

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 19.21 VOM 10. MAI 2021

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 10. MAI 2021

Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

Vom 10. Mai 2021

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 02. Februar 2018 und des von der Universität am 11. Juni 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Maschinenbau erlassen. Ziel ist, den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau mittel- und langfristig zu erhöhen und die Berufschancen der Frauen an der Fakultät für Maschinenbau zu verbessern. Weiterhin soll die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowohl für Männer als auch für Frauen erleichtert werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sollen in keinerlei Formen geduldet werden.

1 Ist-Analyse, Bewertung und Formulierung konkreter Ziele

Im Folgenden werden auf Basis des Ist-Zustandes (Durchschnittswert der letzten fünf Jahre) für die nächsten fünf Jahre nach dem Kaskadenmodell Ziele definiert, um den Anteil der Frauen bei Unterrepräsentanz in allen Gruppen der Fakultät für Maschinenbau zu erhöhen. Im Anhang „Statistiken und Daten“ sind die vollständigen Daten seit 2013 erfasst. Diese Daten werden jährlich zum 1. Januar erhoben und vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

1.1 Studierende

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden über die gesamten Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 15,5 % mit leicht steigender Tendenz (vgl. Abb. 1). Diese gesamthafte Zahl ist nicht sehr aussagekräftig und spezifisch. Um den Erfolg der Gleichberechtigung zu beurteilen, spielt vielmehr das jeweilige Verhältnis aus dem Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen und dem Frauenanteil unter den Absolvent*innen eine wichtigere Rolle. Dennoch ist der Frauenanteil unter der Gesamtheit der Studierenden für die Fakultät eine wichtige Größe. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in dieser Gruppe bei im Mittel 15,5% zu halten. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Qualifikationsstufen in der Gruppe der Studierenden im Detail betrachtet.

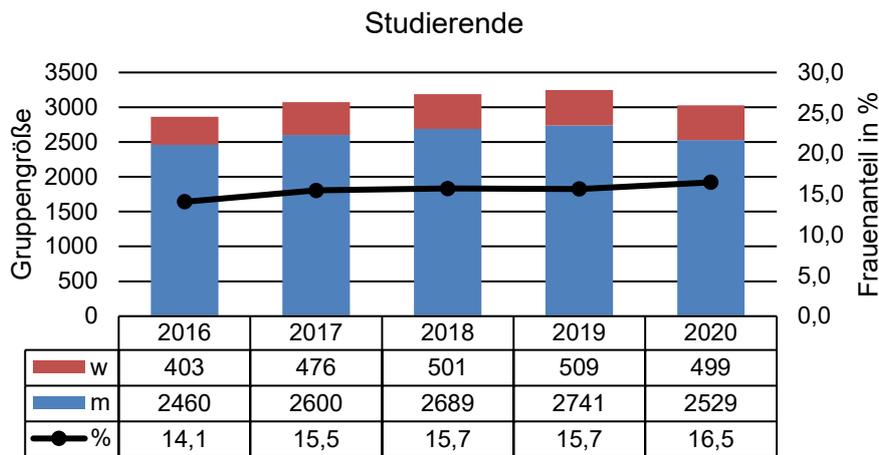


Abb. 1: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studierenden in den Jahren 2016 bis 2020

1.1.1 Studienanfänger*innen Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Bachelorstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 17,6 %, wobei sich die Gesamtzahl der Studienanfänger*innen reduziert hat (vgl. Abb. 2). Diese Zahl ist von der Fakultät nicht direkt beeinflussbar, die Entscheidung für eine Einschreibung in die Studiengänge des Maschinenbaus wird vielmehr von Elternhaus und Schule beeinflusst. Daher werden für den Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen über die Bachelorstudiengänge keine Ziele formuliert; gleichwohl werden Maßnahmen durchgeführt, um den Frauenanteil in dieser Gruppe wie auch die absolute Anzahl von weiblichen Studienanfänger*innen zu steigern.

