

# Textbausteine zu Gleichstellung und Diversität für Forschungsanträge

---

*Dieser Text dient der kompakten Darstellung der universitären Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie mit den vorhandenen Strukturen und Maßnahmen. Er ist als Text-Steinbruch gedacht und bietet eine Sammlung vorhandener und Anregungen für zukünftige Angebote. Verbundanträge (insb. SFB/TRR, GRK oder ITN) sollten unbedingt eigene Maßnahmen entwerfen, die sich mit dem zentralen Angebot verzahnen bzw. auf diesem aufbauen.*

## 1. Zentrale Ebene, für die TU insgesamt gültige Aussagen

*Für DFG Anträge dient diese Aussage für Gleichstellungsmaßnahmen auf zentraler Ebene:*

„Die TU Dortmund wurde im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bereits 2011 von der DFG in das Stadium 4 eingruppiert. Damit wurde bestätigt, dass ihr erfolgreich etabliertes Gleichstellungskonzept weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt wird.“

*Grundsätze des Diversitätsmanagements der TU Dortmund*

„Die Universität betreibt Diversitätsmanagement, um ihren gesetzlichen Auftrag zu Wissenschaft in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen. Diversitätsmanagement gestaltet und sichert Chancengerechtigkeit und Barrierefreiheit, ist proaktive Antidiskriminierung.“

*Aus dem Hochschulentwicklungsplan der Technischen Universität Dortmund für die Jahre 2018 – 2022:*

„Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Das Diversitäts- und Chancengleichheitsmanagement trägt dazu bei, den Auftrag der Universität in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen und Barrieren auf dem Campus auszuräumen. Die Aktivitäten der Technischen Universität Dortmund sind breit gefächert, in Mainstreaming-Prozessen systematisch verankert und durch verlässliche Strukturen gesichert. Geschlechtersensible Nachwuchsförderung für den Wissenschaftsbereich, Transparenz von Berufungsverfahren, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Controlling gehören genauso dazu wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Umsetzung von Nachteilsausgleichen und Dual Career-Angebote.“

*Gender- und Diversity Mainstreaming*

Die TU Dortmund richtet ihr Gender- und Diversity Mainstreaming darauf aus, bei allen Entscheidungen die Auswirkungen auf die vielfältigen Hochschulangehörigen abzuschätzen und deren relevante Belange in alle Regel- und Standardprozesse einzuarbeiten. Langfristig soll dieses Vorgehen zu einem nachhaltigen Kulturwandel und einer "Hochschule für alle" führen.

## *Ziele der Gleichstellungspolitik*

Die Gleichstellungspolitik der Technischen Universität Dortmund zielt darauf ab,

- eine paritätische Repräsentanz von Männern und Frauen in den Studiengängen zu erreichen,
- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern,
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern,
- eine geschlechterbewusste Wissenschaftsentwicklung umzusetzen, z. B. durch die Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre,
- ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung zu erreichen,
- eine Organisationskultur zu pflegen, die den Lebenszusammenhang der Studierenden und Beschäftigten einbezieht.

(aus dem Gleichstellungsrahmenplan der Technischen Universität Dortmund)

## *Etablierte zentrale Prozesse und Strukturen auf zentraler Ebene der TU Dortmund, z.B.*

- Systemakkreditierung unter Einbezug von Gender- und Diversitätsaspekten
- Aktionsplan „Eine Hochschule für alle“ (Laufzeit 2020-2023)
- Gleichstellungskonzepte für alle Fakultäten und Einheiten
- Leitfaden für gendergerechte und diskriminierungsfreie Berufungsverfahren
- ausgebaute und vernetzte Beratungsstrukturen für z.B. Barriere- und Diskriminierungsfreiheit, Internationales, soziale Herkunft, sexuelle Identität und Orientierung
- Familien-Service, Familien-Portal
- zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt
- Prorektorat Diversitätsmanagement

## *Etablierte zentrale Maßnahmen in Gender- und Diversitätsmanagement, z.B.*

- Universitätsweite Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern:  
<https://service.tu-dortmund.de/de/group/intra/massnahmen>
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familienfreundlichkeit der TU Dortmund:  
<https://service.tu-dortmund.de/de/group/intra/karriere-familie>
- Alle Maßnahmen des Aktionsplans „Eine Hochschule für alle“ [LINK](#)
- Nachwuchsförderung, auch spezielle Angebote für Frauen:  
<https://service.tu-dortmund.de/de/group/intra/nachwuchsforderung>

## **2. Dezentrale Ebene, für die Fakultät gültige Aussagen**

Hier können Aussagen des Gleichstellungskonzepts der Fakultät genannt werden oder Maßnahmen zur Förderung von Diversität, die die Fakultät beschlossen hat.

### 3. Gender- und Diversitätsaspekte des Forschungsvorhabens

Gender und Diversität als Gestaltungsprinzip von Strukturen und Organisation der Forschung

Chancengerechtigkeit, Barrierefreiheit und Diskriminierungsfreiheit bei

- der Auswahl von SHK, WHK, Promovierenden, PostDocs, Professor\*innen
- der Besetzung von Gremien und verantwortungsvollen Positionen innerhalb des Forschungsprojekts
- der Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb des Forschungsprojektes

fachimmanente bzw. fachintegrierte Gender- und Diversitätsaspekte

Gender- und diversitätsbezogene Fragestellungen innerhalb des Forschungsprojekts (z.B. Gender- und Diversitätsrelevanz innerhalb der Forschungsfrage, Anwendungsperspektiven, gemischte Gruppen bei Testung und Auswertung...)

Entwicklung von Gender- und Diversitätskompetenz der Forschenden

- Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation bei Bewerbungen anerkennen
- Weiterbildung zu Gender- und Diversitätsthemen aller Projektbeteiligten – auch PIs – befürworten, fördern und exklusiv für die Beteiligten am Forschungsprojekt planen und durchführen
- Teilnahme an der jährlichen UA Ruhr-Weiterbildung „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“

### 4. Empfehlung für Zahlenmaterial

<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>

<https://www.tu-dortmund.de/universitaet/infomaterial-und-downloads/>

Weitere Informationen zur TU Dortmund

<https://service.tu-dortmund.de/de/group/intra/informationen-zur-tu-dortmund>

Kontakt:

Dr. Ute Zimmermann

Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt

[ute.zimmermann@tu-dortmund.de](mailto:ute.zimmermann@tu-dortmund.de), 0231/755-6466

Martina Stackelbeck

zentrale Gleichstellungsbeauftragte

[martina.stackelbeck@tu-dortmund.de](mailto:martina.stackelbeck@tu-dortmund.de), 0231/755-2603