

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 59.17 VOM 17. JULI 2017

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALEN STUDIENBERATUNG AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 17. JULI 2017

Gleichstellungsplan der Zentralen Studienberatung an der Universität Paderborn

vom 17. Juli 2017

1. Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 14. Dezember 2016 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 82/15 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Zentrale Studienberatung (nachfolgend ZSB genannt) verabschiedet. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 29. November 2013 wird hierdurch ersetzt.

Die ZSB ist eine zentrale Betriebseinheit der Universität Paderborn gemäß §§ 29 Abs. 2, 58 Abs. 5 HG mit dem Ziel, Studieninteressierte, Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen in allen Fragen des Studiums sowie im Übergang vom Studium in den Beruf zu beraten und zu unterstützen.

2. Konkretisierung der Inhalte

Zum Ausgleich bestehender Nachteile, zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind im Rahmen der Gleichstellungsstrategie der ZSB folgende Punkte zu berücksichtigen:

Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Alle offenen Stellen in der ZSB werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Zur Besetzung der Stellen werden Auswahlkommissionen eingesetzt, in denen wenn möglich jede Statusgruppe vertreten ist und die geschlechterparitätisch besetzt sind. Bei Personalauswahlverfahren muss der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme gegeben werden.

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten in der ZSB sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung familiärer Betreuungsaufgaben und der dienstlichen Belange geregelt. Auch bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten berücksichtigt. Darüber hinaus wird in begründeten Fällen (z. B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen) die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) ermöglicht, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen; in Ausnahmefällen (insbesondere im Rahmen der Elternzeit) wird auch von der Möglichkeit der Telearbeit Gebrauch gemacht, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. In Einzelfällen

wird nach Wegen gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Dabei wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt wird. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten wird entsprochen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Fort- und Weiterbildung

Die ZSB fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Allen Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten – wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

Studium und Lehre

Im Rahmen ihres Auftrages unterstützt die ZSB Studieninteressierte, Studierende, andere Beteiligte im Berufswahlprozess sowie die Öffentlichkeit dabei, sich mit Studienmöglichkeiten und Anforderungen der Studiengänge an der Universität Paderborn vertraut zu machen. Dabei beteiligt sie sich bei Bedarf auch an Aktionen und Maßnahmen der Fakultäten und anderer Bereiche, um einer Unterrepräsentation von Frauen bzw. Männer vorzubeugen. Zudem informiert die ZSB im Rahmen der Studienberatung über Möglichkeiten der Beurlaubung sowie der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bzw. Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus werden speziell im Rahmen der psychosozialen Beratung Frauen in ihrer spezifischen Lebenslage gestärkt und ermutigt.

Stipendien und Forschungsförderung

Die ZSB informiert Ratsuchende über Möglichkeiten der Forschungsförderung und Stipendien. Auf Programme für Studentinnen wird gezielt hingewiesen.

Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die ZSB duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Sie verpflichtet sich im Rahmen ihrer 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 Universität eingeschaltet. Die ZSB stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen. Nähere Einzelheiten regeln die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Pader-

born“ vom 14.09.2005 und das Beschäftigtenschutzgesetz. Beschäftigte und Studierende (im Bedarfsfall) werden über den sachgerechten Umgang mit entsprechenden Vorfällen sowie die Senatsrichtlinie informiert.

3. Ist-Analyse

Frauenanteil bei den Beschäftigten in der ZSB

In der ZSB existieren folgende Statusgruppen: wissenschaftliches Personal, nichtwissenschaftliches Personal sowie SHK und WHK. Über alle Statusgruppen und Arbeitsbereiche hinweg ist mit knapp 67% ein hoher Frauenanteil erreicht. Die Stellen sind wie folgt verteilt:

Wissenschaftliche Beschäftigte

Zurzeit sind insgesamt acht wissenschaftliche Mitarbeitende in der ZSB beschäftigt, davon drei in Teilzeit. Unter den acht Beschäftigten sind sechs Frauen und zwei Männer. Somit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 75%. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind zurzeit nicht notwendig. Zwei Teilzeitstellen sind derzeit vakant und sollen im Laufe des Jahres 2017 besetzt werden

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

In der Statusgruppe nichtwissenschaftliche Beschäftigte sind im Verwaltungsbereich zwei Mitarbeiterinnen auf Dauerstellen in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 100%, so dass keine Maßnahmen zur Erhöhung erforderlich sind.

