

Inhalt:

Amtlicher Teil:

Gleichstellungskonzept (2017 – 2019*) der Fakultät

Kulturwissenschaften

Seite 1 - 13

Gleichstellungskonzept (2017 – 2019*)

des ITMC

Seite 14 - 20

*„Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieser Konzepte die Jahre 2017 bis 2021.“

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019 * der Fakultät Kulturwissenschaften

* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

Immatrikulationen/Studierende

A. Lehrämter

Der weibliche Anteil liegt hier bei 75,2% im Durchschnitt. Es sind keine großen Veränderungen zu verzeichnen.

B. Fachwissenschaftliche Studiengänge

Ähnlich liegt der weibliche Anteil hier bei 71,6% im Durchschnitt. Auch hier sind keine großen Veränderungen zu verzeichnen. SHK, WHF & WHK

Bei den Hilfskräften liegt der weibliche Anteil bei durchschnittlich 49,8% (SHKs), 81,9% (WHFs) und 78,5% WHKs. In allen drei Bereichen sind Sprünge in der Entwicklung zu verzeichnen. Bei den SHK ist bei den aktuellsten Zahlen ein ausgeglichener Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden festzustellen. Hingegen haben sich die Anteile der weiblichen Studierenden bei den WHFs und WHKs erhöht.

Promotionen

Bei den Promotionen ist der männliche bzw. weibliche Anteil erwartungsgemäß weiterhin sprunghafter. Hier haben sich die Zahlen jedoch etwas angeglichen. Der weibliche Anteil liegt im Durchschnitt bei 58,3%.

Habilitationen

Über den genannten Zeitraum gab es keine Habilitationen.

Personal

Auf der Ebene der Professuren liegt der weibliche Anteil bei 40%. Bei den W2-Professuren ist der weibliche Anteil angestiegen (63%). Bei den W3-Professuren ist der weibliche Anteil (21%) weiterhin unterrepräsentiert.

Beim wissenschaftlichen Personal ist mit einem weiblichen Anteil von 60% das Geschlechterverhältnis einigermaßen ausgeglichen.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal ist mit einem weiblichen Anteil von 61,1% ein Trend zur Ausgeglichenheit zu erkennen.

2. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Berechnungsgrundsätze nach dem Kaskadenmodell:

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. Die Studierenden-Daten aller Fakultäten werden nach Lehramts- und anderen Studiengängen unterschieden. Es wird ein Mindestanteil von 20% Studienanfängerinnen bzw. Studienanfänger angestrebt.
3. Das Kaskadenmodell bildet die Basis für die weiteren Karrierestufen. Es werden Steigerungsraten bis zum Erreichen einer 50%igen Geschlechterverteilung definiert.
 - a) Basis für die Zielzahlen der SHK, WHF und WHK bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - b) Basis für die Zielzahlen der Promotionen bildet die Geschlechterrelation bei den Studierenden.
 - c) Basis für die Ziele bei Professuren: Festlegung gemäß Gleichstellungsquote § 37 a Hochschulgesetz (HG NRW)
 - d) Bei Immatrikulationszahlen kleiner als 20 Personen werden keine Ziele definiert.

Dabei wird bei einer sich rechnerisch ergebenden Unterforderung oder einer unrealistischen Überforderung eine rein rechnerische Erhöhung des Ausgangswertes um 10 %-Punkte angesetzt.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme

