

Gleichstellungskonzept des IT & Medien Centrums für die Jahre 2022 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)	2
Teil 2: Übergreifende Maßnahmen	5
Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung	5
Beschlussfassung.....	7

Einleitung

Das Gleichstellungskonzept Ihrer Einrichtung ist ein Personalentwicklungskonzept mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung der Geschlechter. Es basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und dem Hochschulgesetz NRW (siehe Auszüge in separatem Anhang). Dieses Dokument setzt die gesetzlichen Anforderungen in eine für Sie operativ gut nutzbare Form um. Es soll Ihnen übersichtlich die Analyse der geschlechterspezifischen Daten ermöglichen und Ansatzpunkte zur Steuerung von Entwicklungen verdeutlichen.

Teil 1 des Konzepts bietet Raum für die Analyse der Beschäftigtenaten. Bitte identifizieren Sie in einem ersten Schritt, ob und wo in Ihrer Einrichtung Disparitäten in der Geschlechterverteilung vorhanden sind. Entscheiden Sie im Sinne eines Entwicklungskonzepts, an welchen Stellen die Einrichtung Aktivitäten entfaltet, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (= Haupthandlungsfelder).

In einem zweiten Schritt beschreiben Sie die Maßnahmen, die Sie durchführen wollen.

Der anschließende Teil 2 des Konzepts bezieht sich auf übergreifende Maßnahmen, die der Förderung der Gleichstellung dienen.

Teil 3 bietet Ihnen die Möglichkeit, die gendersensible Ausrichtung Ihrer Services und Angebote zu beschreiben.

Abschließend erörtert das Konzept die geschlechtergerechte Gremienbesetzung in Ihrer Einrichtung (Teil 4).

Im separaten Anhang zu dieser Datei finden Sie relevante Gesetzesauszüge sowie die vollständige Datentabelle für Ihre Einrichtung.

Ein Hinweis zu den Daten in diesem Konzept: Seit 2019 werden Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ erfasst. Bisher ist diese Gruppe statistisch sehr klein. Sie wird in diesem Konzept daher nicht abgebildet.

Teil 1: Mitarbeiter*innen (Studentische Hilfskräfte, Tarifbeschäftigte und Beamt*innen)

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Stichtag 1.12.	2016 m	2016 w	2016 w %	2017 m	2017 w	2017 w %	2018 m	2018 w	2018 w %	2019 m	2019 w	2019 w %	2020 m	2020 w	2020 w %
Summe	12	4	25,0%	5	1	16,7%	3	2	40,0%	1	2	66,7%	5		0%
WHF	4	1	20,0%	5		0%	3	2	40,0%	1	2	66,7%	3		0%
SHK	8	3	27,3%		1	100%							2		0%

Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

Bitte beachten Sie: Aus Datenschutzgründen wird die folgende Tabelle mit kumulierten Daten veröffentlicht. Der Fakultät lag eine differenzierte Aufbereitung der Daten nach Entgelt- und Besoldungsstufen vor.

Stichtag 1.12.	2016					2017					2018					2019					2020				
	Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit		Alle Verträge			Frauenanteil an Beschäftigten mit	
	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag	m	w	w %	befristetem Vertrag	Teilzeit-vertrag
Wiss. Personal	11	4	26,7%		60,0%	10	3	23,1%		60,0%	9	3	25,0%		60,0%	9	3	25,0%		60,0%	8	3	27,3%		75,0%
Beschäftigte in Technik	58	14	19,4%	33,3%	28,6%	60	12	16,7%	25,0%	20,0%	62	13	17,3%	33,3%	9,1%	67	14	17,3%	37,5%	13,3%	74	16	17,8%	20,0%	25,0%
Verwaltungsbeschäftigte	4	7	63,6%		71,4%	9	14	60,9%	58,3%	61,1%	10	12	54,5%	25,0%	50,0%	11	11	50,0%	16,7%	44,4%	9	11	55,0%	25,0%	66,7%

1) Wie beurteilen Sie die Geschlechterverteilung in Ihrer Einrichtung – auch differenziert nach Entgeltgruppen?

a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?

Im wissenschaftlichen Bereich im ITMC ist der Männeranteil gesunken und der Frauenanteil über die Jahre 2016 bis 2020 in etwa gleichgeblieben. Die Stellen im wissenschaftlichen Bereich sind dabei sukzessive abgebaut worden, da Stellenausschreibungen im ITMC weitestgehend im nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgen.