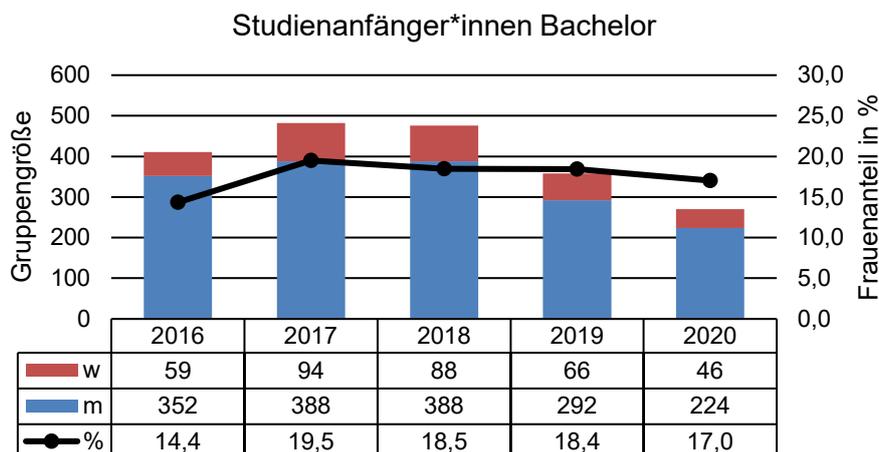


Abb. 2: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studienanfänger*innen der Bachelorstudiengänge in den Jahren 2016 bis 2020

1.1.2 Absolvent*innen Bachelor

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen über die gesamten Bachelorstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 13,9 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 3). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen der Bachelorstudiengänge (17,6 %, vgl. 1.1.1). Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist demnach, den Frauenanteil unter den Absolvent*innen auf im Mittel mindestens 17,6 % zu erhöhen.

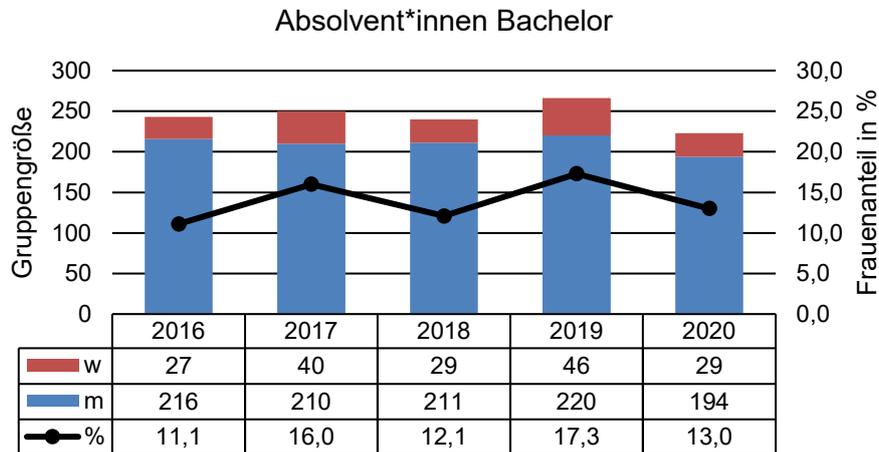


Abb. 3: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Absolvent*innen der Bachelorstudiengänge in den Jahren 2016 bis 2020

1.1.3 Studienanfänger*innen Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Masterstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 13,9 % mit fallender Tendenz, wobei sich die Gesamtzahl der Studienanfänger*innen reduziert hat (vgl. Abb. 4). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Bachelorstudiengänge (13,9 %, vgl. 1.1.2). Daher ist für die nächsten fünf Jahre für den Frauenanteil in der Gruppe der Studienanfänger*innen über die gesamten Masterstudiengänge kein Ziel zu setzen, sondern dieser Wert soll gehalten werden.

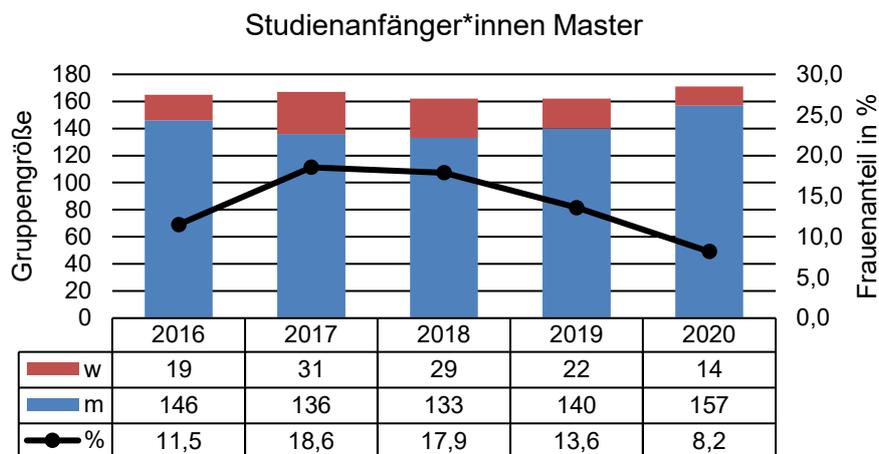


Abb. 4: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Studienanfänger*innen der Masterstudiengänge in den Jahren 2016 bis 2020

