

Frauenförderplan der Zentralen Einrichtung „Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM)“

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Verabschiedet am 05.12.2014 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 05.12.2014 – 04.12.2017

Das ZIM erachtet eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität als selbstverständlich. So sollte sich Gleichberechtigung auch in allen Hierarchien und Statusgruppen (wissenschaftliche MitarbeiterInnen, MitarbeiterInnen in der Leitung, der IT, der Technik, den technischen Berufen und der Verwaltung) widerspiegeln. Das ZIM steht Fragen und Anregungen zu diesem Thema offen gegenüber, Ansprechpartner ist der Leiter der Einrichtung gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des ZIM (muss noch gewählt werden). Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Frauenförderplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, setzen immer eine gleichwertige Qualifikation voraus.

Das ZIM erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die vom ZIM veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Anleitungen, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.

1. Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigte der Einrichtung

Die Angaben in diesem Abschnitt beruhen auf in der Einrichtung erhobene Daten. Aufgrund der Reorganisation des ZIM zum 01.04.2014 und der im Zuge der Reorganisation noch umzusetzenden Personalmaßnahmen wurde der 18.07.2014 als Stichtag gesetzt.

Tab.: Überblick (Köpfe)

	Gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leistungspositionen	1	7	12,5	0	0	0
Wissenschaftlicher Mittelbau	3	15	16,67	2	0	100
Beschäftigte in der Informationstechnik, Technik, technische Berufen und Verwaltung	10	52	16,13	5	6	45,45

Der Anteil der Frauen im ZIM liegt in allen Bereichen bei unter 17%. Diese Zahl lässt sich durch den allgemein geringen Anteil der Frauen in den IT-Berufen erklären. Männliche Beschäftigte finden sich in diesen Berufen in der Überzahl. Dies gilt sowohl in den Studienfächern (22,5 % Studentinnen der Informatik, Auswertungen des BITKOM auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes.) als auch in den Ausbildungsberufen (9% weibliche Auszubildende, Zahlen des Statistischen Bundesamtes).

1.1.1 Wissenschaftliches Personal

Tab.: Wissenschaftliches Personal (Köpfe)

	Gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leitungspositionen						
E15	0	1	0	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
E14	0	3	0	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
E13	1	0	100	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
A14	0	2	0	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
A13	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Leitungspositionen gesamt	1	6	14,29	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-

	Gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtInnen						
Höherer Dienst (A13 – A16)	1	6	14,29	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst (A9 - A13)	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
BeamtInnen gesamt	1	6	14,29	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte						
E15	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
E14	1	3	25	1	0	100
davon befristet	-	-	-	-	-	-

E13Ü	0	2	0	0	0	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
E13	1	3	25	1	0	100
davon befristet	1	1	50	1	0	100
E12	0	1	0	0	0	0
davon befristet	0	1	0	0	0	0
E9 – E11	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte gesamt	2	9	18,18	2	0	100
davon befristet	1	2	33,33	1	0	100
Wissenschaftliches Personal gesamt						
gesamt	4	21	16	2	0	100
davon befristet	1	2	33,33	1	0	100

Der Anteil der Frauen im ZIM in den verschiedenen Statusgruppen des wissenschaftlichen Bereiches ist vergleichbar und liegt insgesamt bei 16%. Die einzige Beamtin befindet sich im höheren Dienst. Die zwei Frauen im Bereich der Tarifbeschäftigten befinden sich ebenfalls in den höheren Entgeltgruppen (E13 und E14).

Wir möchten darauf hinweisen, dass im Rahmen der Reorganisation des ZIM zum 01.04.2014 der einzigen Bewerberin auf die Neubesetzung der Geschäftsbereichsleiterfunktionen eine stellvertretende Geschäftsbereichsleitung angeboten wurde.

Beförderungen

Beförderungen	Frauen	Männer
Von A13 – A14	0	3

Vom 01.01.2012 – 18.07.2014 erhielten 3 Beamte eine Beförderung.

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	0	2	0
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥10 ≤15	0	5	0
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥16 Std.	0	5	0
Wissenschaftl. Hilfskräfte ges.	0	12	0

Das ZIM beschäftigt zurzeit keine Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dies ist darauf zurückzuführen, dass nur wenige oder keine Bewerbungen von Frauen bei Ausschreibungen in diesem Bereich vorliegen.

Tab.: Studentische Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 9 Std.	0	3	0
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	2	12	14,29
Studentische Hilfskräfte ≥16 Std.	1	5	16,67
Studentische Hilfskräfte ges.	3	20	13,04

Das ZIM beschäftigt zurzeit 3 Frauen im Bereich der studentischen Hilfskräfte, was einem Anteil von 13,04% entspricht. Der geringe Frauenanteil ist auch hier darauf zurückzuführen, dass bei Ausschreibungen im Bereich der SHKs nur wenige Bewerbungen von Frauen vorliegen.

