

Gleichstellungsplan TUHH (TVP)

Tabelle zu Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zeitraumen
<p>1) Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen TVP-Stellen der TUHH: Mindestens 40% der Stellen jeder Wertigkeit sollen mit Frauen bzw. Männern besetzt werden und dies soll insbesondere für Leitungspositionen gelten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entwicklung eines Verfahrens zur gendergerechten Durchführung von Rekrutierungsverfahren, z.B. durch einen Text der beide Geschlechter anspricht; ➤ Berücksichtigung des Aufstiegsinteresses interner Bewerberinnen und Bewerber; ➤ Geschlechterparitätische Besetzung von Auswahlkommissionen, beide Geschlechter sollten (mindestens 40: 60) vertreten sein. Falls dies nicht möglich ist, ist die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich vorab zu informieren. ➤ Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs-, bzw. Leitungspositionen im Verwaltungsbereich von 19 % auf 24 %, d. h. um zwei Personen. ➤ Fortbildung für weibliche und männliche Vorgesetzte, bezüglich der Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter im Beruf. 	<p>Ab 1.09.2017</p> <p>Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.07.2017</p>
<p>2) Schaffung von Chancengleichheit für Beschäftigte in Teilzeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erschaffung bzw. Umwandlung von mindestens zwei möglichst qualifizierten Stellen, in verminderte Vollzeitstellen mit Arbeitszeiten zwischen 60% und 85% pro Jahr; ➤ Pflicht zur Überprüfung des organisatorisch sinnvollen Einsatzes der ungenutzten Stellenanteile; ➤ Erleichterung der Arbeitszeiterhöhung für Personen mit Teilzeitstellen; ➤ Weiterqualifizierung von Teilzeitbeschäftigten, um bestehende Nachteile auszugleichen. 	<p>Bis 31.12.2020</p> <p>Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2017 Ab 1.07.2017</p>
<p>3) Personalentwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortbildung allgemeiner Kompetenzen (Sprachen, Computerkenntnisse etc.) ➤ Berufsspezifische Fortbildung, um berufliche Entwicklung zu fördern; ➤ Gendergerechte Beratung ➤ Fortbildung in Gender-relevanten Themen für alle Angehörigen der TUHH; ➤ Möglichkeit der zentralen Erfassung der Qualifikationsprofile und entsprechende Karriereentwicklungsvorschläge. 	<p>Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2017 Ab 1.01.2019</p>

<p>4) Karriereentwicklungsmöglichkeiten nach der Familienphase</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Schaffung eines Betreuungs- und Beratungskonzepts, dass u. a. auch während Beurlaubungsphasen eine Betreuung und den Kontakt zur TUHH durch z. B. Teilnahmemöglichkeit an Fortbildungen, Einladung zu betriebsinternen Veranstaltungen, sicherstellt ➤ Implementierung von entsprechenden Programmen im Rahmen der neu geschaffenen EntwicklungsAkademie ➤ Für Beamte und Beamtinnen sowie Tarifbeschäftigte sind Aufstiegsmöglichkeiten nach der Familienphase notwendig. 	<p>Ab 1.07.2017</p> <p>Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.01.2017</p>
<p>5) Work-Life-Balance: Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erleichterter Zugang zu Informationen und Beratungsmöglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes §94: <ul style="list-style-type: none"> a) Rechtliche Grundlage für Teilzeit, verschiedener Teilzeitmodelle b) Arbeiten in verminderter Vollzeit, c) Kurzsabbaticals und Sabbatjahre, ➤ Schaffung einer neuen erweiterten Dienstvereinbarung zur Telearbeit und weiteren Formen des mobilen und örtlich unabhängigen Arbeitens, wie z. B. Mobiles Arbeiten, Spontane Heimarbeit etc. 	<p>Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.10.2017</p>
<p>6) Vertretung des TVP-Personals durch Gleichstellungsbeauftragte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bereitstellung von personellen Ressourcen in angemessenem Umfang (gem. §19 Abs.4 HbmGleiG) zur Freistellung qualifizierter Personen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem TVP Bereich zu Gleichstellungsfragen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten und vertreten; ➤ Mittel zur Umsetzung der Ziele und Maßnahmen werden in angemessenen Umfang zur Verfügung gestellt (§19 Abs. 5HmbGleiG). 	<p>Ab 1.01.2017</p> <p>Ab 1.01.2017</p>