorstand kann angesichts der Verteilung in den einzelnen Beschäftigtengruppen als ausgeglichen betrachtet werden.

2) Das zhb möchte bis 2025 folgende Frauenanteile in den Gremien erreichen:

- a) Folgende Maßnahmen werden entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---
- b) Für die Durchführung dieser Maßnahmen werden folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr): ---

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 30.04.2021 zugestimmt.



Stempel

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters.

Unterschrift Leitung