1.1.2 MitarbeiterInnen in der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V)

Tab.: MTV BeamtInnen nach Besoldungsgruppen

	Gesamt			davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leitungspositionen (falls vorhanden)	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Höherer Dienst (A13 – A16)	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst (A9 - A13)	0	2	0	0	1	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-
Mittlerer Dienst (A6 – A9)	-	-	-	-	-	-
davon befristet	-	-	-	-	-	-
BeamtInnen gesamt	0	2	0	0	1	0
davon befristet	-	-	-	-	-	-

Das ZIM beschäftigt keine Beamtinnen im Bereich der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V).

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

	Gesamt			Davon Teilzeit		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leistungspositionen (falls vorhanden)	0	1	0	0	0	0
davon (IT)	0	1	0	0	0	0
E15	-	-	-	-	-	-
E14	-	-	-	-	-	-
E13h	-	-	-	-	-	-
E13g	-	-	-	-	-	-
E12	1	0	100	0	0	0
davon (IT)	-	-	-	-	-	-
davon (T)	1	0	100	0	0	0
E11	1	24	4	0	2	0
davon (IT)	1	23	4,17	0	2	0
davon (T)	0	1	0	0	0	0
E10	1	6	14,29	0	0	0
davon (IT)	1	6	14,29	0	0	0
E9g	1	0	100	1	0	100
davon (V)	1	0	100	1	0	100
E9m	6	12	33,33	4	2	66,67
davon (IT)	0	1	0	0	1	0
davon (T)	3	11	21,43	2	1	66,67
davon (V)	3	0	100	2	0	100
E8	0	1	0	0	0	0
davon (T)	0	1	0	0	0	0
E7	0	6	0	0	1	0
davon (T)	0	5	0	0	1	0
davon (TB)	0	1	0	0	0	0
E6	-	-	-	-	-	-
E5	0	1	0	0	0	0
davon (TB)	0	1	0	0	0	0
E4	-	-	-	-	-	-
E3	-	-	-	-	-	-

Tarifbeschäftigte gesamt	10	51	16,39	5	5	50
davon befristet	0	8	0	0	2	0
MitarbeiterInnen in der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V) gesamt						
gesamt	10	53	15,87	5	6	45,45
davon befristet	0	8	0	0	2	0

Der Frauenanteil im Bereich der Verwaltung ist mit 100% am höchsten. Im Bereich der Technik liegt er bei 18,18%, im Bereich der IT bei 6,06% und im Bereich der technischen Berufe sind keine Frauen beschäftigt.

Der Frauenanteil im Tarifbereich des ZIM ist in der Entgeltgruppe E9m mit 6 Frauen am höchsten. Wobei auch jeweils eine Frau in den Entgeltgruppen E9g, E10, E11 und E12 eingruppiert ist. Somit ist festzustellen, dass sich auch die Frauen im Tarifbereich in den höheren Entgeltgruppen befinden.

Höhergruppierungen/Übertragung höherwertiger Aufgaben

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Informationstechnik, Technik, technische Berufe und Verwaltung im Zeitraum von 01.01.2012 bis 18.07.2014

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E11 – E13	0	1
Von E10 – E13	0	1
Von E10 – E11	0	1
Von E9 – E11	0	1
Von E8 – E11	0	1
Von E7 – E9	0	1
Von E6 – E9	0	3

Vom 01.01.2012 – 18.07.2014 erhielten 9 Mitarbeiter im Bereich der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V). eine Höhergruppierung bzw. eine Übertragung höherwertiger Aufgaben. Die Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich des ZIM wurden bereits vor dem Erhebungszeitraum mit höherwertigeren Aufgaben betraut und entsprechend höhergruppiert.

Auszubildende

Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Auszubildende zum/zur IT-Systemelektroniker/in	0	8	0
Auszubildende ges.	0	8	0

Das ZIM beschäftigt zurzeit keine Frauen als Auszubildende. Aktuell hat das ZIM ein Verhältnis von 20 : 1 Bewerbungen Männer zu Frauen. Leider ist der Großteil der Bewerberinnen nicht ausreichend für den Ausbildungsberuf geeignet. Die verbleibende geringe Anzahl an Bewerberinnen hingegen war jedoch so qualifiziert, dass diese bereits vor Abschluss unseres Verfahrens eine Anstellung bei lukrativeren Mitbewerbern erhalten haben.