1.1.4 Absolvent*innen Master

Der Frauenanteil in der Gruppe der Absolvent*innen über die gesamten Masterstudiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 13,8 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 5). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen der Masterstudiengänge (13,9 %, vgl. 1.1.3). Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist demnach, den Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge auf im Mittel mindestens 13,9 % zu erhöhen.

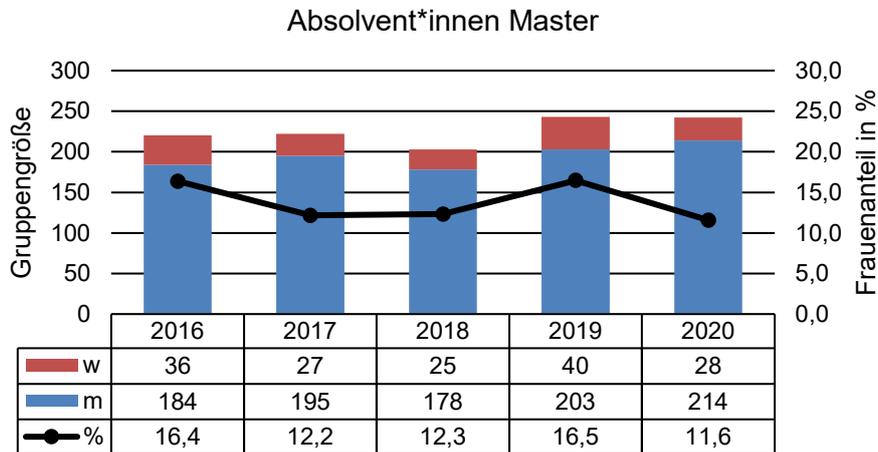


Abb. 5: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Absolvent*innen der Masterstudiengänge in den Jahren 2016 bis 2020

1.1.5 Studentische Hilfskräfte (SHK), wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB) und wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK),

Der Frauenanteil in der Gruppe der studentischen Hilfskräfte, wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Bachelorabschluss und wissenschaftlichen Hilfskräfte lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 17,4 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 6). WHK-Stellen sind innerhalb der Fakultät selten, da die Absolvent*innen zeitnah an ihren Abschluss in die Wirtschaft wechseln bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt werden. Gemäß dem Kaskadenmodell wird als Vergleichsgröße der Frauenanteil unter den Studierenden (15,5 %, vgl. 1.1) herangezogen. Mit Ausnahme von 2019 lag der Anteil an SHK/WHB/WHK sogar über dem Frauenanteil unter den Studierenden. Daher ist für die nächsten fünf Jahre für den Frauenanteil in der Gruppe der SHK, WHB und WHK kein Ziel zu setzen, sondern dieser hohe Wert soll gehalten werden. Auch in Zukunft sollen die Studentinnen gezielt auf die Möglichkeit der Beschäftigung angesprochen werden.

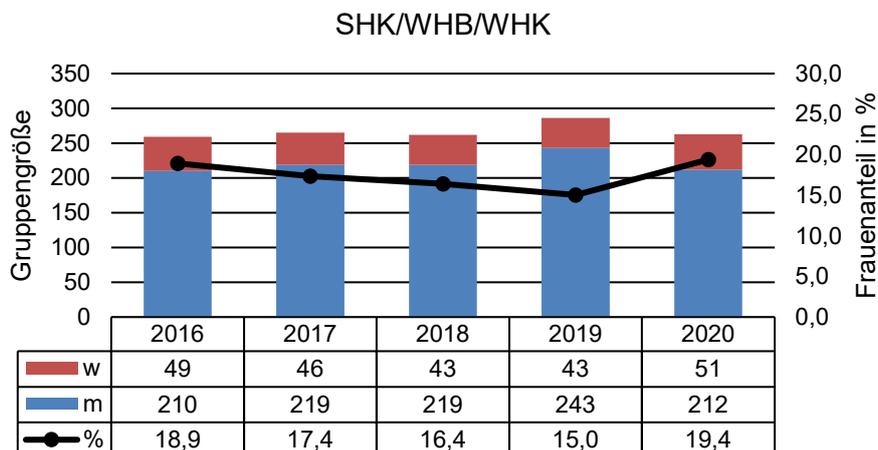


Abb. 6: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der SHK/WHB/WHK in den Jahren 2016 bis 2020

