

Inhalt:

Nr.22/2016
Dortmund,01.08.2016

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzept (2014 bis 2016):

des ITMC

Seite 1 - 6

Gleichstellungskonzept des ITMC (2014 bis 2016)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013**
- 3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016**
- 4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Über das ganze ITMC betrachtet, sind Frauen über fast alle Bereiche und Eingruppierungen unterrepräsentiert. Dies ist insbesondere in Bereichen mit Fokus auf Tätigkeiten mit Bezug zu IT Hardware (Server, Arbeitsplätze, Datennetze) auffällig.

Dieses Bild spiegelt sich auch in dem meisten Fällen in Bewerbungen auf offene Stellen und auch Ausbildungsplätze wieder, auch hier war der Anteil an Bewerberinnen immer in der Minderheit. In einigen Fällen ist es uns jedoch gelungen, Stellen mit Frauen zu besetzen und hier den Frauenanteil zu steigern.

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2011 bis 2013

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts.

Erläuterungen zur Tabelle:

Legende: m = männlich, w = weiblich, VZÄ = Vollzeitäquivalent

Zu den Daten:

- Ist 12/2012: siehe Datenblatt „Ist 2012“
- Ist 12/2009: Datenbasis des letzten Gleichstellungskonzeptes

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
Stud. Hilfskräfte (SHK)	w: 39,5%	w: 32%		
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	w/m: 50%	keine		
Wissenschaftliche Beschäftigte (Vollzeit-äquivalente)	w: 15,1%	w: 18%	Frauen gezielt zu Bewerbungen auffordern.	Entsprechende Textpassagen werden in Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen eingefügt. Aus bisheriger Erfahrung liegt der Anteil von Frauen an Bewerbungen im ITMC jedoch bei maximal 25%, im Durchschnitt weniger.

Handlungsfeld	Ist 12/2009	Ist 12/2012	Maßnahme / konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme, Definition von Erfolgskriterien und Erfolgen
			Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeit- und Telearbeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	<p>Das ITMC hat aufgrund seiner Organisationsstruktur und Aufgabenbereichen Möglichkeiten, Teilzeit- und Telearbeitsangebote für Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zur Verfügung zu stellen. Ausgehend von Meldungen, dass Frauen z.B. insbesondere nach einer Erziehungszeit vermehrt Teilzeitangebote wünschen, wurde dieses Angebot grundsätzlich ausgebaut.</p> <p>Hierbei ist zum einen der Aspekt der Personalgewinnung zu beachten. Teilweise können Teilzeitangebote als Einstieg zu einer im weiteren Verlauf zu besetzenden Vollzeitstelle dienen, um aufgrund dieses Angebots qualifizierte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für das ITMC zu gewinnen.</p> <p>Weiterhin bietet die Option der Telearbeit und/oder Teilzeit (bei Vereinbarkeit mit den betrieblichen Abläufen) auf veränderte Lebenssituationen zu reagieren und so qualifizierte Fachkräfte im ITMC zu halten.</p> <p>Gemäß Personalplanung in 2013 sind ca. 20 Stellen in Teilzeit in etwa paritätisch besetzt. Im Ergebnis kann daher diese Maßnahme nicht als besonderes Instrument allein für die Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten im ITMC bewertet werden, sondern muss als allgemeines Instrument für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern im ITMC eingestuft werden.</p>
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	w: 29,3%	w: 26%	Frauen gezielt zu Bewerbungen auffordern.	s.o.
			Ausbau der Möglichkeiten zur Teilzeit- und Telearbeit zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	s.o.
Übergreifende Maßnahmen	<i>entfällt</i>	<i>entfällt</i>		

3. Konkrete Ziele für 2014 bis 2016

Bitte erläutern Sie hier die Haupthandlungsfelder Ihrer Einrichtung für die Gleichstellung der Geschlechter.

3.1 Stellen

Eine signifikante Erhöhung des Anteils an Gleichstellung am ITMC ist nur durch Besetzung von neuen Stellen zu erreichen. Hierbei sind insbesondere zeitlich befristete Stellen für konkrete Projekte im Fokus, bei denen ausdrücklich auch Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Dies ist ein ausdrückliches Eigeninteresse des ITMC, da es zunehmend schwieriger wird, adäquate Bewerber / Bewerberinnen für Stellen zu interessieren. Hierzu werden auch insbesondere Veröffentlichungen auf Kanälen mit hoher Reichweite, wie bekannte und stark frequentierte Bewerbungsportale, gezielt eingesetzt.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse können nur bei Fluktuation besetzt werden, zusätzliche unbefristete Stellen sind im Zielzeitraum nicht geplant. Aufgrund der Altersstruktur und der geringen Fluktuation aufgrund hoher Mitarbeiterbindung ist hier jedoch wenig Handlungsspielraum zur Verbesserung des Gleichstellungsanteils zu erwarten.

