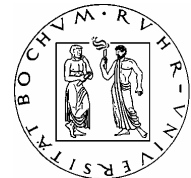


Dezentraler Gleichstellungsplan 2006

Dieser dezentrale Gleichstellungsplan ist als Ergänzung des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bochum vom 27.10.2005 und als Fortschreibung des im Februar 2001 verabschiedeten „Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Philologie“ zu betrachten.

Fakultät/Einrichtung: Fakultät für Philologie



1 Wissenschaftliches Personal

1.1 Wissenschaftliches Personal - Zahlen

Bezeichnung	Geschlechterverteilung am 30.06.06 in Haus- haltstellen			davon aus Drittmitteln		
	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent	Männer	Frauen	Frauenanteil in Prozent
Professuren (C4, C3, C2 bzw. W3, W2)	33,00	16,00	32,65	1,00		
Juniorprofessuren	1,00					
Wissenschaftliche Beamte / Beamtinnen unbefristet (Akad. Räte/Rätinnen, Stu- dienräte/Studienrätinnen)	16,00	6,00	27,27			
Wissenschaftliche Beamte / Beamtinnen befristet (C 1-Stellen, Oberass. etc.)	7,00	5,00	41,67			
Wissenschaftliche Mitarbei- ter/innen (BAT) unbefristet	20,25	17,00	45,64	1,00		
Wissenschaftliche Mitarbei- ter/innen (BAT) befristet	17,57	28,69	62,01	4,01	7,27	64,47
GESAMT	94,82	72,69	43,39	6,01	7,27	54,74

Der Vergleich mit dem im Februar 2001 verabschiedeten „Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Philologie“ zeigt, dass das dort formulierte Ziel, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe der Hochschullehrer zu erhöhen, erreicht wurde. Lag der Anteil der Professorinnen im September 2000 noch bei 12% (6 von 51), so sind inzwischen 16 von 50 Professuren mit Frauen besetzt, was einem relativen Anteil von 32,65% entspricht.

1.2 Wissenschaftliches Personal - Zielsetzungen und Maßnahmen

Bitte formulieren Sie Ihre Ziele passgenau für eine Statusgruppe, z.B. Professuren, befristet wissenschaftliche Mitarbeiter/innen etc.!

Zielsetzungen zur Gleichstellung im Bereich wissenschaftliches Personal in den nächsten drei Jahren	Maßnahmen zur Zielerreichung
<p>Ziel I Zielgruppe: Gruppe der Hochschullehrerinnen</p> <p>Ziel: weitere Erhöhung des Anteils weiblichen wissenschaftlichen Personals</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Durchführung der Berufungsverfahren im Sinne, der im Rahmenplan zur Gleichstellung getroffenen Beschlüsse (Zusatz in Ausschreibungstexten, paritätische Besetzung der Berufungskommissionen, stimmberechtigte Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungskommissionen, laufende Information an zentrale Gleichstellungsbeauftragte)2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (flexible Arbeitszeiten)3. Kooperation mit Mentoring-Programmen
<p>Ziel II: Zielgruppe: wissenschaftlicher Mittelbau und Doktorandinnen</p> <p>Ziel: Nachwuchsförderung</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Reisefonds für Doktorandinnen2. Unterstützung bei der Bildung von Netzwerken durch Beteiligung am Programm „mentoring“³

2 Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung

2.1 Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung - Zahlen

Bezeichnung	Geschlechterverteilung am 30.06.06		
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Frauenanteil in Prozent</i>
B) Personal aus Medizin, Technik und Verwaltung			
Verwaltungsangestellte/r unbefristet (inklusive Bibliotheksangestellte)	2,50	31,00	92,54
Verwaltungsangestellte/r befristet (inklusive Bibliotheksangestellte)		4,50	100,00
Technischer Bereich unbefristet (Ingenieur/in, Meister/in, Technische Mitarbeiter/innen, Handwerker/in, Arbeiter/in, Angestellte in der Datenverarbeitung)	6,31	3,00	32,22
Technischer Bereich befristet (Ingenieur/in, Meister/in, Technische Mitarbeiter/innen, Handwerker/in, Arbeiter/in, Angestellte in der Datenverarbeitung)			
GESAMT	8.81	38,50	81,38

2.2 Mitarbeiter/innen aus Technik und Verwaltung - Zielsetzungen und Maßnahmen

Bitte formulieren Sie Ihre Ziele passgenau für eine Statusgruppe, z.B. befristete Verwaltungsangestellte!

Zielsetzungen zur Gleichstellung im Bereich Technik und Verwaltung für die nächsten drei Jahre	Maßnahmen zur Zielerreichung
Ziel I Vereinbarkeit von Beruf und Familie Zielgruppe: alle Verwaltungsangestellten	Maßnahmen: Unterstützung bei der Vereinbarung famili- enfreundlicher Arbeitszeiten
Ziel II: Zielgruppe:	
Ziel III: Zielgruppe:	

3 Qualifikationsstufen

3.1 Qualifikationsstufen - Zahlen

Bezeichnung	Geschlechterverteilung in Pro-Kopf-Zahlen		
	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>	<i>Frauenanteil in Prozent</i>
Studierende im WiSe 05/06	2.054	4.913	70,52
Absolvent/inn/en im WiSe 05/06	52	150	74,26
Promotionen	7	6	46,15
Habilitationen	2		
GESAMT			

1. Während die Zahl der Absolventinnen dem prozentualen Anteil der weiblichen Studierenden an der Gesamtzahl der Studierenden entspricht, ist die Zahl der weiblichen und männlichen Promovenden zwar ausgewogen, entspricht aber nicht dem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden.