	Frauenanteil in %			
Studierende Lehramt (Bachelor)	76,0%			<p>Da aus hochschulpolitischen Gründen die Einschreibungszahlen für LA GyGe in den letzten zwei Jahren sehr heruntergefahren wurden, kam es zu hohen Einschreibebun- gen in Studiengängen (LA GHRS), die bildungspolitisch eine systematische Unat- traktivität für männliche Studienanfänger haben, v.a. niedriges Gehalt. Die aktuellen Verlautbarungen des Schulministeriums lassen hoffen, dass sich im Rahmen der Besoldungsreform die Attraktivität unserer dominanten Studiengänge dann auch für männliche Bewerber steigern wird.</p> <p>Das gezielte Anwerben von männlichen Studieninteressierten hat also insgesamt noch nicht den gewünschten Erfolg ge- zeigt. Die Anzahl männlicher Studierender blieb trotz positiver Entwicklungen im eige- nen Bereich in etwa auf dem gleichen Ni- veau.</p> <p>Der „Boys-Day“ fand im SoSe 2016 leider nicht statt, soll aber wie in den Vorjahren wieder eingeführt werden.</p> <p>Im Nov. 2016 fand stattdessen die Teil- nahme am „Jungen-Monitoring“ für Jungen zwischen 12 bis 15 Jahren statt.</p>
	66,0%			
	76,8%			
	66,8%			
		<p>Die Fakultät wird erneut an entsprechen- den Informationsveranstaltungen teil- nehmen. Dabei sollen gezielt Informatio- nen über die Studiengänge so aufbereitet werden, dass sie auch bei männlichen Schulabgängern auf Interesse stoßen. Gerade auch männliche Studierende sollen dabei für die Beratungs- und In- formationstätigkeit gewonnen werden.</p>	<p>2014: 6.260,00 € für alle Maßnahmen insgesamt 2015: 2.707,00€ (Maßn. bis TdoT) 2016: 2.740,00€ (Maßn. bis TdoT) 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €</p>	
		„Boy's Day“		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					<p>Bildungsmessen und Informationsveranstaltungen in Schulen, Dortmunder Hochschultage</p> <p>Dortmunder Hochschultage: Möglichkeit der Teilnahme von SchülerInnen an Proseminaren und Einführungsveranstaltungen der Institute.</p> <p>Forum Schule-Hochschule: gezielte Zusammenarbeit mit Dortmunder Schulen; Informationsgespräche und –veranstaltungen für LehrerInnen und SchülerInnen; gezielte Beratungsmöglichkeiten für Jungen.</p> <p>Intensivere Beratung für männliche Schüler durch männliche Fachschaftsmitglieder.</p>	<p>Dortmunder Hochschultage: Die Teilnahme an den Veranstaltungen während der Dortmunder Hochschultage fllt unterschiedlich stark aus, wird aber stets angenommen. Allerdings sollte im Vorfeld eine stärkere Kooperation zwischen Universität und Schulen stattfinden. SchülerInnen sollten – gesteuert durch universitäre Maßnahmen – von ihren Schulen auf die Hochschultage besser vorbereitet werden. Die einzelnen Institute können hier nicht mehr leisten, als ihre Angebote auf die allgemein zugänglichen Informationsseiten zu setzen.</p>	<p>Männliche Fachschaftsmitglieder stehen u.a. in der Orientierungsphase männlichen Erstsemester-Studierenden in beratender Funktion zur Seite.</p>

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende Lehramt (Master)	83,5%	73,5%	82,6%	72,6%	Tag der offenen Tür		<ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen des Tags der offenen Tür werden verschiedenste Veranstaltungen angeboten. Dies wurde zum Teil auch an Dortmunder Schulen mit der Bitte kommuniziert, besonders (männliche) Schüler zur Teilnahme an diesen Veranstaltungen zu motivieren. Im Fach Germanistik wurde bei der Ausgestaltung der Angebote zudem die entwicklungspsychologisch belegte erhöhte Wettbewerbsorientierung männlicher Jugendlicher berücksichtigt.
					Durch Angebot von Schulpraktika sollen insbesondere männliche Interessenten angesprochen werden. Ringvorlesung „Berufsfeld Kulturwissenschaften“ ist besonders geeignet, Studierende für die Studiengänge zu interessieren bzw. sie während des Studiums berufsbezogen zu begleiten. Einladungen hierzu sollen auch über die bestehende Zusammenarbeit mit Dortmunder Schulen verteilt werden.	2014: 0 € 2015: 1.600,00€ 2016: 1.600,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Schulpraktika werden, wo angeboten, angenommen Die Ringvorlesung ist offen für alle Studiengänge, aber besonders geeignet für SuS bzw. Studierende (hier besonders auch männliche Studierende), die sich für die Angewandten Studiengänge interessieren. Außerdem soll sie Studierende während des Studiums berufsbezogen begleiten. Hier werden berufliche Möglichkeiten in vielen kulturellen Bereichen aufgezeigt: Theater, Film, Medien, Städttekkultur, Bibliothekswesen. Daneben wird über Berufsfelder diskutiert, in denen die Kulturvermittlung im Ausland im Zentrum steht (Goetheinstitut, DAAD).