Erforderliche Beförderungen innerhalb des ITMC sind weiterhin geplant und haben positive Effekte auf den jeweiligen Zieltarif, ziehen aber natürlich Verschlechterungen im Ausgangstarif nach sich.

3.2 SHK

Im Bereich der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften strebt das ITMC für 2014-2016 eine weitere Reduzierung der verfügbaren Stellen an. Für die jedoch weiterhin im ITMC beschäftigten studentischen Hilfskräfte ist das ITMC bestrebt, den Frauenanteil auf 50% zu erhöhen. Durch die übliche Fluktuation ist aus Sicht des ITMC hier grundsätzlich mehr Handlungsspielraum gegeben, bei entsprechender Eignung Frauen gezielt einzustellen.

3.3 Ausbildung

Im Bereich im ITMC angebotenen Ausbildung ist es insbesondere im Bereich der Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/in wünschenswert, den Anteil an Frauen signifikant zu erhöhen. Das ITMC beabsichtigt neben der bereits vorhanden Präsenz in der Nacht der Ausbildung, zusätzlich auch auf von der TU angebotenen, geeigneten Veranstaltungen wie z.B. dem Girls Day, sich zu präsentieren.

Darüber hinaus hat das ITMC bereits die Idee einer Ausbildung mit dualen Studiums für die zukünftige Besetzung von Stellen entwickelt und erste Gespräche hierzu innerhalb der Hochschule geführt. Sollte sich diese Idee als umsetzbar erweisen, kann diese Option fokussiert für Frauen angeboten werden.

4. Umsetzung der Ziele 2014 bis 2016

Die folgende Tabelle enthält die Zielquoten, die Ihre Einrichtung in der jeweiligen Personengruppe nach Kaskadenmodell erreichen soll. Das Kaskadenmodell sieht vor, dass sich die in einer Personengruppe angestrebte Geschlechterquote an dem Potenzial der vorherigen Qualifizierungsstufe, also der dort bestehenden Geschlechterquote orientiert.¹ Bitte geben Sie an, mit welchen Maßnahmen Ihre Fakultät die definierten Ziele erreichen will.

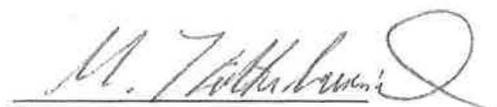
¹ Berechnungsgrundsätze der Steigerungsraten der TU Dortmund:

Das ITMC ist eine zentrale Serviceeinrichtung, der Anteil an wissenschaftlichem Personal und an studentischen Hilfskräften ist gering. Eine genderspezifische Unterscheidung mit Zielvorgaben für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte bezogen auf die aktuellen Aufgaben und Organisation des ITMC als Servicedienstleister ist daher ggf. zu hinterfragen.

