

Nr. 59 / 10 vom 26. Oktober 2010

**Frauenförderplan
des Paderborn Center for Parallel Computing (PC²)
der Universität Paderborn**

Vom 26. Oktober 2010

**Frauenförderplan
des Paderborn Center for Parallel Computing (PC²)
der Universität Paderborn
(mit statistischem Anhang)**

1 Präambel

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wurde am 14. Mai 2010 auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 10.06.2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern (veröffentlicht am 10.06.2009) der Frauenförderplan für das Paderborn Center for Parallel Computing, nachfolgend PC² genannt, von dessen Vorstand erlassen. Der Frauenförderplan hat eine Geltungsdauer von 3 Jahren.

Das PC² befasst sich als interdisziplinäre Einrichtung der Universität Paderborn damit, parallele und verteilte Informationstechnologien effizient nutzbar zu machen. Dies gilt in gleichem Maße sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die industrielle Praxis. Aktuelle Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Custom Computing, Grid Computing, Cloud Computing, benutzerfreundlicher Zugangssoftware, Ressourcenmanagement und effizienter algorithmischer Methoden zur Lastbalancierung.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PC²

Im PC² existieren folgende Statusgruppen: Beschäftigte in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Beschäftigte (Landes- und Drittmittelstellen, Beamtenstellen), Auszubildende sowie studentische Hilfskraftstellen (SHK).

Grundsätzlich wird im PC² für jede der aufgeführten Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechtsverhältnis angestrebt, um das Ungleichgewicht langfristig abzubauen und die Zahl der qualifizierten Frauen in allen Statusgruppen zu erhöhen.

Als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Zielsetzungen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Frauenförderplans des PC² zu verknüpfen.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PC² beschäftigten Frauen und Männer Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie

und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das PC² bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit diese dienstlichen Belangen nicht entgegenstehen.

Durch öffentliche Ausschreibung und Werbemaßnahmen wird weiterhin versucht, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Für die Verwaltung und Technik beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 40%. Der Frauenanteil in der Verwaltung beläuft sich auf 100%. Im Bereich Technik beträgt der Frauenanteil 0,0%, da bisher keine Frauen oder nur sehr wenige Frauen aufgrund des speziellen und sehr anwendungsnahen Aufgabengebietes zur Verfügung stehen. Um vorbeugend den Frauenanteil in diesem Tätigkeitsfeld zu fördern, sind die Ausbildungsstellen (Fachinformatiker/in Systemintegration) mit ähnlichem Tätigkeitsbereich vorzugsweise mit Frauen zu besetzen.

In der Beschäftigtenstatusgruppe sind während der Geltungsdauer voraussichtlich keine neuen Stellen zu besetzen.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Innen ist eine Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Bei der Besetzung von Mitarbeiter/Innenstellen sind Frauen, sofern sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen, zu bevorzugen.

Zurzeit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 5,88%. In den kommenden drei Jahren werden voraussichtlich fünf Stellen neu zu besetzen sein. Das PC² verpflichtet sich, bei der Stellenbesetzung Frauen in besonderer Weise, z.B. in öffentlichen Ausschreibungen und durch direkte Ansprache auf Internetseiten des Frauennetzwerkes, zur Bewerbung aufzufordern, um dadurch zwei Frauen zu gewinnen.

2.3 Auszubildende

Im PC² wird eine Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Zurzeit ist ein Ausbildungsplatz vorhanden, wobei der Frauenanteil 0% beträgt. Damit ist die Zielsetzung nicht erfüllt. Das PC² hat bei der Neubesetzung des zweiten Ausbildungsplatzes im Jahr 2008

eine gleich qualifizierte Bewerberin gesucht, um das Ziel des Frauenförderplanes zu erreichen und das Ungleichgewicht in der Statusgruppe Technik auszugleichen. Dieses ist aber nicht gelungen und das PC² hat keine geeignete Auszubildende gefunden.

Die Besetzung einer zweiten Ausbildungsstelle ist für die zweite Jahreshälfte in 2010 geplant. Hier wird abermals das Ziel verfolgt, den Frauenanteil im PC² zu erhöhen.

2.4 SHK-Stellen

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom PC² öffentlich durch Publikationen im Internet und an schwarzen Brettern innerhalb der Universität bekannt gegeben. Bei gleicher Qualifikation sind Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen zu vergeben.

2.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im PC² sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter der Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Lage zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso ist die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, zu ermöglichen.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Das PC² wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit zu ermöglichen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das PC² wird Kollegen und Kolleginnen, die beurlaubt sind, regelmäßig über Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen informieren.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das PC² duldet keinerlei Form von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen werden die Gleichstellungsbeauftragte der

Einrichtung und des Senats der Universität eingeschaltet. Das PS² stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen und beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Es wird im PC² eine vorzugsweise weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden anonym an den Leiter des PC², die Gleichstellungsbeauftragte und/oder den Präsidenten weiter. Weitere Einzelheiten werden in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14.10.2005 geregelt.

4 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des PC²

Bei allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungen wird die Gleichstellungsbeauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu gleichstellungsrelevanten Problemen Stellung zu nehmen. In allen Gremien wird auf eine paritätische Besetzung geachtet.

5 Berichtspflicht

Der/Die geschäftsführende Leiter/Leiterin und die Gleichstellungsbeauftragte des PC² berichten jährlich einmal schriftlich dem Vorstand des PC² über die Situation der Frauen im PC² und über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan des PC² gilt für die Dauer von drei Jahren nach Inkrafttreten.

7 Verabschiedung

Verabschiedet wurde der Frauenförderplan vom Vorstand des PC² am 14. Mai 2010.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 13. Oktober 2010.

Anhang

Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des PC² / Fakultät EIM

1. Promotionen (Stand 12/2009)

Zeitraum	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
11/2008	1	0	1	100 %
12/2008	0	1	1	0%
Gesamt	1	1	2	50 %

2. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Stand 12/2009)

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
Verwaltung	2	0	2	100 %
Technik	0	3	3	0 %
Gesamt	2	3	5	40 %

3. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (Stand 12/2009)

Stellen	weiblich	Männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
Wiss. Mitarbeiter/innen	1	16	17	5,88 %
Gesamt	1	16	17	5,88 %

4. Studentische Hilfskräfte (Stand 12/2009)

Stellen	weiblich	Männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
SHK	1	12	13	8,3 %
Gesamt	1	12	13	8,3 %

5. Auszubildende (Stand 12/2009)

Stellen	weiblich	Männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
Fachinformatiker/in	0	1	0	0 %
Gesamt	0	1	0	0 %