



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Heinz-Nixdorf-Instituts der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2013

urn:nbn:de:hbz:466:1-16642

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 99 / 13 vom 29. November 2013

**Frauenförderplan
des Heinz Nixdorf Instituts
der Universität Paderborn**

Vom 29. November 2013



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Frauenförderplan
des Heinz Nixdorf Instituts
der Universität Paderborn

Vom 29. November 2013

1. Präambel

Der Frauenförderplan des Heinz Nixdorf Instituts bezieht sich nur auf solche Stellen im Institut, die nicht in den Stellenplänen der Fakultäten erscheinen. Es handelt sich um insgesamt 5 Stellen, aufgeteilt in 4 Stellen in Verwaltung und Technik, 1 Stelle im wiss. Bereich, sowie Auszubildende und studentischen und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK).

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 12. Dezember 2012 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für das Heinz Nixdorf Institut, nachfolgend HNI genannt, von dessen Vorstand erlassen.

2. Frauenanteil bei den Beschäftigten des HNI

Im HNI existieren folgende Statusgruppen: Angestellte in Technik und Verwaltung, Wissenschaftliche Angestellte, Stipendiaten, Auszubildende sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (SHK/WHK).

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

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im HNI beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das HNI bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

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

2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

In diesem Bereich sind 1 Verwaltungsangestellte (weiblich) und 2 Laboringenieure (männlich) im HNI beschäftigt. 1 Stelle ist unbesetzt.

Im Falle einer Neubesetzung werden Frauen gezielt angesprochen, sich auf diese Stelle zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

In diesem Bereich steht 1 Stelle zur Verfügung. Diese ist jeweils zu 50% aufgeteilt in die Stelle der Leitung des Rechnerbetriebes (männlich) und die Stelle der Leitung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (weiblich).

Im Falle einer Neubesetzung/Einstellung werden Frauen gezielt angesprochen, sich auf diese Stelle zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

2.3 Stipendiaten

Zum jetzigen Zeitpunkt sind keine Stipendien ausgeschrieben oder besetzt.

Im Rahmen neuer Ausschreibungen bemüht sich das HNI den Frauenanteil zu erhöhen, indem weibliche Bewerber gezielt angesprochen werden.

2.4 Auszubildende

Im HNI wird die Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Zurzeit ist 1 Auszubildender im HNI-Rechnerbetrieb tätig. Bei zukünftigen Einstellungen wird das HNI weiterhin versuchen, gezielt Frauen für diese Statusgruppe anzusprechen.

2.5 SHK/WHK

In diesem Bereich sind zurzeit 7 SHKs, davon 4 weiblich, im HNI angesiedelt. Außerdem ist eine WHK-Stelle besetzt, dessen Inhaberin sich derzeit in Elternzeit befindet.

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom HNI öffentlich (z.B. im Internet, über Mail-Verteiler oder an schwarzen Brettern innerhalb der Universität) bekannt gemacht. Bei gleicher Qualifikation werden Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen vergeben.

3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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

4. Fort- und Weiterbildung

Das HNI wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. 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 zu informiert.

5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Selbstverwaltung des HNI

Bei allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungen wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu gleichstellungsrelevanten Problemen Stellung zu nehmen.

6 Sexuelle Diskriminierung

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

7. Geltungsdauer

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

8. Verabschiedung

Verabschiedet vom Vorstand des Heinz Nixdorf Instituts in der Sitzung vom 6. Mai 2013.

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

Der Vorstandsvorsitzende des Heinz Nixdorf Instituts
gez. Prof. Dr.-Ing. habil. A. Trächtler

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