1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Da aus Sicht der Mitarbeiter*innen finanziell kein Unterschied zwischen den wissenschaftlichen Personal- und den Drittmittelbeschäftigten-Stellen besteht, erfolgt keine Unterscheidung zwischen diesen beiden Gruppen. Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 16,5 % (vgl. Abb. 7). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge. Die Rekrutierung dieser Stufe erfolgt (zwar überwiegend) jedoch nicht nur von der eigenen Hochschule (Frauenanteil 13,8 %, vgl. 1.1.4). Bundesweit beträgt der Frauenanteil unter den Absolvent*innen der Masterstudiengänge (Ingenieurwissenschaften in den letzten fünf Jahren) 24,2 %¹. Bei der Festlegung des Zielwerts werden daher beide Vergleichsgrößen berücksichtigt, und zwar durch einfache Mittelwertbildung. Somit ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf 19 % zu erhöhen.

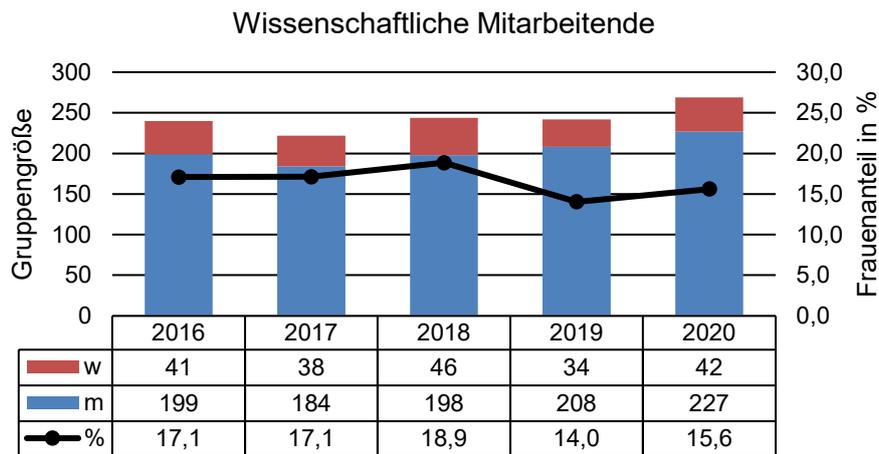


Abb. 7: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Jahren 2016 bis 2020

1.3 Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen lag in den Jahren 2016 bis 2019 im Mittel bei 13,4 % mit schwankender Tendenz (vgl. Abb. 8). Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil in der Gruppe der Einstellungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Weil hierfür keine Daten vorliegen, wird stattdessen der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden (16,5 %) als Vergleichsgröße herangezogen. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf im Mittel mindestens 16,5 % zu erhöhen.

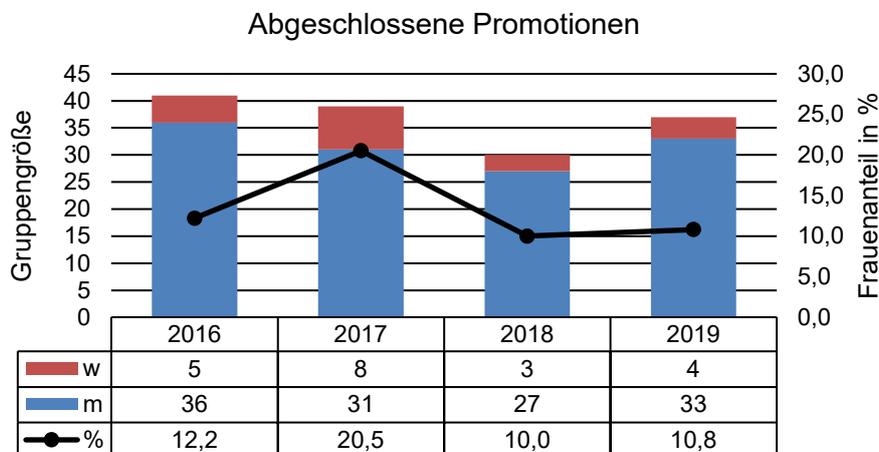


Abb. 8: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2016 bis 2019

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt: „Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2019“, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420197004.pdf?__blob=publicationFile