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
Student. Hilfskräfte (SHK)	w: 32%	w/m: 50%	Das ITMC hat die Beschäftigung von SHK reduziert, eine Steigerung ist nicht geplant. Eine Zielvorgabe und Steuerung bezüglich Genderaspekten ist daher eher schwer umzusetzen, wird aber bei dem noch erforderlichen Bedarf an SHK berücksichtigt. Hier ist das ITMC aber ein Stück weit von der genderspezifischen Zusammensetzung der jeweiligen Kohorten abhängig. Um in diesem Bereich mehr Aufmerksamkeit bei Frauen für SHK Stellen im ITMC zu erreichen, wird das ITMC bei neu zu besetzenden SHK Stellen gezielt in Fakultäten (z.B. über die Fachschaften) und wenn möglich über weitere Plattformen/Gremien innerhalb der Universität diese Stellen bewerben um die Quote auf 50% zu steigern.
Wiss. Hilfskräfte (WHF)	m: 0%	w/m: 50%	Keine, entfällt daher.
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	keine	entfällt	
Wiss. Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)	E 14 / A 14 w: 23%	E 14 / A 14 w: 33%	Von den vorhandenen Stellen wird lediglich eine zum Ende 2016 vakant, ob diese dann ausdrücklich mit einer weiblichen Fachkraft besetzt werden kann, ist nicht planbar. Weitere Verschiebungen aufgrund von Beförderungen sind seitens des ITMC nicht vorgesehen, auch durch Fluktuation sind diese nicht zu erwarten.
	E 13 / A 13 w: 9%	E 13 / A 13 w: 19%	Von den vorhandenen Stellen wird keine im definierten Zeitraum vakant, noch sind zusätzliche Stellen geplant. Weitere Verschiebungen aufgrund von Beförderungen sind seitens des ITMC nicht vorgesehen, auch durch Fluktuation sind diese nicht zu erwarten. Die Zielvorgabe kann nicht mit Maßnahmen unterstützt werden.
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitäquivalente)	E 15 / A 15 w: 0%	E 15 / A 15 w: 10%	Aktuell nur eine Stelle im ITMC, die des Leiters/Leiterin des ITMC. Weitere Beförderungen oder Neueinstellungen sind für den Zeitraum nicht geplant. Der jetzige Stelleninhaber plant keine Reduzierung oder gar Neuorientierung.

1. Grundsätzlich ist es das Ziel der TU Dortmund, auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere langfristig einen Geschlechteranteil von jeweils 50% zu erreichen. Ein derzeit ausgewogenes Geschlechterverhältnis soll auch weiterhin ausgewogen sein.
2. Es werden Ziele für die Erhöhung des Frauen- und des Männeranteils definiert.
3. Da das Kaskadenmodell in den Einrichtungen und der Zentralverwaltung der TU Dortmund nicht anwendbar ist, werden hier die Zielquoten mit einer Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 2012	Ziele 2016	Maßnahmen / konkrete Schritte
	E 13 / A 13 w: 0%	E 13 / A 13 w: 10%	Ggf. eine Erhöhung des Anteils durch Besetzung von zusätzlicher, befristeter Projektstelle.
	E 12 / A 12 w: 0%	E 12 / A 12 w: 10%	Erhöhung des Anteils durch Besetzung von einer zusätzlichen Stelle.
	E 11 / A 11 w: 28%	E 11 / A 11 w: 38%	Von den vorhandenen Stellen wird keine im definierten Zeitraum vakant, noch zusätzliche Stellen geplant. Weitere Verschiebungen aufgrund von Beförderungen sind seitens des ITMC nicht vorgesehen, auch durch Fluktuation sind diese nicht zu erwarten.
	E 10 / A 10 w: 40%	E 10 / A 10 w/m: 50%	Ggf. eine Erhöhung des Anteils durch Besetzung von zusätzlicher, befristeter Projektstelle.
	E 9 / A 9 w: 17%	E 9 / A 9 w: 27%	Erhöhung des Anteils durch Beförderung und ggf. durch Besetzung von befristeten Projektstellen.
	E 8 / A 8 w: 0%	E 8 / A 8 w: 10%	Von den vorhandenen Stellen wird keine im definierten Zeitraum vakant, noch zusätzliche Stellen geplant. Weitere Verschiebungen aufgrund von Beförderungen sind seitens des ITMC nicht vorgesehen, auch durch Fluktuation sind diese nicht zu erwarten. Die im Zeitraum vorhandene Erhöhung des Anteils wird durch eine Beförderung wieder zurückgenommen.
		E7	Das ITMC beschäftigt auch Mitarbeiter in dieser Tarifstufe: w=33%
	E 6 / A 6 m: 0%	E 6 / A 6 m: 10%	Nur eine Stelle, keine zusätzlichen Stellen geplant.
	E 5 / A 5 m: 0%	E 5 / A 5 m: 10%	Eine Stelleninhaberin ist ausgeschieden, die Stelle wurde öffentlich und ergebnisoffen ausgeschrieben und mit einem männlichen Bewerber besetzt => aktuelle Quote 50%. Zusätzliche Stellen sind nicht geplant.
übergreifende Maßnahmen	<i>Keine Daten</i>	<i>Keine Daten</i>	Über alle Funktionsbereiche ist das ITMC bemüht, Frauen auf Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen und zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. In den Gesprächen werden sowohl die Möglichkeit der Teilzeit und falls möglich der Telearbeit ausdrücklich beworben.



Datum, Unterschrift der Leitung