1.2 Wissenschaftliche/Berufliche Qualifizierung

Im Rahmen der neu besetzten Leitungspositionen wurden eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter zum „Qualifikationskurs für Führungskräfte“ bei der HÜF angemeldet.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ZIM setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf- und Familie hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen unter Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) ein. Grundsätzlich wirkt das ZIM darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf den beruflichen Kontext auswirken, beispielsweise durch die Einführung der Gleitenden Arbeitszeit, oder auch die Einführung der Telearbeit im ZIM in diesem Jahr. Das ZIM geht auf die individuellen Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Arbeitszeit bereits seit Jahren ein. So nutzt ein Großteil der Mitarbeiterinnen u. a. die Möglichkeit von Stundenreduzierungen mit dem Ziel, Beruf und Familie zu vereinbaren.

1.4 Fazit und Prognose

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Frauenanteil im ZIM mit unter 17% in allen Bereichen recht gering ist. Dies ist wie bereits unter Punkt 1.1 erläutert, auf den Mangel an Absolventinnen und weiblichen Auszubildenden in den IT-Berufen zurückzuführen. Es ist jedoch festzustellen, dass sich alle Frauen im ZIM in den höheren Entgeltgruppen (E9-E14) bzw. mit A13 im höheren Dienst befinden.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, hat das ZIM gerade erst die Telearbeit eingeführt.

Das ZIM ist bestrebt, den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen. Da das ZIM auf seine Stellenausschreibungen jedoch nur jeweils eine geringe Anzahl oder keine Bewerbungen

von Frauen erhält und die Stellen nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, ist es schwierig, eine Prognose zukünftig zu besetzender Stellen abzugeben.

2. Zielformulierung

Soweit es qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird die Frauenquote in allen Statusbereichen bei gleicher Eignung mit jeder freiwerdenden Stelle erhöht.

Leitungspositionen:

Die Stellen der Geschäftsbereichsleiter im ZIM wurden mit der Reorganisation zum 01.04.2014 gerade neu besetzt. Hier wurde einer Frau eine stellvertretende Leitungsposition übertragen. Sollte es erneute Ausschreibungen von Leitungspositionen im ZIM geben, wird die Einstellung einer Frau bevorzugt berücksichtigt. Mindestens eine weitere Leitungsposition soll in den nächsten 3 Jahren von einer Frau besetzt werden.

Wissenschaftlicher Mittelbau:

Das ZIM strebt an, den Frauenanteil in diesem Bereich von zurzeit 16,67% auf ca. 21 % zu erhöhen.

Das ZIM bereitet zurzeit eine Stellenausschreibung „Fach-Trainee-SAP-Systemadministrator/in E13 TV-L vor. Sollte es qualifizierte Bewerberinnen auf diese Stelle geben, werden diese eingeladen und bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Beschäftigte in der Informationstechnik, Technik, technischen Berufen und Verwaltung:

Das ZIM strebt an, den Frauenanteil von derzeit 16,13% auf ca. 20% zu erhöhen.

In den nächsten 3 Jahren werden 2 Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin in den Ruhestand gehen. Sollten diese Stellen neu besetzt werden, ist auch hier beabsichtigt, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Einrichtung

Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen, insbesondere der unteren und mittleren Entgeltstufen verbessert werden können, fördert das ZIM berufliche Weiterbildung, Qualifikation und den beruflichen Aufstieg. Dazu gehören die Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen oder die Ermöglichung von berufsbegleitenden Studien.

Das ZIM wird im Falle von veränderten bzw. neuen Aufgabenstellungen, die entsprechend weiterführende Qualifikationen der Mitarbeiterinnen erfordern prüfen, ob Fort- bzw. Weiterbildungen erforderlich sind und diese ermöglichen.

Das ZIM befürwortet eine Weiterführung der Möglichkeit von Leistungszulagen, um herausragende Arbeit von Mitarbeiterinnen gezielt honorieren zu können.

Das ZIM wird auch weiterhin im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglichen und daneben prüfen, wie sogenannte Fachkarrieren für die Mitarbeiterinnen umzusetzen sind.

Besteht bei Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung der Wunsch nach Aufstockung ihres Vertrags, sollen die entsprechenden Beschäftigten auf Stellenausschreibungen im ZIM gezielt hingewiesen werden, um auch ggf. die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Ferner sollte geprüft werden, ob gewünschte Aufstockungen im Rahmen des finanziellen Vorbehalts durch neue Aufgabenübertragungen möglich sind.

Ferner bietet das ZIM allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in diesem Jahr wieder ein KFG bzw. Jahresgespräch an.

Durch Änderung der Ausbildung weg vom eher technisch orientierten Systemelektroniker zum/zur Fachinformatiker/in wird zukünftig ein für Frauen interessanteres Berufsbild angeboten. Ferner plant das ZIM eine Teilnahme am nächsten Girls Day am 23.04.2015 mit dem Ziel, potentielle Interessentinnen an IT-Berufen zu finden. Darüber hinaus wird mit dem ABZ Kontakt aufgenommen, um Kontakte zu Schulen zu erhalten.

