Frauenförderplan der Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation - ZEWK

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1) Zuständigkeiten / Verankerung auf Leitungsebene / Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Für die Erstellung des Frauenförderplans zeichnet innerhalb der ZEWK die Leiterin, Frau Prof. Dr. Annette Mayer, verantwortlich. Er wurde unter Mitwirkung der NFA der ZEWK erarbeitet.

2) Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die ZEWK beteiligt die NFA an allen personalrelevanten Verfahrensabläufen. Sie wird unmittelbar über freiwerdende Stellen bzw. Beschäftigungspositionen unterrichtet.

Bereits im Vorfeld einer Ausschreibung sucht die Leiterin / der Leiter - ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten - nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

a) Studentische Beschäftigte

Alle Beschäftigungspositionen für studentische Hilfskräfte werden öffentlich ausgeschrieben und gesondert durch Aushang bekanntgemacht. Die Möglichkeiten des Internets werden zur Stellenausschreibung genutzt.

b) Wissenschaftliche Angestellte sowie sonstige Angestellte (E13 – E15)

Alle Stellen für das wissenschaftliche sowie sonstige Personal (E13 bis E 15) auf TU-finanzierten Stellen, Beschäftigungsstellen sowie die Leitung der ZEWK werden grundsätzlich öffentlich überregional und/oder in einer Fachzeitschrift ausgeschrieben.

c) Frauen in Technik und Verwaltung (E1bis E 9)

Die Ausschreibung für nichtwissenschaftliche Stellen erfolgt mindestens in der Tagespresse.

3) Gleichstellungsorientierte Organisationskultur

Erkenntnisse aus der Forschung, die sich mit den Bereichen Frauen- und Geschlechterforschung, Gleichstellung, Unconscious Biases etc. beschäftigen werden als innovative Impulse für die interne und externe Weiterbildung und sonstige Vorhaben der ZEWK genutzt. Der Gebrauch geschlechtergerechter Sprache gehört nach der Umsetzung der Ziele aus dem vorherigen Frauenförderplan zum Selbstverständnis der ZEWK. In den jeweiligen Bereichen werden Formulierungen in Formularen und Dokumenten geprüft und ggf. überarbeitet.

Es sind Strukturen geschaffen, die die Vereinbarung von Berufspraxis mit der Familie sowie anderen Interessen und Aufgaben ermöglicht.
Die Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung, Gleitzeit, Eltern- und Pflegezeit sowie nach

dienstlicher Möglichkeit Zeiten für Homeoffice/ mobiles Arbeiten sind seit Jahren praktizierte Möglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance und werden genutzt.

Neue Kolleginnen und Kollegen werden seit 2019 über ein Patenschaftsprogramm von Stellbeginn an eingebunden in die jeweiligen Teams und die praktizierte Arbeitsstruktur.

Die Leiterin der ZEWK bietet als Personalentwicklungsinstrument regelmäßig die Möglichkeit für freiwillige Mitarbeitendengespräche an, die auch den Austausch zu persönlichen Stärken und Motiven sowie die Identifikation und Aktivierung persönlicher Ressourcen sowie die Unterstützung der Gesundheit und Vereinbarkeit von Familien und Beruf zum Inhalt haben.

Die Qualifikationskriterien für zu besetzende Stellen werden so fortgeschrieben, dass die von Frauen und Männern im beruflichen und außerberuflichen Alltag gewonnenen Erfahrungen breiter und effektiver zum Tragen kommen.

4) Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten und Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs

Die ZEWK nutzt alle Möglichkeiten zur flexiblen sowie mobilen Arbeitszeitgestaltung und gewährt Telearbeit. Kosten für Weiterbildungen und Dienstreisen werden nach Möglichkeit ebenfalls übernommen.

Im Rahmen von Drittmittelstellen fördert die ZEWK Frauen, indem sie Folgeprojekte beantragt. Insbesondere bei E1 bis E5 Stellen, die als Nebentätigkeit von Studierenden besetzt werden unterstützt die ZEWK den Übergang auf wissenschaftliche oder sonstige Stellen.

5) Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

entfällt

6) Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement

Die ZEWK ist eine Kontakt- und Kooperationsstelle zur Vernetzung der TU Berlin mit dem gesellschaftlichen Umfeld, insbesondere für Interessent*innen bzw. Partner*innen zu Fragen der wissenschaftlichen Weiterbildung und Kooperation mit Bürger*innen und Akteur*innen aus Wissenschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft.

In folgenden Arbeitsfeldern werden Gender- und Diversity-Aspekte berücksichtigt:

- Aufgrund des inhaltlichen Zuschnitts ist die Mehrzahl der Teilnehmenden im Gasthörer-Zertifikatsstudium für Ältere, BANA (Berliner Modell: Ausbildung für Nachberufliche Aktivitäten), weiblich.
- Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms für das wiss. Personal werden speziell Kurse angeboten, die die Themen Geschlecht und Diversity in der Lehre aufnehmen, z.B. das Lehrmodul „Gender für die Lehre“ (LM 12V).
  Das Angebot an genderspezifischen Kursen sowie Kursen zur Vereinbarung von Familie und Beruf und Gesundheit wurden seit 2016 kontinuierlich ausgebaut und im Weiterbildungsbereich „Arbeits- und Managementtechniken“ angeboten.

Ergeben die regelmäßigen Evaluationen einen zusätzlichen Bedarf, werden weitere genderspezifische Kurse angeboten.

7) Sonstiges / Weiteres

Bei der Kursorganisation wird darauf geachtet, dass eine möglichst gleichverteilte Besetzung unter den Teilnehmenden erreicht wird. Bei der Evaluierung des Weiterbildungsangebotes werden geschlechtsspezifische Daten erhoben, um den Frauenanteil an der Weiterbildung mit dem an den Beschäftigten vergleichen zu können.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

In der ZEWK gibt es keine aktiven Hochschullehrerinnen. Es wird von Seiten der ZEWK davon ausgegangen, dass der ZEWK Beschäftigte mit dem Status „akademische Mitarbeiter*in“ und „sonstige Mitarbeiter*in“ angehören. Des Weiteren sind in der ZEWK Verwaltungsangestellte vertreten. Die Anzahl der studentischen Hilfskräfte hat sich mit der gesetzlichen Anpassung seit 2020 deutlich reduziert und ein Großteil der Stellen wurden in Verwaltungsstellen umgewandelt.

1) Gleichstellungspolitische Ziele / Maßnahmen / Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Statusgruppen

Die ZEWK hat in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von über 50%. In allen Statusgruppen liegt der Anteil (Stand 2020) deutlich über 50%. Dies ist für eine überwiegend in der Weiterbildung tätige Einrichtung typisch.

Bei der Gewinnung studentischer Hilfskräfte ist die Quote von 50% zu halten. Hierzu werden Frauen bei Ausschreibungen gezielt angesprochen.

Aus diesem Grund werden im Anhang insbesondere Maßnahmen qualitativer Art beschrieben, die dazu beitragen sollen, den insgesamt hohen Frauenanteil beizubehalten.

2) Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure

Die ZEWK unterstützt jede erforderliche Qualifizierung der NFA.

Prof. Dr. Annette Mayer
Leiterin ZEWK

Anhang 1: Maßnahmen zur Zielerreichung des Frauenförderplans (personell/strukturell)