1.4 Habilitationen

In den Jahren 2016 bis 2019 gab es keine Habilitationen. Habilitationen sind im Maschinenbau nicht weit verbreitet und sind, da es noch weitere Wege für eine Hochschullaufbahn gibt, kein notwendiges Kriterium dafür.

1.5 Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil in der Gruppe der Lehrbeauftragten lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 19,9 % (vgl. Abb. 9). Aus dem Kaskadenmodell ergibt sich keine gut begründbare Vergleichsgröße für diese Gruppe. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen und die bisherigen Stellen zu erhalten.

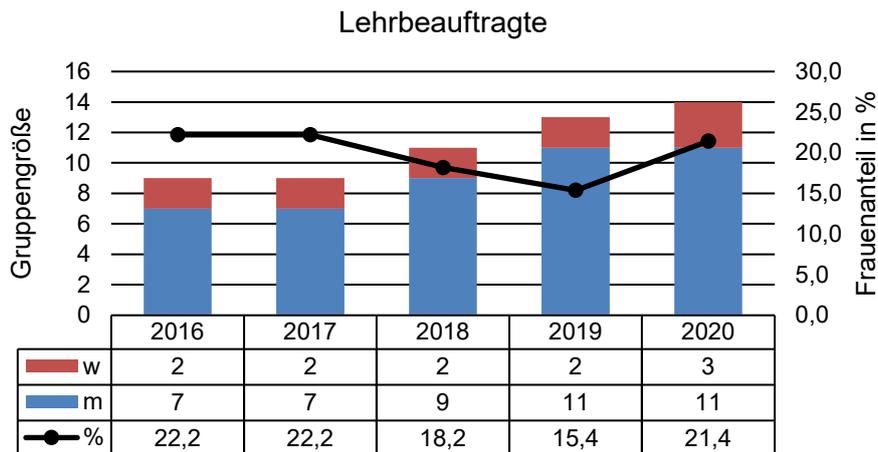


Abb. 9: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Lehrbeauftragten in den Jahren 2016 bis 2020

1.6 Wissenschaftliche Beamt*innen

Der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 25,6 % (vgl. Abb. 10). Aus dem Kaskadenmodell ergibt sich keine gut begründbare Vergleichsgröße für diese Gruppe. Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, den Frauenanteil auf mind. 25 % zu halten. Alle verfügbaren Stellen sind zurzeit besetzt. Da diese Stellen unbefristet sind, sind keine personellen Wechsel vorgesehen.

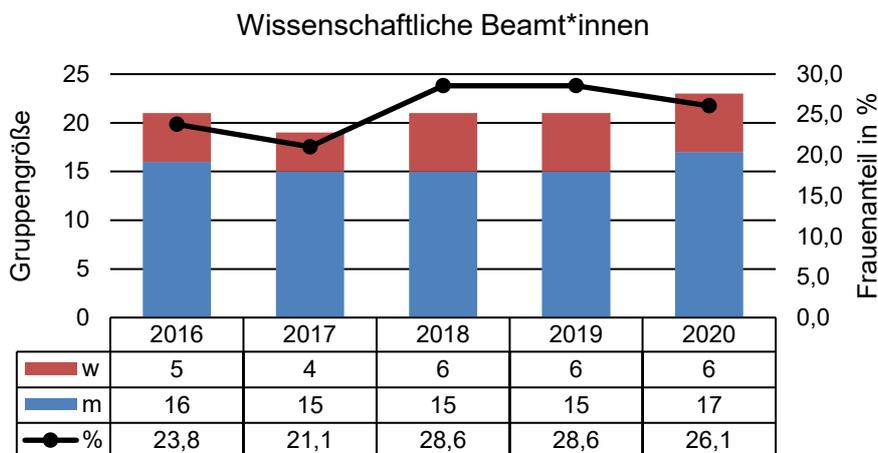


Abb. 10: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der wissenschaftlichen Beamt*innen in den Jahren 2016 bis 2020