Um zukünftig mehr weibliche SHK's und WHK's anzusprechen wird der Kontakt mit Informatiklehrstühlen aufgenommen.

3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Der Frauenanteil im ZIM liegt insgesamt bei unter 17%. Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, den Frauenanteil im ZIM zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist vor allem eine größere Zahl an Bewerberinnen erforderlich. Daher sollen potentielle Bewerberinnen aktiv angesprochen werden. In den Stellenausschreibungen des ZIM werden Frauen, mit dem Hinweis der bevorzugten Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation, ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität (die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des ZIM muss noch gewählt werden) wird von Besetzungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt. Ferner lädt das ZIM alle Frauen, die über die geforderten Qualifikationen verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch ein. Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bei der Einstellung bevorzugt berücksichtigt. Kandidatinnen zur Besetzung von Leitungspositionen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben.

Das ZIM befindet sich in harter Konkurrenz auch zu privaten Arbeitgebern, die im Durchschnitt wesentlich bessere Gehälter zahlen. Das ZIM kann jedoch mit familienfreundlichen und sehr flexiblen Arbeitszeiten (Gleitende Arbeitszeit, Telearbeit), eine gute Arbeitsplatzausstattung, persönliche Entscheidungsspielräume und ein kollegiales Umfeld punkten. Ferner bietet das ZIM auf die berufliche Situation zugeschnittene Weiterbildungsmöglichkeiten

an. Diese positiven Seiten stellen wir Bewerberinnen und Bewerbern ausführlich dar und werben so für eine Arbeitsaufnahme.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher MitarbeiterInnenstellen werden zukünftig folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Einrichtung). Dies gilt auch für längerfristige studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen solange hier der Frauenanteil unter 50% ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ZIM werden darüber hinaus auf ZIM-interne Stellenausschreibungen per Mailverteiler und im monatlichen ZIM-Newsletter hingewiesen. Ferner werden die allermeisten Stellen auch extern ausgeschrieben z. B. auf Monster.de oder auch den Seiten des ZKI veröffentlicht.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen MitarbeiterInnenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Einrichtung veröffentlicht wird.

Das ZIM verfügt über insgesamt 63 Beschäftigte im Bereich der Informationstechnik (IT), der Technik (T), der technischen Berufe (TB) und der Verwaltung (V). Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 15,87%. Im Verwaltungsbereich liegt der Frauenanteil bei 100%.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind in diesem Bereich begrenzt, so dass Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen einen hohen Stellenwert erhalten. Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert das ZIM berufliche Weiterbildung und Qualifikation (z. B. durch den Besuch von Fortbildungsseminaren) mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten. Durch die stetige Veränderung der Aufgabenstellungen des ZIM, ergeben sich immer wieder neue Tätigkeitsbereiche mit höherwertigeren Aufgaben. Durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung bereiten wir das Personal auf diese neuen Aufgaben vor und bieten somit Aufstiegschancen.

3.2 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Das ZIM setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt das ZIM alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Grundsätzlich wirkt das ZIM darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf die Berufsentwicklungen der Beschäftigten auswirken. Das ZIM bietet seinen Mitarbeiterinnen, sowie selbstverständlich auch seinen Mitarbeitern durch entsprechende Arbeitszeitreduzierungen die Möglichkeit, sich familiärer Verpflichtungen anzunehmen. Damit sich diese Arbeitszeitreduzierungen nicht negativ auf die berufliche Entwicklung der Beschäftigten auswirken, können diese befristet beantragt werden, was die Option einer Rückkehr in die Vollzeit ermöglicht. Die Option der Arbeitszeitreduzierung wird im ZIM sowohl von Mitarbeiterinnen als auch von den Mitarbeitern

seit Jahren genutzt. Ferner haben Beschäftigte in Teilzeit selbstverständlich auch die Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

3.3 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das ZIM trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Das ZIM macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZIM können sich bei Diskriminierung und Gewalt an die dezentrale Frauenbeauftragte (muss noch gewählt werden) und den Leiter der Einrichtung, Herrn Uwe Blotevogel, wenden.

3.4 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Das ZIM verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Einrichtung zu erzielen und beteiligt Frauen der Einrichtung systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen. Eine Mitarbeiterin des ZIM ist seit vielen Jahren als Senatorin tätig und wird vom ZIM für diese Aufgabe freigestellt.

3.5 Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung

Das ZIM wird zeitnah eine Frauenversammlung einberufen. Dort werden die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterinnen gewählt. Die ZIM-Leitung wird das Wahlergebnis per E-Mail an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterleiten sowie auf der Webseite des ZIM veröffentlichen. Die Leitung des ZIM trägt dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Der Leiter des ZIM trägt dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird. Mit Ende der Laufzeit des Frauenförderplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Frauenförderplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Frauenförderplans.

Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 05.12.2014 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.