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Studierende fach- liche Studiengänge (Bachelor)	70,9%	60,9%	71,2%	61,2%	Bei Abi- und Bildungsmessen werden durch die Studienkoordination gezielt männliche Interessierte auf die Studienmöglichkeiten in allen Studiengängen (sowohl BA als auch MA) hingewiesen. Es wird auf günstige Kombinationsmöglichkeiten von kulturwissenschaftlichen und technisch-mathematischen Fächern aufmerksam gemacht. Durch die Möglichkeit, Auslandsfernhung und Medienexpertise zu erlangen, sollen männliche Studierende gewonnen werden. Die Aufstiegschancen von Lehrerinnen und Lehrern in Schulen und Behörden werden betont.	2014: 0 € 2015: 2.707,00 € 2016: 2.740,00 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Die Fakultät hat an zahlreichen Bildungsmessen z.B. in Köln oder Dortmund teilgenommen. Aus den Zahlen ist jedoch ersichtlich, dass das gezielte Anwerben insbesondere von männlichen Studieninteressierten noch nicht den gewünschten Erfolg gezeigt hat. Die Fakultät plant selbstverständlich nach wie vor an Bildungsmessen teilzunehmen.
						gezielte Förderung männlicher Studierender durch Studienberatung	2014: 0 € 2015: s.o. € 2016: s.o. € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €
Studie die- fach-	67,2%	57,2%	72,8%	62,8%	möglichst paritätische Besetzung von Hilfskraftstellen		Die Fakultät beschäftigt derzeit im Vergleich, mehr weibliche als männliche HiWis. Bei Neueinstellungen wird auf Standards geachtet.
					Academic Center zur Studienberatung		
					HiWi-Unterstützung für die Gleichstellungsbeauftragte		Die Gleichstellungsbeauftragte hat zzt. keine Hilfskraft.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					Fachinterne Kinderbetreuung für Veranstaltungen (generell, auch an Wochenenden)(Reslaufzeit eines noch bestehenden Vertrages)		Ist leider entfallen. Trotzdem bleibt die fakultätsinterne sehr kinderfreundliche Arbeitsatmosphäre erhalten. Kinder von Studierenden sind bei Betreuungsproblemen in Seminaren gerne willkommen.
					Genderthemen in Lehrveranstaltungen	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Besonders Veranstaltungen zu Genderthemen haben eine hohen Zulauf und werden sowohl von männlichen wie weiblichen Studierenden gleichermaßen gerne besucht.
					Masterkolloquien		Masterstudierende der Anglistik & Amerikanistik sowie Journalistik müssen (teilweise verpflichtend) an einem Masterkolloquium teilnehmen. Es dient zum Austausch zwischen Betreuer/innen und Studierenden sowie zwischen Verfasser/innen der Masterarbeiten untereinander und behandelt methodische und inhaltliche Fragen. Diese Veranstaltung soll den erfolgreichen Masterabschluss männlicher wie weiblicher Studierender unterstützen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Stud. Hilfskräfte (SHK)	63,6%	53,6%	49,8%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	67,7%	57,7%	81,9%	71,9%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wiss. Hilfskräfte (WHK)	68,8%	58,8%	78,5%	68,5%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeittätigkeitsäquivalente)	E14/A14 80,0%	E14/A14 70,0%	E14/A14 100%	E14/A14 90%	Bei Neueinstellung auf Standards achten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
	E13/A13 55,0%	E13/A13 50%	E13/A13 60,2%	E13/A13 50%			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
Abgeschlossene Promotionen (3-)	66,8%	56,8%	58,3%	50%	Besondere Beratung der männlichen Studierenden in den Examens- bzw. Forschungskolloquien	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %						
					<p>Teilnahme am amerikanischen Promotions-Oberseminar sowie an dem gemeinsamen Promotionskolloquium der Amerikanistiken der UAMR-Universitäten</p> <p>Heranführung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Konferenzen, Seminare und Fortbildungen</p> <p>Promotionsstudiengang „American Studies: Transnational/ Transatlantic Studies“</p> <p>Promotionsstudiengang und Stipendienprogramm im Rahmen der UAMR zum amerikanischen Thema „Urban Transformations“ werden nach DFG-Gleichstellungsstandards vergeben.</p>	<p>2014: 0 €</p> <p>2015: 0 €</p> <p>2016: 0 €</p> <p>2017: 0 €</p> <p>2018: 0 €</p> <p>2019: 0 €</p>	<p>Das Amerikanistik Oberseminar findet nach wie vor mit großen Erfolg statt. Promovierende der Amerikanistik sind männlich / weiblich relativ pari vertreten. Das Oberseminar findet wöchentlich während jedes Semesters statt, teilweise auch in der vorlesungsfreien Zeit. Gesamtteilnehmer ca. 25 Personen.</p> <p>Promovierende, Habilitierende aber auch Studierende werden stets auf Konferenzen, Seminare und Fortbildungen aufmerksam gemacht (u.a. auch innerhalb des wöchentlichen Oberseminars). Ihre Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist erwünscht und wird mit allen Kräften unterstützt (auch finanziell, soweit möglich).</p>