1.7 Professuren

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 10,5 % mit steigender Tendenz (vgl. Abb. 11). Im Moment laufen die Berufungsverfahren zur Nachfolge von Prof. Koch und Prof. Vrabec. Bei diesen Verfahren wurden qualifizierte Kandidatinnen persönlich zur Bewerbung auf diese Stellen motiviert. Für die Nachfolge von Prof. Zimmer wurde im April 2020 die Berufungskommission gewählt. Zusätzlich endet die Amtszeit der Professoren Kenig (2023) und Mahnken (2024) in den nächsten fünf Jahren. Bei den Vorbereitungen für diese Berufungsverfahren wird in besonderer Weise versucht, Frauen speziell auf diese Stellen hinzuweisen und bei vergleichbarer Qualifikation mit einer Frau zu besetzen. Die Vergleichsgröße gemäß dem Kaskadenmodell ist der Frauenanteil unter den bundesweit abgeschlossenen Promotionen in den Ingenieurwissenschaften (18,6 %²). Daher ist das Ziel für die nächsten fünf Jahre, mindestens eine der vakanten bzw. vakant werdenden Stellen mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

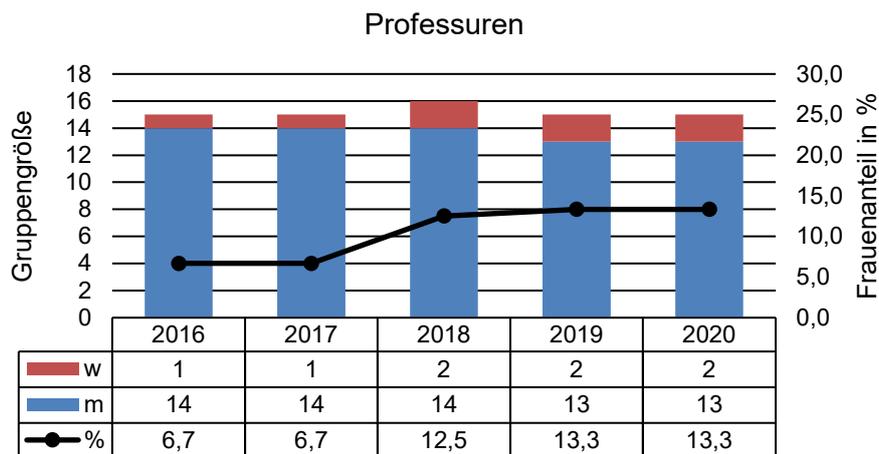


Abb. 11: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der Professuren in den Jahren 2016 bis 2020

1.8 Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten lag in den Jahren 2016 bis 2020 im Mittel bei 42,1 % mit steigender Tendenz (vgl. Abb. 12). Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich. Das Ziel für die nächsten fünf Jahre ist, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen mit geeigneten qualifizierten Frauen zu besetzen und den Frauenanteil in der Verwaltung zu halten.

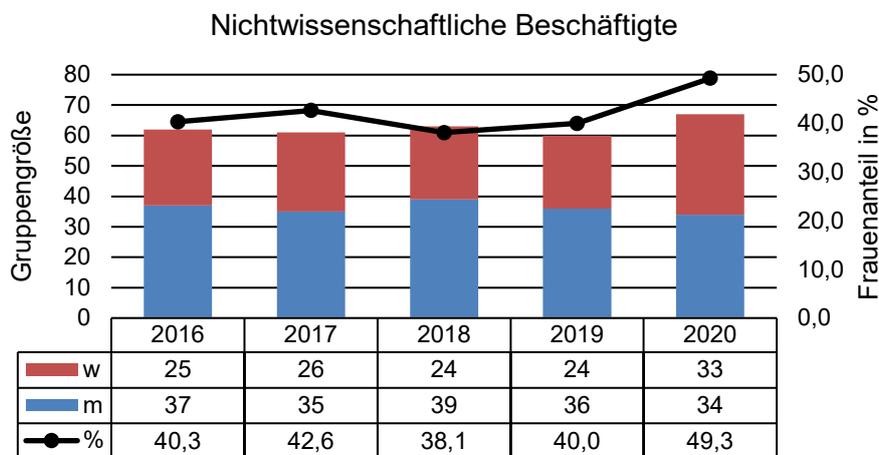


Abb. 12: Zeitlicher Verlauf des Frauenanteils in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in den Jahren 2016 bis 2020

