

# Aktionsplan Gleichstellungsarbeit der Fakultät Maschinenwesen

Chancengleichheit bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer territorialen und sozialer Herkunft und von den individuellen Lebensbedingungen, die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Vorstellungen von einem guten Leben zu verwirklichen. In einem immer komplexeren Arbeits-, Forschungs- und Studenumfeld ist es unser Ziel, Studierenden und Beschäftigten vielfältige Chancen zu bieten, um alle Potentiale gewinnbringend zu nutzen.

Die TU Dresden bekennt sich zum Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule und hat dieses Ziel auch im Leitbild und in der Grundordnung verankert. Die im Gleichstellungskonzept der TU Dresden (Stand 2018) verankerten Ziele gehören zu unserer Aufgabenstellung und wir unterstützen die Fakultät und damit die Universität bei der Erreichung der Ziele.

Geschlechtergerechtigkeit ist auch aus unserer Sicht eng mit einer familienfreundlichen Hochschule verbunden - nicht, um eine traditionelle Arbeitsteilung in den Familien fortzusetzen, sondern um für alle Geschlechter eine Work-Life-Balance herzustellen, die es möglich macht, Karrieren mit der Verwirklichung von Familienplänen miteinander in Einklang zu bringen.

Dabei verfolgen wir in unserer Arbeit die Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Maschinenwesen in der Vertretung von Gleichstellungsinteressen in Berufungsverfahren. Wir vertreten Gleichstellungsinteressen in Gremien (z.B. Fakultätsrat, AG Gleichstellung, *Senatskommission* Gleichstellung und Diversity Management) und bieten unsere Unterstützung und Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Belange an. Wir möchten die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in die Struktureinheiten tragen und beraten dabei die Beschäftigten der Fakultät zu Möglichkeiten und Wegen. Wir bieten unsere Beratung und Unterstützung auch Studierenden rund um das Thema Gleichstellung an. Wir verstehen die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtigen Aspekt und der Arbeit und nutzen dafür auch Veranstaltungen zum Aufbau, zur Erweiterung und zum Erhalt von Netzwerken.

1. Im Rahmen der Personalentwicklung und deren Prozesse leisten wir Unterstützung für die Fakultätsleitung und die Struktureinheiten der Fakultät bei der Erreichung von Zielstellungen für eine paritätische Beschäftigtenbilanz. Dabei unterstützen wir im Konkreten die Vor- und Nachbereitung und nehmen an Auswahlgesprächen teil. Darüber hinaus bieten wir unsere Unterstützung bei Rekrutierungsfragen an.
2. In unserem Beratungsangebot beziehen wir Sprechstunden und Einzelgespräche mit allen Personen ein. Wir bieten monatlich eine offene Sprechstunde an und beraten darüber hinaus individuell, sowohl online als auch in Präsenz. Dabei nehmen wir Beschwerden auf und unterstützen bei der Erarbeitung von Lösungswegen im Konfliktfall. In allen Fällen geben wir Informationen zu Anlaufstellen innerhalb/außerhalb der TUD an die Gesprächspartner:innen weiter.
3. Die Gremienarbeit ist ein wichtiges Element der Gleichstellungsarbeit und wird aktiv ausgeführt. Wir nehmen dabei an Entscheidungen der Struktureinheiten teil. Unser Stimmrecht im Fakultätsrat üben wir durch die aktive Teilnahme an den Sitzungen sowohl

im öffentlichen als auch im nichtöffentlichen Teil aus. Weiterhin bieten wir unsere Unterstützung allen Fakultätsgremien an. Das Gastrecht in der Senatskommission Gleichstellung und Diversity-Management wird grundsätzlich durch den bzw. die Gleichstellungsbeauftragte:n im Bereich übernommen. Wir nehmen stellvertretend mit beratender Stimme teil, soweit die Person verhindert ist. Gemeinsam mit andere Gleichstellungsakteurinnen nehmen wir regelmäßig an den Sitzungen der AG Gleichstellungsbeauftragte teil und tauschen uns mit den Kolleginnen und Kollegen aus. Wir stehen in engem Austausch mit dem:der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich Ingenieurwissenschaften und arbeiten mit den Gleichstellungsakteurinnen in den Fakultät des Bereichs ING an gemeinsamen Projekten.

