

# **Bericht zum Frauenförderplan der Zentralen Studienberatung (2013 – 2016)**

## **1. Vorbemerkungen**

Mit der vorliegenden Berichterstattung zum Frauenförderplan 2013-2016 überprüft die Zentrale Studienberatung (ZSB) die Erfolge des vorangegangenen Frauenförderplans und konkretisiert die Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern.

## **2. Zielvorstellung**

Die Zielvorstellungen der ZSB bezüglich der Frauenförderung wurden im Förderplan des Jahres 2013 festgehalten. Dabei war vorgesehen, den Frauenanteil im Bereich der studentischen Hilfskräfte zu erhöhen, wo Frauen mit 40% im Vergleich zum Männeranteil unterrepräsentiert waren. Handlungsbedarf zur Erhöhung bei den anderen Statusgruppen gab es nicht. Zudem war festgelegt, in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, Fort- und Weiterbildung, Studium und Lehre, Stipendien und Forschungsförderung sowie Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt auf eine Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.

## **3. Bestandsaufnahme**

### **3.1 Frauenanteil bei den Beschäftigten der ZSB**

#### **Wissenschaftliche Beschäftigte**

Im Jahr 2013 waren sechs Mitarbeitende in der ZSB beschäftigt, davon zwei Männer und vier Frauen. Der Frauenanteil lag bei 66%. Aufgrund weiterer Projektstellen konnte die Anzahl der Mitarbeitenden erhöht werden, wobei auch der Frauenanteil auf 75% gestiegen ist.

#### **Nichtwissenschaftliche Beschäftigte**

In der Statusgruppe nichtwissenschaftliche Beschäftigte war 2013 im Verwaltungsbereich eine Mitarbeiterin in Teilzeit beschäftigt. 2014 wurde eine weitere Mitarbeiterin im nichtwissenschaftlichen Bereich eingestellt. Der Frauenanteil ist somit mit 100% gleichgeblieben.

#### **Leitungspositionen**

Die ZSB wurde von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin geleitet. Die Leiterin wurde im Berichtszeitraum von einem Mitarbeiter als Stellvertreter unterstützt. Es ist ein 100% Frauenanteil erreicht.

#### **Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Im Jahr 2013 waren insgesamt fünf studentische Hilfskräfte beschäftigt, davon zwei Frauen und drei Männer. Durch Neubesetzungen von Stellen wurde der Frauenanteil auf 50 % erhöht.

### **3.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Präsenzzeiten sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung der individuellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie unter Beachtung dienstlicher Belange geregelt. Insbesondere die Öffnungszeiten der ZSB sowie Zeiten für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen wurden den Bedürfnissen der Mitarbeitenden angepasst.

### 3.3 Fort- und Weiterbildung

Allen Beschäftigten wurde die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Dienstzeit ermöglicht.

### 3.4 Studium und Lehre

Im Rahmen ihres Auftrages unterstützte die ZSB Studieninteressierte, Studierende und andere Beteiligte im Berufswahlprozess (Eltern, Lehrerinnen und Lehrer) dabei, sich mit Studienmöglichkeiten und Anforderungen der Studiengänge an der Universität Paderborn vertraut zu machen. Dabei beteiligte sie sich auch an Aktionen um einer Unterrepräsentation von Frauen bzw. Männer vorzubeugen (z.B. Angeboten der Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“). Zudem informierte die ZSB im Rahmen der Studienberatung über Möglichkeiten der Beurlaubung sowie der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bzw. Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus wurden speziell im Rahmen der psychosozialen Beratung Frauen in ihrer spezifischen Lebenslage gestärkt und ermutigt, was sich am hohen Anteil von weiblichen Ratsuchenden in diesem Bereich zeigt (60%).

### 3.5 Stipendien und Forschungsförderung

Im Rahmen von Infoveranstaltungen und persönlicher Beratung informierte die ZSB Ratsuchende über Möglichkeiten der Studienfinanzierung und Forschungsförderung. Auf spezielle Förderprogramme für Studentinnen (nicht nur finanzielle Förderung, sondern beispielsweise auch Mentoringprogramme und Veranstaltungsreihen) wurde hingewiesen.

### 3.6 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt wurde im letzten Frauenförderplan auf die Verpflichtung zur Umsetzung der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14.09.2005 hingewiesen. Im Bedarfsfall wurden daher Beschäftigte und Studierende über den sachgerechten Umgang mit entsprechenden Vorfällen informiert.

## **4. Berichtspflicht**

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Maßnahmen, die sich aus dem letzten Frauenförderplan von 2013 ergeben und dokumentiert den Stand der Umsetzung der angestrebten Maßnahmen. Ein neuer Bericht ist spätestens im Jahre 2020 vorzulegen.