² Quelle: Statistisches Bundesamt: „Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 – 2019“, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/pruefungen-hochschulen-2110420197004.pdf?__blob=publicationFile

1.9 Gremien und Leitungspositionen

Das Dekanat (Dekan, Prodekan, Studiendekan) setzt sich aus 3 Männern zusammen, sodass sich ein Frauenanteil von 0 % ergibt. Der Fakultätsrat wird mit einem Frauenanteil von 11,11 % besetzt (2 Frauen und 16 Männer). Vor der nächsten Wahl (2023) werden gezielt Frauen angesprochen sich zur Wahl aufstellen zu lassen.

2 Maßnahmen

Obwohl in den letzten Jahren ein bundesweiter Trend zur Steigerung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erkennen ist, stellen Frauen noch immer die deutliche Minderheit an technischen Fakultäten dar. Es sind zum Teil positive Trends bzgl. des Frauenanteils an der Fakultät zu erkennen, insbesondere in der Gruppe der Professor*innen, wissenschaftlichen Beamt*innen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen.

Gleichzeitig weist die Gruppe der potentiellen Studienanfänger*innen ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungsplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen, liegt eine Hauptaufgabe darin, potentielle Bewerberinnen über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Ferner müssen die Studienbedingungen verbessert werden, um die Abbrecherinnenquote zu senken.

Aus diesem Grund legt die Fakultät ihre Aufgabenschwerpunkte insbesondere auf die Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfänger*innen, Student*innen und Absolvent*innen. Selbstredend wird auch in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der WHK/SHK/WHB, des nichtwissenschaftlichen Personals, der Promotionen, der Habilitationen und der Lehrbeauftragten eine Steigerung bzw. ein Erhalt des Frauenanteils angestrebt.

In den Themenfeldern Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bietet die Fakultät für Maschinenbau keine eigenständigen Maßnahmen an. Gleichwohl unterstützt sie die im Rahmenplan der Universität festgelegten Ziele und Maßnahmen.

In der Tabelle 1 werden die Maßnahmen aufgeführt, die die Fakultät im Rahmen des Gleichstellungsplans durchführen wird. In der rechten Spalte stehen die Zielgruppen, die durch die Maßnahmen angesprochen werden sollen. Hier sei darauf hingewiesen, dass pro Maßnahme i.d.R. mehrere unterschiedliche Zielgruppen aufgeführt sind.

Tabelle 1: Maßnahmen zur Zielerreichung

Maßnahme	Zielgruppe				
	(potentielle) Professorinnen	Wiss. Personal	Absolventinnen	Studentinnen	(potentielle) Studienanfängerinnen
1. Veröffentlichen von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken Die Ausschreibungen für Stellen sollen in speziellen Datenbanken veröffentlicht werden. Dazu gehört u.a. die Datenbank unter www.femconsult.de . Dort werden vor allem Professorinnen, Dozentinnen, Promovendinnen, Referentinnen und Gutachterinnen geführt.	x	x	x		
2. Gezielte persönliche Ansprache potentieller Bewerberinnen Potentielle Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Damit soll der Frauenanteil in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der Post-Docs, Lehrbeauftragten und WHK/SHK gesteigert werden.	x	x	x	x	
3. Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen Institute und Lehrstühle sollen gezielt angesprochen werden. Ziel ist, den Frauenanteil in den Gruppen der Professor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten und Lehrbeauftragten zu steigern.	x	x			