Die Fakultät ist bemüht den Anteil der weiblichen Promovenden zu erhöhen. Sie hat zu diesem Zweck Mittel eingeworben und stellt einen Reisefonds für Doktorandinnen bereit, der den Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglicht, an Konferenzen, Tagungen, Symposien, Workshops im In- und Ausland teilzunehmen, um ihre Arbeit einem nationalen und internationalen wissenschaftlichen Publikum vorstellen und so Kontakte knüpfen, Netzwerke bilden und zukünftige Berufs- und Publikationschancen im In- und Ausland ausloten zu können.

2. Im Sinne des allgemeinen Gleichstellungsauftrages verfolgt die Fakultät mit Interesse Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Sprach- und Literaturwissenschaften und wird sich weiter an entsprechenden Initiativen wie dem „Boy’s Day“ beteiligen.

Darüber hinaus wird an der Fakultät für Philologie ein Projekt durchgeführt, das die Gründe männlicher Jugendlicher gegen die Wahl von Französisch als Leistungskurs in der Oberstufe und von Romanischer Philologie als Studienfach untersucht mit dem Ziel, ggf. Beratungstools zu entwickeln, die diesen Entscheidungsprozessen gegensteuern.

3.2 Qualifikationsstufen - Zielsetzungen und Maßnahmen

Bitte formulieren Sie Ihre Ziele passgenau für eine Statusgruppe, z.B. Studierende!

Zielsetzungen zur Gleichstellung für die Qualifikationsstufen in den nächsten drei Jahren	Maßnahmen zur Zielerreichung
<p>Ziel I Zielgruppe: Studierende</p> <p>Ziel: Unterstützung von Studentinnen bei der Karriereplanung mit dem Ziel, Frauen auf eine wissenschaftliche Karriere vorzubereiten</p>	<p>Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gezielte Beratung zur Karriereplanung. 2. Kooperation mit den Mentoring-Programmen der RUB, z.B. Thekla und Mentoring³. 3. Ein angemessener Anteil weiblicher Studierender bei den studentischen Hilfskraftstellen wird beibehalten.
<p>Ziel II: Zielgruppe: Studierende</p> <p>Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie</p>	<p>Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Überprüfung und ggf. Modifizierung der Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnungen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft. Besonders die gestuften Studiengänge mit Blick auf die zeitlich straff organisierte B.A.-Phase werden unter diesem Aspekt betrachtet, evaluiert und ggf. modifiziert.
<p>Ziel III: Zielgruppe: Studierende</p> <p>Ziel: Erhöhung des Anteils der Studenten in der Philologie</p>	<p>Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verstärkte Teilnahme an Jipppp/Boy's Day der RUB.

Zielsetzungen zur Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	Maßnahmen zur Zielerreichung
<p>Ziel I: Zielgruppe: dezentrale Gleichstellungsbeauftragte</p>	<p>Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultät mit Sachmitteln ausgestattet. 2. Sie erhalten (nach Möglichkeit) einen Raum. 3. Die Fakultät bemüht sich um anteilige Freistellung für Wissenschaftlerinnen und Frauen aus dem Bereich MTV, die dieses Amt innehaben. Studierende können sich ihr ehrenamtliches Engagement im Sinne der studentischen Selbstverwaltung bescheinigen lassen. 4. Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig von den zuständigen Stellen der Fakultät in allen Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie werden wie ein Mitglied geladen und informiert. 5. Die Fakultät macht es sich zur Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragten so zu unterstützen, dass besonders Frauen auf Qualifikationsstellen keine unzumutbaren Nachteile durch ihr Engagement entstehen. 6. Die Fakultät setzt sich zum Ziel, Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in unbefristeten Stellen für das Amt zu gewinnen und sucht nach Möglichkeiten, z.B. durch Anteilige Freistellung, Anreize und Entlastung zu schaffen. 7. Allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird beim Ausscheiden aus dem Amt von der Fakultät ein Zertifikat über ihre ehrenamtliche Arbeit ausgestellt.

4 Abschluss

Die im Rahmenplan getroffenen Regelungen gelten selbstverständlich in vollem Umfang für unsere Einrichtung und sind deshalb an dieser Stelle nicht noch einmal aufgeführt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde erstellt durch

<input type="checkbox"/>	das Dekanat der Fakultät/ die Leitung der Einrichtung.
<input type="checkbox"/>	die Gleichstellungsbeauftragte(n) der Fakultät/ der Einrichtung
<input checked="" type="checkbox"/>	Dekanat/Leitung und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam
<input type="checkbox"/>	durch andere, und zwar:

Ansprechperson bei Nachfragen:

Name: Marita Schmeink
Telefon: 32-22623
Email: Marita.Schmeink@rub.de

Bochum, den 25. Oktober 2006

Ort, Datum, Unterschrift
(Prof. Dr. Manfred Eikermann)
für das Dekanat/die Leitung

Ort, Datum, Unterschrift
(Katharina Vester)
Dez. Gleichstellungsbeauftragte