4. Mit unseren zielgruppenspezifischen Angeboten bieten wir Unterstützung beim Aufbau und Ausbau von gruppenspezifischen Netzwerken. Im Konkreten unterstützen wir den connectING-Stammtisch. Weiterhin informieren wir konsequent zu Veranstaltungsangebote im Rahmen der Familienfreundlichkeit (Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung). Bei Anfragen stellen wir auch Informationen zu Angeboten für Struktureinheiten in der Fakultät (Beratung, Infoveranstaltung) zur Verfügung und beraten diese aktiv im Rahmen der Antidiskriminierungsarbeit.
5. Wir sind bestrebt unsere Professionalisierung und Weiterbildung im Amt der Gleichstellungsbeauftragten an aktuelle Bedürfnisse und Aufgabenstellungen anzupassen. Dazu nutzen wir neben den Angeboten zur Weiterbildung im Rahmen von PIA-Angeboten (Professionell im Amt) auch den aktiven Austausch im Café Equality der zentralen GBA. Wir nehmen Angebote zur Weiterbildung sowohl innerhalb der TU Dresden als auch außerhalb wahr. Oftmals ist der rege Austausch unter den GBA dezentral und zentral die beste Weiterbildungsmöglichkeit, indem die kollegiale Fallberatung einen wichtigen Schwerpunkt in der Zusammenarbeit einnimmt. Wir unterstützen die Onboarding- und Offboardingprozesse und arbeiten diese für potentielle Nachfolger:innen für unser Amt vor.
6. Einen großen Anteil unsere Aktivitäten nehmen Berufungsangelegenheiten ein. Hier unterstützen wir den Berufungsprozess mit der aktiven Beratung von Kommission und Bewerber:innen. Dabei nehmen wir zur Ansprache aller Personen das Redigierungsrecht in Ausschreibungstexten sehr ernst. Durch die aktive Mitarbeit in Berufungskommissionen sind Vorbereitung, Teilnahme und Nachbereitung von Sitzungen als Vertretung der Gleichstellungsarbeit ein wichtiger Aspekt der Sichtbarkeit und Sicherstellung der Gleichstellungsaspekte. Das Erstellen eines Votums zum Berufungsvorschlag ist die abschließende Wertung des Prozesses. Das Votum ist Teil des Berufungsvorschlags und wird zur Vorlage beim Rektorat herangezogen. Über Berufungsverfahren führen Statistiken zur Auswertung der Prozesse.
7. Die statistische Erfassung von Daten und Prozessen sowie deren Auswertung nehmen wir vorrangig zur Erhebungen von Frauenanteilen in den Beschäftigtengruppen sowie bei den Studierenden. Dabei werden Tabellen geführt und darauf aufbauen Ergebnisberichten für die Evaluation zur Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Gleichstellungsarbeit erstellt. Damit wir die Sichtbarmachung von Entwicklungstendenzen erleichtert und dient der Darstellung für Interessierte.
8. Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit entwickeln wir auch Maßnahmen und Ideen mit dem Ansatz zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellung an der Fakultät. Dabei spielen die Steigerung des Frauenanteils in den Karrierestufen eine wichtige Rolle. Wir unterstützen dabei die Öffentlichkeitsarbeit bei der Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Ansätzen. Es ist uns dabei wichtig, dass paritätische

Verhältnisse auf Printmedien und online dargestellt werden. Weiterhin sehen wir uns mit der Entwicklung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch verpflichtet, unsere Maßnahmenkataloge fortzuschreiben und weiter zu entwickeln.

9. Das der Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt Finanzbudget wird von den Gleichstellungsbeauftragten wirtschaftlich genutzt. Wir führen eine Finanzstatistik und entwickeln darauf abgestimmt Mittelverteilungs- bzw. Mittelverausgabungspläne. Die Finanzkontrolle obliegt den Gleichstellungsbeauftragten. Wir entscheiden über Mittelfreigaben aus dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten. Die Ausgaben sind Maßnahmen orientiert und dienen der gezielten Förderung von Gleichstellungsaktivitäten.
10. Die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Maschinenwesen ist Teamarbeit. Als dreiköpfiges Team nutzen wir regelmäßige Teamtreffen zur Absprachen zu zentralen Themen, stimmen die Aufgabenverteilung und Vertretungsregelungen miteinander ab und Tauschen uns zu Berufungsverfahren mit einer koordinierten Meinungsbildung aus.
11. Wir unterstützen die Netzwerkarbeit der Fakultät mit unserer Unterstützung beim Auf- und Ausbau von Netzwerken. Auch die Gleichstellungsakteur:innen innerhalb der TU Dresden sind mit Akteur:innen im Diversity-Kontext außerhalb der TU Dresden vernetzt.
12. Wir selbst nutzen die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung zur attraktive Präsentation unsere Arbeit insbesondere auf den Internetseiten. Eine regelmäßige Pflege der Internetseiten um aktuelle Termine und Themen ist dabei zwingend erforderlich, um auf gegenwärtige und zukünftige Angebote aufmerksam zu machen.