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Abgeschlossene Habilitationen (3-Jahresmittel)	66,7%	56,7%	keine	kein Ziel		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Juniorprofess- ren W1	keine	66,8%	keine	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Professuren C3/ W2	50%	50%	62,5%	W2/W3 ges. 45%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	In der Germanistik ist in Bezug auf die besetzten Stellen das Verhältnis 2/3 (w) zu 1/3 (m). Da z.Zt. fünf Professuren vakant sind, lässt sich die Struktur noch nicht verbindlich klären und sind daher auch Maßnahmen nicht definierbar. In der Anglistik/Amerikanistik sind die W2-Stellen zu 100% weiblich besetzt. In der Journalistik ist das Verhältnis 1/3 (w)
Professuren C4/ W3	31,0%	41,0%	20,0%		Bei Neueinstellung auf Standards achten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	Sowohl in der Germanistik als auch in der Anglistik/Amerikanistik ist das Verhältnis z.Zt. ausgeglichen. In der Journalistik ist das Verhältnis 1/4 (w) zu 3/4 (m).

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Vertretungs- professuren	-	-	33,3%	50%		2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitaquivalente)	70,0%	60,0%	61,1%	50%	Bei Neueinstellung auf Standards achten	2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Handlungs- feld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Aufgewandte/ geplante Mittel	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Übergreifende Maßnahmen						2014: 0 € 2015: 0 € 2016: 0 € 2017: 0 € 2018: 0 € 2019: 0 €	

Der Fakultätsrat hat in seiner Sitzung am 07.12.2016 dem Gleichstellungskonzept zugestimmt.

07. Dez. 2016



Datum, Unterschrift der Dekanin/ des Dekans

Gleichstellungskonzept 2017 bis 2019* des ITMC

* Am 01.02.2018 beschloss der Senat der TU Dortmund für die aktuellen Gleichstellungskonzepte eine verlängerte Laufzeit. Dies ist nach § 5 (1) des Landesgleichstellungsgesetzes NRW möglich. Somit umfasst die Laufzeit dieses Konzeptes die Jahre 2017 bis 2021.

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse der Handlungsfelder

1. Handlungsfeld SHK

Für den Zeitraum 2014-2016 stand im Handlungsfeld die grundsätzliche Reduzierung der Stellen an. Hierbei wurde, unabhängig vom Geschlecht, nach Funktionsbereich und Aufgaben geprüft und wo möglich bzw. erforderlich Verträge mit SHK nicht verlängert. Dies hat insgesamt nicht zum Erreichen der Zielquote geführt.

Für den Zeitraum 2017-2019 geht das ITMC von einer stabilen Quote von SHK aus. Entsprechend kann bei Neubesetzungen von SHK Stellen ohne organisatorische Zwänge gemäß den definierten Maßnahmen vorgegangen werden.

2. Handlungsfeld Wissenschaftliche Beschäftigte

Das ITMC war auch im Zeitraum 2014-2016 eine zentrale Betriebseinheit (im Sinne von §29 Abs. 2 Satz 2 HG). Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist gering und relativ statisch, da in diesem Handlungsfeld keine befristeten Verträge vorliegen. Ein Mitarbeiter ist in diesem Bereich in den Ruhestand gewechselt, die Stelle wurde als nichtwissenschaftliche Stelle nachbesetzt.

