



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT) der Universität Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2013**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-16544**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 88 / 13 vom 29. November 2013

**Frauenförderplan**  
**des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT)**  
**der Universität Paderborn**

**Vom 29. November 2013**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

**Frauenförderplan  
des Zentrums für Informations- und Medientechnologien  
der Universität Paderborn**

**vom 29. November 2013**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des von der Universität am 12. Dezember 2012 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Frauenförderplan für das Zentrum für Informations- und Medientechnologien nachfolgend IMT genannt, erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen in der Einrichtung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf für Frauen und Männer

Das IMT hat die primäre Aufgabe Dienstleistungen im Bereich Informations- und Medientechnologien für Forschung, Lehre und Verwaltung zu erbringen. Daher sind im IMT ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Auszubildende
- studentische Hilfskräfte

Der Frauenförderplan wird daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

Generell ist der Frauenanteil im IT-Bereich sehr gering. Dem IMT ist es durch gezielte Personalpolitik gelungen in allen Bereichen den Frauenanteil auf über 25% zu stabilisieren, was deutschlandweit einmalig ist.

## 1. Frauenanteil des IMT - Zielvorstellungen und Maßnahmen

Unter Berücksichtigung des Anhangs " Statistiken und Daten" wird folgendes ausgeführt:

- 1.1 Studienanfänger/innen  
entfällt
- 1.2 Studierende  
entfällt
- 1.3 Abschlussprüfung  
entfällt
- 1.4 Graduiertenstipendien  
entfällt
- 1.5 Promotionen  
entfällt
- 1.6 Habilitationen  
entfällt
- 1.7 Professuren  
entfällt
- 1.8 Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.  
entfällt
- 1.9 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter  
Die nächste zu besetzende Stelle wird im Jahr 2022 frei.
- 1.10 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter  
Bis zum Jahr 2016 (einschließlich) wird 0,5 Stelle frei, die neu besetzt werden kann. Für diese Stelle werden insbesondere Frauen mit entsprechender Qualifikation aufgefordert, sich zu bewerben und bevorzugt eingestellt
- 1.11 Drittmittelbeschäftigte  
Drittmittelstellen werden nach Vorgabe der Universität ausgeschrieben.
- 1.12 Lehrbeauftragte  
Entfällt
- 1.13 Stud. und wiss. Hilfskräfte  
SHK-Stellen werden öffentlich (im Internet und durch Aushang) bekannt gemacht. Zusätzlich werden gezielt Frauen angesprochen und ermuntert sich zu bewerben.
- 1.14 Auszubildende  
Seit September 2003 wird im IMT ausgebildet, bevorzugt werden bei gleicher Qualifikation weibliche Auszubildende.

## 2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange geregelt. Dabei werden bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigt. Ebenso wird die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, ermöglicht.

### 3. Fort- und Weiterbildung

Das IMT fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Das IMT beteiligt sich an Maßnahmen der Förderung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften durch aktive Unterstützung z.B. von Girls Day, Tag der Offenen Tür, Schulungsangebote für Frauen, u.s.w.

### 4. Studium und Lehre

entfällt

### 5. Frauen- und Geschlechterforschung

entfällt

### 6. Stipendien und Forschungsförderung

entfällt

### 7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Frauen diskriminierende Bemerkungen werden im IMT nicht geduldet. Es wird im IMT eine weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden ggfs. anonym an die Leiterin/den Leiter des IMT, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Präsidentin/den Präsidenten weiter. Nähere Einzelheiten hierzu regelt die am 14.9.2005 vom Senat verabschiedete Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn.“

### 8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des IMT

entfällt

### 9. Berichtspflicht

Die Leiterin/der Leiter und die Gleichstellungsbeauftragte des IMT erstellen einmal jährlich einen Bericht über die Einhaltung des Frauenförderplans.

### 10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 18. September 2013.

gez. Beate Fischer  
Gleichstellungsbeauftragte des IMT

gez. Prof. Dr. Gudrun Oevel  
Leiterin des IMT

## Anhang - Statistiken und Daten

### zum Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologien

1. **Studienanfänger/innen**

entfällt

2. **Studierende**

entfällt

3. **Abschlussprüfungen**

entfällt

4. **Graduiertenstipendien**

entfällt

5. **Promotionen**

entfällt

6. **Habilitationen**

entfällt

7. **Professuren**

entfällt

8. **Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.**

entfällt

9. **wissenschaftl. Mitarbeiter/innen (Stand April 2013)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A15 Akad. Dir.	1	0	1	100%
A 13 Akad. Rat.	0	1	1	0%
TV-L E15, E14, E13	1,75	4,5	6,25	28%
<b>Gesamt</b>	<b>2,75</b>	<b>5,5</b>	<b>8,25</b>	<b>33%</b>

## 10. Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand April 2013 )

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
TV-L E12 – E10	1	5	6	16%
TV-L E9 – E8	3,5	5	8,5	41%
TV-L E6	0	1	1	0
Gesamt	4,5	11	15,5	29%

## 11. Drittmittelbeschäftigte

	weiblich	männlich	Insges.	Frauenanteil in %
TV-L E13, E10	0,5	2	2,5	20%

## 12. Lehrbeauftragte

Entfällt

## 13. Stud. und wiss. Hilfskräfte (Stand April 2013)

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK	11	27	38	29%

## 14. Auszubildende (Stand April 2013)

	weiblich	männlich	Insges.	Frauenanteil in %
	1	4	5	20%

**HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN  
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**