

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 50.17 VOM 16. JUNI 2017

GLEICHSTELLUNGSPLAN

**DES PADERBORN CENTER FOR PARALLEL COMPUTING (PC²)
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

VOM 16. JUNI 2017

Gleichstellungsplan des „Paderborn Center for Parallel Computing“ (PC²) der Universität Paderborn

vom 16. Juni 2017

Präambel

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 14. Dezember 2016 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird der Gleichstellungsplan für das Paderborn Center for Parallel Computing (nachfolgend PC² genannt) von dessen Vorstand erlassen. Der Gleichstellungsplan 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

- Anwendungsforschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mittels rechnergestützter Verfahren
- Methodische Weiterentwicklung paralleler Simulationscodes
- Computersystemforschung für energieeffizientes HPC

1 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).

Grundsätzlich wird im PC² für jede der aufgeführten Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis 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 Gleichstellungsplanes 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 hinaus ist das PC² 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.

1.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Für die Verwaltung und Technik beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 25%. Der Frauenanteil in der Verwaltung beläuft sich auf 100%. Im Bereich der Technik beträgt der Frauenanteil 0,0%. Um den Frauenanteil in diesem Tätigkeitsfeld zu erhöhen, sind die Ausbildungsstellen (Fachinformatiker/in Systemintegration) vorzugsweise mit Frauen zu besetzen.

1.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

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

Zurzeit sind acht Männer beschäftigt; der Frauenanteil beträgt somit in dieser Statusgruppe 0%. In den kommenden drei Jahren werden voraussichtlich wieder mehr 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 mehr Frauen zu gewinnen. Es wird angestrebt, neue Stellen mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen.

1.3 Auszubildende

Im PC² wird eine Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Das PC² hat bei der Neubesetzung des zweiten Ausbildungsplatzes im Jahr 2014 eine gleich qualifizierte Bewerberin gesucht, um das Ziel des Gleichstellungsplanes zu erreichen und das Ungleichgewicht in der Statusgruppe Technik auszugleichen. Dieses ist auch gelungen und das PC² hat eine geeignete Auszubildende gefunden.

Jedoch ist uns das in den beiden drauffolgenden Jahren nicht gelungen.

Das Ziel wird dennoch weiterhin verfolgt, den Frauenanteil im PC² zu erhöhen und die Stelle mit einer Bewerberin zu besetzen.

1.4 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 SHKs bevorzugt an Frauen zu vergeben. Zurzeit ist ein Mann und keine Frau als SHK beschäftigt (Frauenanteil somit 0 %). In den kommenden drei Jahren werden voraussichtlich wieder mehr 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 mehr Frauen zu gewinnen. Angestrebt wird, die Hälfte der neuen Stellen mit Frauen zu besetzen.

1.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im PC² sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter der Beachtung von familiären Betreuungsaufgaben und dienstlichen Belangen zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen die unterschiedlichen Arbeitszeiten berücksichtigen, sodass eine Teilnahme während der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit möglich ist. Ebenso ist 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, zu ermöglichen.

1.6 Fort- und Weiterbildung

Das PC² wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Alle Beschäftigten können Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit besuchen, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sofern Kolleginnen und Kollegen beurlaubt sind, werden sie regelmäßig vom PC² über Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

2 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

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.

3 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des PC²

Bei allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungen wird die Gleichstellungs-beauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungs-beauftragte hat das Recht, alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu gleich-stellungsrelevanten Problemen Stellung zu nehmen. Es wird angestrebt, in allen Gremien eine paritätische Besetzung zu erreichen.

4 Geltungsdauer

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

5 Verabschiedung

Verabschiedet wurde der Gleichstellungsplan vom Vorstand des PC² am 05. Mai 2017.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 07. Juni 2017.

Paderborn, den 16. Juni 2017

Für den Präsidenten
Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung
der Universität Paderborn

Simone Probst

Anhang**Statistiken und Daten zum Gleichstellungsplan des PC²****1. Promotionen (Stand 03/2017)**

Zeitraum	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
05/2014	0	1	1	0%
08/2015	0	1	1	0%
05/2016	0	1	1	0%
10/2016	0	1	1	0%
12/2016	1	0	1	100%
Gesamt	1	4	5	20%

2. Nicht-Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 03/2017)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Verwaltung	1	0	1	100 %
Technik	0	3		0 %
Gesamt	1	3	4	25%

3. Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 03/2017)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Wiss. Beschäftigte	0	8	8	0 %
Gesamt	0	8	8	0 %

4. Studentische Hilfskräfte (Stand 03/2017)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
SHK	0	1	1	0 %
Gesamt	0	1	1	0 %

5. Auszubildende (Stand 03/2017)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Fachinformatiker/in	1	2	3	33,3%
Gesamt	1	2	3	33,3%

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819