Für den Zeitraum 2017-2019 sind keine zusätzlichen Stellen in diesem Handlungsfeld geplant, eine Neubesetzung erfolgt nur aufgrund von Altersfluktuation. Bei den im Zeitraum absehbaren Abgängen ist die Neubesetzung als wissenschaftliche Beschäftigte darüber hinaus grundsätzlich zu prüfen.

3. Handlungsfeld Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Das Gesamtbild hat sich im Berichtszeitraum 2014-2016 nicht verbessert. Insbesondere bei Tätigkeiten in der technischen IT Infrastruktur (Server, Netzwerke, Basisdienste, Desktop Support) sind Bewerberinnen kaum oder überhaupt nicht vorhanden. Dies ist von den anspruchsvollen Stellenprofilen in diesen Bereichen bis zu den Ausbildungsangeboten zu beobachten. Eine Auszubildende im Bereich IT Infrastruktur hat ihre Ausbildung als IT Systemtechnikerin erfolgreich abgeschlossen, die TU Dortmund jedoch verlassen.

Im Bereich Applikationen ist die Situation seitens der Bewerberlage nur geringfügig besser, letztendlich konnten hier jedoch Stellen, insbesondere auch aufgrund des Angebots von Teilzeit, besetzt bzw. fortgeführt werden. Leider hat uns auch hier eine sehr gute Mitarbeiterin verlassen.

Für den Zeitraum 2017-2019 gehen wir davon aus, dass sich das Umfeld für Bewerbungen nicht wesentlich ändern wird. Gut qualifizierte Frauen mit IT Fachkenntnissen werden grundsätzlich vom Arbeitsmarkt nachgefragt und erhalten auch attraktive Angebote seitens der privaten Wirtschaft, sowohl bezüglich der Konditionen als auch den Rahmenbedingungen. Gleichwohl werden wir unsere Rahmenbedingungen, wo betrieblich und rechtlich möglich, weiter verbessern. Dies betrifft neben der Möglichkeit von Teilzeit insbesondere die flexiblen Arbeitszeiten in Verbindung mit der Möglichkeit im Home Office zu arbeiten. Aufgrund der aktuellen Stellenplanung und der prognostizierten Bewerberlage erwarten wir jedoch keine wesentlichen Verbesserungen des Gesamtbildes.

4. Übergreifende Maßnahmen

4.1 Rekrutierung

In allen Stellenangeboten des ITMC wird die Bewerbung von Frauen explizit beworben. Üblicherweise werden die Stellenangebote des ITMC in geeigneten Jobportalen, zum Teil mit Fokussierung auf IT Portale, veröffentlicht. Reine IT Jobportale für Frauen sind nach unserer Kenntnis nicht am Markt vorhanden.

Da das ITMC aus Gründen der Verbreitung von Informationen (wie Wartungsmeldungen etc.) einen eigenen Twitter und Facebook Account betreibt, besteht ggf. die Möglichkeit, auch hierüber das Stellenangebot zu kommunizieren. Das ITMC wird darüber hinaus nachfragen, inwieweit die TU Dortmund weitere soziale Netzwerke zur Rekrutierung einsetzt bzw. deren Einsatz plant. Aufgrund eigener Erfahrungen wissen wir, dass Mitarbeiter z.B. über Business Netzwerke wie XING oder LinkedIn gezielt angesprochen werden oder Einrichtungen grundsätzlich ihr Profil darstellen und bewerben.

Grundsätzlich werden wir prüfen, inwieweit man mit zusätzlichen Berichten Frauen auf die Aufgaben im ITMC grundsätzlich aufmerksam machen kann. Hier wären Interviews von Mitarbeiterinnen des ITMC, z.B. im bewährten TU Dortmund Format „3 Fragen an“, eine Option. Falls sinnvoll und möglich wäre hier neben der textuellen Darstellung auch ein Videoformat denkbar.

4.2 Teilnahme Girls Day

Die in 2016 wieder aufgenommene Teilnahme am Girls Day wird seitens des ITMC weiter fortgeführt. Das ITMC möchte hier nach Möglichkeit und bei entsprechendem Zuspruch/Interesse zwei Schwerpunkte anbieten.

Der erste Schwerpunkt ist die IT Infrastruktur und wird den Aufbau/Konfiguration/Nutzung von Hardware und Software bzw. Anwendungen beinhalten, dargestellt am Beispiel eines typischen PC Arbeitsplatzes. Gerade in diesem Bereich sind sowohl bei der Besetzung von Ausbildungsstellen (IT Systemtechnik) als auch von Personalstellen im ITMC kaum Bewerberinnen vorhanden.