Leitungspositionen

Die ZSB wird von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin geleitet. Die Leiterin wird von einer Stellvertreterin unterstützt. Es ist ein 100% Frauenanteil erreicht, eine Erhöhung nicht möglich.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Jahr 2017 waren insgesamt acht studentische und wissenschaftlich Hilfskräfte beschäftigt, davon vier Frauen und vier Männer. Der Frauenanteil liegt damit derzeit bei 50 %. In dieser Statusgruppe gibt es zwar im Vergleich zu den anderen Statusgruppen den geringsten Frauenanteil, Maßnahmen zur Erhöhung sind jedoch nicht zwingend erforderlich.

Frauenanteil in der Beratung

Bei der Nutzung der Beratungsangebote liegt der Anteil von weiblichen Studieninteressierten und Studierenden in der allgemeinen Studienberatung, der psychosozialen Beratung sowie bei Anfragen im Sekretariat bei über 50%. In der psychosozialen Beratung ist der höchste Anteil mit 60% zu verzeichnen. Bei der Beratung im Career Service liegt der Frauenanteil bei 48%. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind derzeit nicht erforderlich. Explizite genderspezifische Angebote gibt es derzeit weder in der Beratung noch bei Infoveranstaltungen oder Workshops, da entsprechende Formate von anderen Bereichen vorhanden sind (z.B. Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“, Gleichstellungsbeauftragte).

4. Zielfestlegung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Auf der Grundlage der beschriebenen Ausgangssituation werden für den Zeitraum 2017 – 2020 folgende Ziele festgelegt:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Da Frauen in der ZSB derzeit in keiner Statusgruppe unterrepräsentiert sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils. Dennoch ist der bereits erreichte Stand auch in den kommenden Jahren zu halten, um in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von 50% zu gewährleisten. Falls ein geringerer Frauenanteil vorhanden ist, sind bei Neubesetzungen von Stellen entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Frauen umzusetzen (entsprechend des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 10.12.2015, Kapitel 1 und 2).

Ziel 2: Statistische Erfassung des Frauenanteils bei den Angeboten der ZSB

Derzeit liegen noch keine umfänglichen Daten zum Frauenanteil bei den verschiedenen Angeboten der ZSB für Studieninteressierte und Studierende vor. Bei der statistischen Erfassung zur Nutzung der Beratungsangebote wird zwar bereits zwischen Frauen und Männern differenziert, bei Veranstaltungsangeboten jedoch noch nicht systematisch und vollständig. Um weitere Erkenntnisse in diesem Bereich zu erhalten und ggf. Maßnahmen ableiten zu können, ist dieser Bereich daher auszubauen.

Ziel 3: Sensibilisierung der Beschäftigten für gendersensible bzw. diversitysensible Beratung

Um geschlechterspezifische Unterschiede in der Beratung von Studieninteressierten und Studierenden besser wahrnehmen und darauf reagieren zu können, ist geplant, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beratungsaufgaben im Bereich Genderkompetenz/Diversitykompetenz zu schulen.

Ziel 4: Sicherstellung von Arbeitsformen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen der bereits in der ZSB beschäftigten Frauen und Männer sind auch weiterhin Organisations- und Arbeitsformen zu wählen, die eine Vereinbarkeit gewährleisten. Insbesondere ist die ZSB bestrebt, die Arbeits- und Öffnungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Ziel 5: Austausch mit Fakultäten über Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen

Sowohl die ZSB als auch die Fakultäten setzen verschiedenste Maßnahmen zur Studienwahlorientierung bzw. Studierendengewinnung um und pflegen Schulkontakte. Für eine bessere Transparenz, gegenseitige Information und eventuelle Kooperation soll ein hochschulweiter Austausch über Maßnahmen angestoßen werden, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in spezifischen Studiengängen abzielen.

5. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes ist nach zwei Jahren zu überprüfen. Wenn erkennbar ist, dass die Ziele bis zum Ablauf des Plans nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen. Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes nach drei Jahren ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und fortzuschreiben.

6. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für die Dauer von 3 Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 05. Juli 2017.

Paderborn, den 17. Juli 2017

Für den Präsidenten

Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung
der Universität Paderborn

Simone Probst

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

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

ISSN 2199-2819