Maßnahme	Zielgruppe				
	(potentielle) Professorinnen	Wiss. Personal	Absolventinnen	Studentinnen	(potentielle) Studienanfängerinnen
4. Werbekampagnen Die Fakultät für Maschinenbau hat sich in den letzten Jahren an der MINT-Kampagne der Universität Paderborn beteiligt. Die Kampagne ist eine Gemeinschaftsaktion des Referats für Hochschulmarketing, der Fakultät für Maschinenbau sowie der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik. Ziel ist, interessierte Schülerinnen zu gewinnen zwecks Steigerung der Anzahl der Studierenden, insbesondere der Studentinnen in der Fakultät. Außerdem soll mit dieser Kampagne der Öffentlichkeit vermittelt werden, dass die Fakultät es als sehr wichtig erachtet, Frauen in diesen Bereichen zu fördern.			X	X	X
5 Messen und Events Die Fakultät ist auf Messen vertreten. Weiterhin beteiligt sie sich an diversen Events. Dazu gehören z.B. Girls' Day; EINSTIEG Abi Messe; cool.mint Schülerlabor, cool.mint Ferienspecial sowie cool.mint ² (für Sek II). Diese Messen bzw. Events finden in regelmäßigen Abständen statt. Hier soll die Fakultät mit den vielfältigen Forschungsschwerpunkten und Studiengängen präsentiert werden. Damit sollen junge Frauen für ein Ingenieurstudium begeistert werden und der Beruf nähergebracht werden. Hier wird darauf geachtet, dass dort vorzugsweise Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vertreten sind.			X	X	X
6. Internet Die Gleichstellungsseite soll aktualisiert und ansprechender gestaltet werden. Dazu werden Gespräche mit der PR und Marketingbeauftragten der Fakultät für Maschinenbau geführt. Insbesondere sollen die Internetseiten um so genannte Success-Stories erweitert werden.			X	X	X
7. Netzwerk „Frauen im Maschinenbau – FiM“ Das seit Juni 2014 aufgebaute Netzwerk „Frauen im Maschinenbau (FiM)“ zwischen Studentinnen, Hochschulabsolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll weiter ausgebaut werden. Ziel ist, den Studentinnen Praxiserfahrung zu vermitteln und den Berufseinstieg zu vereinfachen. Dieses Netzwerk wird bei Veranstaltungen wie Podiumsinterviews genutzt. Hier werden ehemalige Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingeladen, um über ihre Berufserfahrungen zu berichten. Somit können die Studierenden ihre offenen Fragen bezüglich der wissenschaftlichen Laufbahn aber auch bezüglich der Einstiegsmöglichkeiten in ein Unternehmen in ungezwungener Atmosphäre klären. Weiterhin können die Studierenden durch die Initiative FiM ein Netzwerk für ihre spätere Berufslaufbahn aufbauen.			X	X	
8. Ansprechpartnerinnen Die Fakultät benennt weibliche Role-Models aus älteren Semestern, die u.a. im Internet aufgeführt werden und ihre Beratung für weibliche Studieninteressierte und Studentinnen anbieten. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, aus den Erfahrungen anderer zu profitieren.				X	X
9. Studienmöglichkeiten Die Studiengänge sollen weiterentwickelt werden. Die Lehrinhalte sollen um Themen erweitert werden, die erfahrungsgemäß Frauen interessieren. Dazu gehört unter anderem z.B. die Aufnahme von Fächern, deren inhaltliche Schwerpunkte an der Schnittfläche der Diversity-, Wissenschafts- und Technologieforschung liegen. Außerdem will die Fakultät Dozentinnen, (Professorinnen, Gastdozentinnen und Lehrbeauftragte) gewinnen, die als Vorbild für Studentinnen dienen.			X	X	X
10. Frauen- und Geschlechterforschung In der neu eingerichteten Fachgruppe Technik und Diversity wird zu Fragen an den interdisziplinären Schnittflächen von Technik und Gesellschaft geforscht, um innovative Konzepte für sozial tragfähige Technologien zu entwickeln. Mit Methoden der empirischen Sozialforschung werden inter- und transdisziplinäre Forschungszugänge erschlossen, um die Expertisen, Erfahrungen und Perspektiven der unterschiedlichen Beteiligten in Forschung, Entwicklung und Gesellschaft zu analysieren und zu verbinden. Dabei wird auf Theorien und Konzepte aus Technikwissenschaften, Science & Technology Studies, Wissens- und Organisationssoziologie, Sozialpsychologie, Diversity Studies und Geschlechterforschung zurückgegriffen.	X	X	X	X	X

3 Geltungsdauer

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird festgesetzt auf fünf Jahre. Nach zwei Jahren wird der Rahmenplan im Hinblick auf die Zielerreichung durch einen Zwischenbericht überprüft. Die kommende Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und der Fakultät für Maschinenbau (ab 2021) wird in Anlehnung an den vorliegenden Gleichstellungsplan geschlossen.

4 Verabschiedung

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 11. November 2020.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 21. April 2021.

Paderborn, den 10. Mai 2021

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819