

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 02.21 VOM 28. JANUAR 2021

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DES PADERBORN CENTER FOR PARALLEL COMPUTING (PC²)

ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 28. JANUAR 2021

Gleichstellungsplan des „Paderborn Center for Parallel Computing“ (PC²) zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 28. Januar 2021

1 Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 15.12.2016 und des vom Senat am 15. Mai 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 20/19 von 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für das PC², von dessen Vorstand verabschiedet.

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.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PC²

Im PC² existieren folgende Statusgruppen: Beschäftigte in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Beschäftigte (Landes- und Drittmittelstellen, Beamt*innenstellen), Auszubildende sowie studentische Hilfskraftstellen).

Grundsätzlich wird im PC² für jede der aufgeführten Statusgruppe 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 Gleichstellungsplans 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.

2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich achtet der/die Vorgesetzte darauf, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Die jeweiligen direkten Vorgesetzten sind über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen informiert.

Für den Bereich Verwaltung und Technik beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 25,0%. Der Frauenanteil im Bereich der Verwaltung beläuft sich auf 100,0%. 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.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

Zurzeit sind im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten neun Männer und keine Frau beschäftigt; der Frauenanteil beträgt somit in dieser Statusgruppe 0,0%. Daher ist in dieser Gruppe eine Erhöhung des Frauenanteils notwendig. In den kommenden fünf Jahren werden voraussichtlich einige 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.

2.3 Auszubildende

Im PC² wird eine Ausbildung zum Fachinformatiker*in Systemintegration angeboten. Das PC² hat bei der Neubesetzung des zweiten Ausbildungsplatzes im Jahr 2020 eine gleich qualifizierte Bewerberin gesucht, um das Ziel des Gleichstellungsplanes zu erreichen und das Ungleichgewicht in der Statusgruppe Technik auszugleichen. Dieses ist jedoch nicht gelungen, da keine geeignete Auszubildende gefunden werden konnte.

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

2.4 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 sind drei Männer und eine Frau als SHK beschäftigt (Frauenanteil 25,0 %). 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.

2.5 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 geregelt. Auch bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten berücksichtigt, sodass eine Teilnahme während der individuellen Regelarbeitszeit möglich ist.

Darüber hinaus wird in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege von hilfsbedürftiger Personen) die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) ermöglicht, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen; in Ausnahmefällen wird nach Wegen gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und die individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Arbeitszeit erfüllt wird. Dabei wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt wird. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten wird entsprochen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Das PC² fördert die Fortbildung von Frauen und Männern – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. 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.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das PC² duldet keinerlei Form von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Das PC² 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 Universität eingeschaltet. Das PC² stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Weitere Einzelheiten werden in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14.10.2005 geregelt.

4 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. Die Gremien des PC² sollen paritätisch besetzt werden.

5 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan des PC² gilt für die Dauer von fünf Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Gleichstellungsplans. 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.

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Vorstand des PC² am 23. November 2020

7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Verfahren zur Aufstellung des Gleichstellungsplans des PC² einbezogen, und sie wird an der Durchführung fortwährend beteiligt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 13. Januar 2021.

Paderborn, den 28. Januar 2021

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Anhang**Statistiken und Daten zum Gleichstellungsplan des PC²****1. Promotionen (Stand 05/2020)**

Zeitraum	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
09/2019	0	1	1	0,0%
11/2019	0	1	1	0,0%
Gesamt	0	2	2	0,0%

2. Nicht-Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 05/2020)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Verwaltung	1	0	1	100,0 %
Technik	0	5	5	0,0 %
Gesamt	1	5	6	16,7%

3. Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 05/2020)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Wiss. Beschäftigte	0	9	9	0,0 %
Gesamt	0	9	9	0,0 %

4. Studentische Hilfskräfte (Stand 05/2020)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
SHK	1	3	4	25,0 %
Gesamt	1	3	4	25,0%

5. Auszubildende (Stand 05/2020)

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