Strategisches Ziel	**Operatives Ziel**	**Titel der Maßnahme**	**Beschreibung der Maßnahme**	**Ziel-gruppe(n)**	**Verantwortung**	**Umsetzung durch...**	**Termin(e) der Umsetzung**	**Kosten/ Finanzierung**	**aktueller Umsetzungs-stand geplant, beschlossen, implementiert**
Aufgabenadäquate **Eingruppierung** der **Verwaltungs-angestellten**	Berücksichtigung von HH- u. Drittmittelbearbeitung	Höhergruppierung	Überprüfung der Aufgabengebiete	Verwaltungs-angestellte	ZEWK-Leitung	Ggfs. Neuzuschnitt und/oder Umverteilung der Zuständigkeiten	2028	Bei Erfolg entsprechend höhere Personalaus-gaben für die TU	geplant
Familienfreundliche Arbeitszeit-gestaltung (auch für Teilzeitbeschäftigte)	Ermöglichung Beruf und Familie zufriedenstellen zu vereinbaren	Umsetzung DV Mobiles Arbeiten	Rücksichtnahme auf individuelle AZ-Gestaltung, u.a. bei der Terminierung von Sitzungen, Ermöglichung von mobilen Arbeiten	Alle	ZEWK-Leitung	Anwendung DV Mobiles Arbeiten auf alle Beschäftigten, Berücksichtigung bei Planung und Gestaltung von Sitzungen u.ä.	laufend	Keine zusätzlichen	implementiert
Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	Techniken für hybride Besprechungen	Hybride Arbeitsorganisation	Flexibilisierung der Arbeitsorganisation hinsichtlich Zeit und Ort zur Aufrechterhaltung der Kommunikationsqualität und der Vermeidung von Benachteiligungen	Alle	ZEWK-Leitung	Angebot hybrider Gremien, Anschaffung geeigneter Technik die den Ansprüchen des Datenschutzes und der IT Sicherheit entspricht	2023	Ggf. einmalige Kosten für technische Ausstattung	implementiert
Unterstützung von Beschäftigten in Elternzeit	Ermöglichung von Elternzeit ohne berufliche Nachteile	Halteprogramm	Unterstützung bei der Antragstellung und Umsetzung	Alle	ZEWK-Leitung, Verantwortliche der Arbeits- bzw. Drittmittelteilbereiche	Information, Kontakthalte, Ermöglichung von WB	laufend	Aktuell keine	implementiert
Verwendung einer geschlechter-neutralen Sprache (I)	Vermeidung von sprachlicher Diskriminierung	Geschlechter-sensible Sprache	Verwendung einer geschlechter-sensiblen Sprache nach dem Leitfaden	Externe Dozierende an der WWB	WWB	Sensibilisierung der externen Dozierenden mittels	laufend	Keine zusätzlichen	geplant

		externe Dozierende	in Veranstaltungen, die durch externe Dozierende durchgeführt werden			Leitfadens und Prüfung der verwendeten Dokumente			
Verwendung einer geschlechter-neutralen Sprache (II)	Vermeidung von sprachlicher Diskriminierung	Geschlechter-sensible Sprache Website	Überprüfung der neu aufgesetzten Website hinsichtlich der Verwendung einer geschlechter-sensiblen Sprache nach dem Leitfaden	Alle	ZEWK-Leitung, Verantwortliche der Arbeits- bzw. Drittmittelteilbereiche	Jährliche Prüfung der Inhalte auf der Website	laufend	Keine zusätzlichen	geplant
Sensibilisierung für Unconscious Bias	Sensibilisierung für das Phänomen Unconscious Bias zur Gestaltung vorurteilsfreier Weiterbildungsinhalte	Unconscious Bias	Unconscious Bias Training für interne und externe Dozierende der ZEWK	interne und externe Dozierende der ZEWK	ZEWK-Leitung, Verantwortliche der Arbeits- bzw. Drittmittelteilbereiche	Angebot einer internen Weiterbildung für interne und externe Dozierende	2023	Kosten für Weiterbildugnsanbieter	geplant
Qualifizierung insbes. des eigenen Personals mit Führungsaufgaben zu gender-spezifischen Themen		Führungskräfte-qualifizierung	Teilnahme an WB nach Bedarf	AM	ZEWK-Leitung	Weiterbildungs-teilnahme	laufend	ggfs. TN Gebühr, bei TU-Angebot keine zusätzl. Kosten	implementiert
Vereinbarkeit mit dem Studium	Ermöglichung Studium und Beruf zufriedenstellend zu vereinbaren	Vereinbarkeit Studium und Beruf	Rücksichtnahme auf individuelle AZ-Gestaltung, Ermöglichung von mobilen Arbeiten	E1 bis E4	Verantwortliche der Arbeits- bzw. Drittmittelteilbereiche	Anwendung DV Mobiles Arbeiten auf alle Beschäftigten, Berücksichtigung bei der Aufgabenplanung	laufend	Keine zusätzlichen	geplant