Der nichtwissenschaftliche Bereich, hier Technik, zeichnet sich durch Gleichverteilung der Frauen im gehobenen Dienst (E9-E12) aus. Im höheren Dienst befinden sich keine Frauen. Hier besteht ein Handlungsfeld.

In 2016 waren in der Entgeltgruppe 13 im Verwaltungsbereich keine Frauen vorzufinden. In den Jahren 2019 und 2020 allerdings besteht hier ein ausgewogenes Verhältnis von 50%. In den unteren Entgeltgruppen bis E11 (2020) sind 3 Männer und 8 Frauen.

Im ITMC gibt es frauendominierte Bereiche (wie beispielhaft der Bereich Medien) und männerdominierte Bereiche (wie beispielhaft der Bereich Desktop&Basisdienste). Eine Durchlässigkeit zwischen den Bereichen wird ermöglicht und gefördert z.B. in Jahres- und Perspektivgesprächen.

Generell besteht das Problem des ITMC darin, grundsätzlich geeignete Beschäftigte in Bewerbungsverfahren zu gewinnen. Auf offene Positionen für Programmierer und IT-Experten sind je nach Position nur wenige bis gar keine Frauen vorzufinden. Die wenigen Frauen die eine Stelle im IT-Segment suchen, sind im Wettbewerb umkämpft.

- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Siehe oben.
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Im Jahresgespräch wird nach der persönlichen Weiterentwicklung und Karrierewunsch sowie ggf. möglichen Bereichswechseln gefragt. Frauen werden dabei explizit darauf hingewiesen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten es hierzu gibt. Ein Aufstieg im technischen Bereich über die Entgeltgruppe E9 hinaus bis zu E11 ist dabei möglich, auch ohne ein Studium, in Verbindung mit dem IT-Fachkarriere-Konzept. Um Frauen zu gewinnen, werden die Stellenausschreibung für Frauen attraktiver gestaltet. Stellenausschreibungen betonen dabei Besonderheiten, wie eine familienfreundliche Personalpolitik und die Möglichkeit in Teilzeit arbeiten zu können, um so Frauen zu ermutigen sich zu bewerben. Darüber hinaus soll die Homepage des ITMC so gestaltet werden, dass Frauen sich angesprochen fühlen und sich auf vakante Stellen bewerben. Das ITMC sieht im Weiteren noch vor, Werbematerialien in Zusammenarbeit mit den Fakultäten zu erstellen, um zielgerichtet in Schulen Schülerinnen und Schüler und innerhalb der TU Dortmund Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher anzusprechen. Hierzu wird geplant die Gestaltung der Werbematerialien so vorzunehmen, dass sich Frauen ausdrücklich angesprochen fühlen.
- 2) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten und unbefristeten Verträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Die Summe des Frauenanteils der befristeten Arbeitsverträge, gerade im technischen Bereich über alle Entgeltgruppen seit 2016 (33,2%) bis 2020 (20%) ist tendenziell abnehmend. Befristete Arbeitsverträge innerhalb des ITMC sind aktuellen Projekten, welche auf Anforderungen des Rektorats und einzelnen Fakultäten initiiert werden, geschuldet. Befristete Verträge sind schlecht zu besetzen und werden deshalb vom ITMC nicht empfohlen.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Siehe oben.
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Aus Sicht des ITMC sind hier keine Maßnahmen erforderlich. Da befristete Stellen, wie oben beschrieben, selten sind und projektgetrieben ausgeschrieben werden.
- 3) Gibt es Unterschiede in der Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitverträgen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten?
- a) Welche Unterschiede sind erkennbar? Worauf führen Sie diese Unterschiede zurück?
Im technischen Bereich und im Bereich der Verwaltung ist der Anteil der Frauen an Teilzeitverträgen nicht auffällig.
- b) Wie entwickeln sich die Prozentanteile im Zeitverlauf?
Das ITMC kann sowohl im technischen Bereich und im Bereich der Verwaltung eine eher gleichbleibende Entwicklung bei der Summe des Frauenanteils an Teilzeitverträgen feststellen (2016:28,6%/71,4% bzw. 2020 25%/66,7%).
- c) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
Es gibt keinen Handlungsbedarf.