Der zweite Schwerpunkt beinhaltet die Software Entwicklung und Applikationsbetreuung und damit die analytische und kreative Arbeit im ITMC, dargestellt am Beispiel der App Entwicklung auf mobilen Endgeräten.

4.3 Vereinbarkeit Privat & Beruf

Im Zeitraum 2014-2016 wurde wo gewünscht und mit den betrieblichen Abläufen vereinbar, Teilzeit und Telearbeit u.a. für Frauen realisiert. Innerhalb des ITMC ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten jedoch grundsätzlich bei allen Mitarbeiter/innen vorhanden. Daher steht das ITMC auch dem Gedanken der Einführung von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit positiv gegenüber. Eine entsprechende formalisierte Regelung mit Berücksichtigung der ITMC Anforderungen betrachtet das ITMC als sinnvoll und hilfreich. Weiterhin wird das ITMC die Tätigkeit im Home Office (auch temporär) ermöglichen, soweit es mit den Anforderungen der individuellen Tätigkeit und den Rahmenbedingungen im ITMC ermöglicht werden kann.

1. Analyse, Bewertung und Planung der Maßnahmen

Erläuterungen zur Tabelle:

- Ist 12/2012 und Ziel 2016: siehe Gleichstellungskonzept 2014-2016
- Ist 12/2015: siehe Datei „Daten 2015“

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Stud. Hilfskräfte (SHK)	32,0%	50%	38,3%	48,3%	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 bewerten um die Quote auf 50% zu steigern	2014-2016 Die Ergebnisse der Maßnahmen sind noch nicht zufriedenstellend. Es ist bisher nicht gelungen, den Anteil an Frauen nachhaltig zu steigern. Das Interesse ist in einigen Bereichen leider grundsätzlich als mäßig zu bezeichnen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Wissenschaftlich Beschäftigte (Vollzeitalternante)	E14/A14 23,0%	E14/A14 33,0%			2017-2019 Die Zielgröße an SHK ist für den nächsten Berichtszeitraum erreicht, auslaufenden Verträge können daher nach Prüfung unabhängig von Einsparmaßnahmen neu beworben werden. Als weitere Plattform werden Social Media und die IT Beauftragten mit einbezogen.	
	E13/A13 9,0%	E13/A13 19,0%	20,9%	30,9%	2017-2019 Im Rahmen der Altersfluktuation werden in dieser MA Gruppe eine Person (weiblich) im Zeitraum, ggf. zwei weitere MA bei Inanspruchnahme einer ATZ Regelung ausscheiden. Aufgrund der Aufgabenstellungen des ITMC muss grundsätzlich geprüft werden, ob die Nachfolge wieder als wissenschaftliche Stelle ausgeschrieben werden kann/sollte. Sollte dies nicht der Fall sein, ergibt sich bei angemessenem Verbleib der anderen MA dieser Gruppe hieraus zwangsläufig eine Reduzierung des Frauenanteils.	2014-2016 Die innerhalb des Zeitraums vakant gewordene E14/A14 Stelle wurde nichtwissenschaftlich nachbesetzt. 2017-2019 Die erwähnten Stellen sind E14/A14, teilweise mit Leitungsfunktion. Unabhängig von der Zuordnung zu einem Handlungsfeld ist es das Ziel des ITMC, insbesondere in Leitungsfunktionen, den Anteil von Frauen zu erhöhen.