- 4) In welchen Berufen bildet das ITMC aus?
 Fachinformatiker (m/w/d), Mediengestalter digital/Print (m/w/d), Duales Studium Anwendungsentwicklung (m/w/d)
- a) Wie ist die Geschlechterverteilung unter den Auszubildenden?
 Es werden aktuell keine Frauen für die Berufe in der technischen IT Infrastruktur (Server, Netzwerke, Basisdienste, Desktop Support) ausgebildet. Bewerbungen von Frauen sind in diesem Bereich kaum oder überhaupt nicht vorhanden. Das ITMC hat diesen Umstand für sich als Handlungsfeld erkannt. So wurden z.B. im Bewerbungsverfahren zur Ausbildung 2021 eine Stelle als Fachinformatiker (m, w, d) ausgeschrieben auf die sich auch eine Frau beworben hat. Das ITMC war dazu bereit, dieser Frau eine zusätzliche Stelle anzubieten, um die Anzahl ihrer weiblichen Auszubildenden zu erhöhen. Leider hat die Frau ihre Bewerbung für das Ausbildungsjahr 2021 als Fachinformatikerin zurückgezogen. Im Ausbildungsbereich der IT-Infrastruktur sind deshalb - trotz dieser Anstrengungen - weiterhin keine Frauen anzutreffen.
- b) Welche Maßnahmen will das ITMC ergreifen, um hier eine Gleichverteilung zu erreichen?
 Das oben aufgeführte explizite Eingehen auf Bewerbungen von Frauen im Bereich der IT-Infrastruktur wird fortgesetzt. In der Kommunikation mit Interessierten auf der Ausbildungsmesse sowie beim Girls/Boys Day soll speziell auf Frauen eingegangen werden. Die zugehörigen Flyer und Webseiten sollen sowohl in der Bildsprache als auch in den Texten so umgestellt werden, dass Frauen sich stärker davon angesprochen fühlen, sich eine Ausbildung in einem technischen Beruf im ITMC vorstellen können. Es wird geprüft, ob das Thema Ausbildung über social Media-Kanäle die gewünschte Zielgruppe besser erreicht.
- 5) Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen einschätzen zu können, prüfen Sie unter anderem folgende Fragen:
- a) Liegen für die Mitarbeiter*innen des ITMC Tätigkeitsbeschreibungen vor? Sind die Tätigkeitsdarstellungen noch aktuell?
- b) Wie flexibel werden Arbeitszeit und Arbeitsort gehandhabt?
- c) Wie viele Mitarbeiter*innen haben mehr als eine*n Vorgesetzte*n? Welche Regelungen gelten für diese Personen?
- d) Welche beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet das ITMC seinen Mitarbeiter*innen?
 Zum Beispiel: Teilnahme am Nachwuchsführungskräftetraining
- e) Bestehen für die Mitarbeiter*innen Vertretungsregelungen? Wie sind die Vertretungen geregelt?
- f) Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen werden neu entwickelt?
- zu a) Alle Mitarbeitenden des ITMC haben eine TD. Bei wesentlichen Änderungen im Tätigkeitsprofil erfolgt eine Anpassung der jeweiligen TD.
- zu b) Wir ermöglichen die größtmögliche Flexibilität.
- zu c) Im ITMC sind Beschäftigte disziplinarisch nur jeweils einer Person zugeordnet.
- zu d) Aufstiegsmöglichkeiten werden durch die Besetzung von Vakanzen mit Unterstützung von Dez.3 (Personalentwicklung) gefördert. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten werden durch die Vorgesetzten aktiv (z.B. im Rahmen der Mitarbeitergespräche oder initiativ bei gegebenen Anlässen) unterstützt. Dies schließt sowohl Weiterbildung in der Fach- als auch Führungskarriere ein.
- zu e) Die Vertretungsregelungen sind grundsätzlich in den TDs der Mitarbeitenden geregelt, operativ erfolgt die Feinabstimmung in den Teams.
- zu f) Durch die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeit und spezifische Bereiche für Einzel/- oder Gruppenarbeit (Loungeraum) im Gebäude des ITMC sollen zusätzlich die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Im Sinne der Prävention wird neues Mobilar wie Schreibtische nach ergonomischen Schwerpunkten, z.B. durchgängig höhenverstellbar, angeschafft. Die ITMC Beschäftigten werden mit Headset, Softphones und mobilen Arbeitsgeräten ausgestattet, um der Mehrheit mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

- 6) Für die Durchführung der Maßnahmen werden im Einzelnen folgende finanzielle Mittel eingeplant (Euro/Jahr):
Die erforderlichen Mittel werden nach Bedarf aus dem Budget der ITMC-Leitung zur Verfügung gestellt.

Teil 2: Übergreifende Maßnahmen

Hier können Sie weitere Angebote eintragen, die der Förderung der Gleichstellung dienen. Dies sind zum Beispiel Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interne Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung. (Bitte führen Sie hier keine zentral organisierten Maßnahmen auf.)

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. Das ITMC fragt auch zukünftig die Abteilung Personalgewinnung nach Möglichkeiten der Veröffentlichung in spezifischen IT Jobportalen für Frauen an.

Da das ITMC aus Gründen der Verbreitung von Informationen (wie Wartungsmeldungen etc.) einen eigenen Twitter, Facebook und Instagram Account betreibt, werden auch hierüber das Stellenangebot kommuniziert.

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*innen z.B. über Business Netzwerke wie XING oder LinkedIn gezielt angesprochen werden oder Einrichtungen grundsätzlich ihr Profil darstellen und bewerben.

Darüber hinaus begrüßt, fördert und unterstützt das ITMC die Gründung und die Teilnahme an Frauennetzwerken (z.B. die Mentoring-Programme wie Cybermentor, das Projekt GEWINN - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.). Das ITMC sieht hier weiteren Handlungsbedarf, um zum einen Mitarbeiterinnen aktiv zu ermutigen an solchen Netzwerken mitzuwirken als auch über solche Netzwerke geeignete Bewerberinnen anzusprechen. Es ist geplant zukünftig auch Stellenausschreibungen, mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder der Studienkoordinator*innen, innerhalb der TU Dortmund zu „streuen“, um gezielt Studentinnen und Absolventinnen auf offene Stellen innerhalb des ITMCs aufmerksam zu machen. Hierzu sind Gespräche mit dem Dezernat 3 noch ausstehend.

Mit Interviews von Frauen und zu deren Aufgaben im ITMC im bewährten TU Dortmund Format „3 Fragen an“ wurde bereits erste Erfahrungen gemacht (Unizet Sommer 2021). Aufgrund der Akzeptanz im Kreis der weiblichen Beschäftigten im ITMC wird das Format fortgeführt, allerdings auf Wunsch der Befragten nur in textueller Darstellung und nicht im Videoformat.

Die in 2016 wieder aufgenommene Teilnahme am Girls Day wird seitens des ITMC weiter fortgeführt.

Teil 3: Gendersensible Service-/Programmgestaltung

Mit diesem Abschnitt bitten wir Sie, einen Perspektivwechsel vorzunehmen und Ihr operatives Wirken in den Blick zu nehmen.

- 1) Wie wird die Geschlechtervielfalt der Hochschulangehörigen in Beratung und Service berücksichtigt?
Das ITMC unterscheidet bei der Beratung und beim Service nicht nach Geschlechtern. Z.B. wird im Service-Desk die Beratung zum größten Teil via E-Mail und telefonisch durchgeführt. Im Telefontraining ist die geschlechterspezifische Ansprache ein Thema.

- 2) Inwiefern wird das Thema Geschlechtervielfalt bei der Auswahl und Entwicklung technischer Tools berücksichtigt?
Bei der Auswahl von neuen IT Systemen wird darauf geachtet, dass die Geschlechtervielfalt berücksichtigt wird. Um möglichst datensparsam und geschlechterneutral zu sein wird, soweit es geht, auf die Verwaltung des Geschlechts verzichtet. Bei Beratungen im Zusammenhang mit neuen Verfahren wird darauf hingewirkt.
- 3) Wie wird bei der Öffentlichkeitsarbeit des ITMC eine gendersensible Darstellung sichergestellt?
Alle Beschäftigte, die öffentliche Texte verfassen, werden dazu angehalten gendersensible Formulierungen zu wählen. Fallen intern Texte auf, die dem widersprechen, werden sie korrigiert.

Beschlussfassung

Dem Gleichstellungskonzept wurde am 18.06.2021 zugestimmt.

tu technische universität
dortmund
IT & Medien Centrum
Otto-Hahn-Str. 12
44227 Dortmund

Stempel



Unterschrift Leitung