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
Beschäftigte in Verwaltung und Technik (Vollzeitlequivalente)	E13/A13 0%	E13/A13 10,0%	E13/A13 0%	E13/A13 10,0%	E13/A13: ggf. ist eine Erhöhung des Anteils durch Besetzung von zusätzlicher befristeter Projektstelle möglich E12/A12: Erhöhung des Anteils durch Besetzung einer zusätzlichen Stelle E10/A10: Ggf. eine Erhöhung des Anteils durch Besetzung von zusätzlicher, befristeter Projektstelle E 9/A 9: Erhöhung des Anteils durch Beförderung und ggf. durch Besetzung von befristeten Projektstellen 2017-2019 E13/A13: Veränderung des Anteils durch Verlagerung, damit einhergehend Reduzierung des Anteils in E12/A12 E11/A11: Neubesetzung einer aktuell von einer Frau besetzten Stelle = ggf. Erhaltung des Status Quo E10/A10: Erhöhung des Anteils durch Besetzung einer befristeten Projektstelle E8/A8: Erhöhung des Anteils durch Beförderung.	2014-202016 Die innerhalb des Zeitraums vakant gewordene E14/A14 Stelle konnte aufgrund der Bewerberlage (keine Bewerberin) nicht mit einer Frau besetzt werden. Eine befristete Stelle E13/A13 konnte im Zeitraum nicht besetzt werden. Eine befristete Stelle E11/A11 konnte im Zeitraum nicht besetzt werden. Eine E11 Stelle im Bereich Applikationen konnte 2016 mit einer Frau besetzt werden. 2017-2019 Die E10 Projektstelle wird zum 1.2.2017 mit einer Frau besetzt. Die Beförderungen sind für 2017 budgetiert. Eine Junior Entwickler Stelle (E9) konnte 2017 nicht wieder mit einer Frau besetzt werden
	E12/A12 0%	E12/A12 10,0%	E12/A12 27,3%	E12/A12 37,3%		
	E11/A11 28,0%	E11/A11 38,0%	E11/A11 20,5%	E11/A11 30,5%		
	E10/A10 40,0%	E10/A10 50%	E10/A10 36,6%	E10/A10 46,6%		
	E 9/A 9 17,0%	E 9/A 9 27,0%	E 9/A 9 24,9%	E 9/A 9 34,9%		
	E 8/A 8 0%	E 8/A 8 10,0%	E 8/A 8 0%	E 8/A 8 10,0%		
	E 7/A 7 keine	kein Ziel definiert	E 7/A 7 20,0%	E 7/A 7 30,0%		

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
	Frauenanteil in %					
Übergreifende Maßnahmen					<p>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.</p>	<p>Innerhalb des ITMC ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten grundsätzlich bei allen Mitarbeiter/innen vorhanden. Daher steht das ITMC auch dem Gedanken der Einführung von Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit positiv gegenüber. Eine entsprechende formalisierte Regelung mit Berücksichtigung der ITMC Anforderungen betrachtet das ITMC als sinnvoll und hilfreich.</p> <p>Weiterhin hat das ITMC die Tätigkeit im Home Office (auch temporär) ermöglicht, soweit es mit den Anforderungen der individuellen Tätigkeit und den Rahmenbedingungen im ITMC ermöglicht werden kann.</p> <p>Beide Maßnahmen können dazu beitragen, sowohl bei der Personalgewinnung als auch bei der Personalbindung Frauen für Aufgaben im ITMC zu gewinnen. Hinzu zuzufügen ist allerdings, dass die Vereinbarkeit von Privatem und Beruf nicht spezifisch Frauen betrifft, sondern von allen Geschlechtern gleich nachgefragt wird.</p> <p>Grundsätzlich ist jedoch als Fazit festzustellen, dass die Bewerberlage für Frauen weiterhin sehr dürrftig ist. Im Bereich der IT Systemtechnik tendiert sie gegen Null, lediglich im Bereich Applikationen/Medien/Prozesse können Quoten bis 20% erreicht werden.</p>
			Keine Daten			

Handlungsfeld	Ist 12/2012	Ziel 2016	Ist 12/2015	Neues Ziel 2019	Maßnahme/ konkrete Schritte	Analyse und Bewertung der Maßnahme
					Teilnahme Girls Day	<p>Teilnahme Girls Day</p> <p>Die internen Rückmeldungen zum Girls Day sind gemischt. Im Angebot zur App Entwicklung wurde über Desinteresse „wir sind hier, weil wir müssen“ und Konzentration auf das eigene Smartphone berichtet. Ggf. interessant ist das Feedback einer kfm. Auszubildenden der TU Dortmund, nach deren Aussage sie das Angebot interessant gefunden hätte, in der Schule sei Ausbildung jedoch gesetzt war.</p> <p>Grundsätzlich sehen wir hier weiter Potential um für IT Ausbildung zu werben, das ITMC wird die Maßnahme daher weiterhin durchführen und 2018 neu bewerten.</p>

13.2017, U. Z. *[Handwritten Signature]*

Datum, Unterschrift der Leitung