

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 04.21 VOM 10. FEBRUAR 2021**

---

## **GLEICHSTELLUNGSPLAN DES ZENTRUMS FÜR INFORMATIONS- UND MEDIENTECHNOLOGIEN (IMT) ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**VOM 10. FEBRUAR 2021**

## Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT) zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 10. Februar 2021

### Präambel

Das Zentrum für Informations- und Medientechnologien (IMT) unterstützt die Ziele des Rahmenplans der Universität Paderborn. Das IMT hat die Aufgabe zentrale Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Medientechnologien für Forschung und Transfer, Lehre und Studium sowie für administrative Aufgaben zu erbringen. Es beteiligt sich an der gesellschaftlichen Aufgabe der Ausbildung zur Fachinformatiker/in Systemadministration (und ab 2021 auch Anwendungsentwicklung) und führt in Eigenverantwortlichkeit eingeworbene Drittmittelprojekte durch.

Generell ist der Frauenanteil im Bereich der Informations- und Medientechnologien gering, das gilt entsprechend auch für das IMT. Gleichzeitig gibt es durch die vorhandenen Dauerstellen relativ wenig Fluktuation im Stammpersonalbereich. Trotzdem verfügt das IMT auch im Vergleich zu anderen technischen Einrichtungen über einen vergleichsweise hohen Frauenanteil von 29,2 % (siehe Bericht zum Gleichstellungsplan 2017-2020, im Anhang).

### Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

Für das IMT werden folgende Themen des Rahmenplans zusätzlich konkretisiert:

1. Stellenausschreibungen
  - Alle Stellenausschreibungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulweit ausgeschrieben.
  - Stellenausschreibungen werden über die einschlägigen Netzwerke gezielt bekannt gemacht.
  - Dauerstellen werden öffentlich ausgeschrieben.
2. Personal- und Personalauswahlverfahren
  - Falls für eine Dauerstelle im IMT keine geeignete Frau gewonnen werden kann, wird intensiv nach Personalentwicklungsoptionen innerhalb der Universität gesucht, um die nächste frei werdende Stelle so zu gestalten, dass sie intern mit einer qualifizierten Frau besetzt werden kann.
3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
  - Im IMT wird die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf aktiv gefördert.
  - Maßnahmen zur Übernahme von Verantwortung bei Männern für die Familienarbeit werden offensiv unterstützt.
  - Teilzeitangebote, Stellenreduzierungen, Beurlaubungen, flexible Arbeitszeiten sowie Telearbeit werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten aktiv unterstützt.
4. Fort- und Weiterbildung
  - Bei der Personalentwicklung werden Frauen vorrangig gefördert.

## 5. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

- Ein respektvoller Umgang mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse und Religion gehört für das IMT zum Selbstverständnis. Diskriminierung oder Gewalt wird auf keiner der genannten Ebenen geduldet.

### IST-Analyse

Die Analyse der IST-Zustands ergibt sich aus dem Bericht zum Frauenförderplan 2017 bis 2020 (siehe Anhang), in dem sich gezeigt hat, dass es auch im kommenden Berichtszeitraum drei verlässliche Hebel gibt, den Frauenanteil im IMT signifikant zu steigern. Zum einen muss der Anteil der weiblichen Auszubildenden gesteigert werden, zum anderen der Anteil der studentischen Mitarbeitenden sowie muss und soll drittens eine aktive Personalentwicklung betrieben werden. Von den Dauerstellen im IMT wird im Planungszeitraum voraussichtlich keine Stelle frei, die besetzt werden könnte. Die Drittmittelprojekte lassen sich schlecht planen.

### Formulierung konkreter Ziele

1. Erhöhung der Sichtbarkeit und Vorbildfunktion der vorhandenen Frauen
2. Stabilisierung des vorhandenen Frauenanteils im Bereich der Dauerstellen
3. Erhöhung des Frauenanteils in folgenden Bereichen
  - 50% weibliche Auszubildende ab Jahrgang 2021
  - 50 % weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
  - 50 % weibliches Personal im Drittmittelbereich
4. Verbesserung der Berufschancen der Frauen im IMT
  - Höhergruppierungen
  - Übernahme vorrangig von Frauen nach Ende des Ausbildungsverhältnisses oder nach Ende des Studiums
5. Umstellung auf geschlechterneutrale Sprache
6. Sensibilisierung bzgl. Diskriminierung und Gewalt

### Maßnahmen zur Zielerreichung

- Frauen im IMT beteiligen sich aktiv an öffentlichen Veranstaltungen und Vorträgen.
- Hochschulweite öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie Girl's Day, Boy's Day und das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ werden mit Angeboten und personell unterstützt.
- Für Schülerinnen und Schüler werden Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt.
- Ausbildungsplätze werden mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Das IMT benennt eine Frau als Ausbilderin und beteiligt sich aktiv an Maßnahmen, weibliche Auszubildende zu rekrutieren.
- Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Sofern in Drittmittelprojekten mehr als eine Stelle zu besetzen ist, werden diese mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Das IMT stellt seine kompletten Informationsinhalte (Webseiten und Broschüren) auf eine geschlechtergerechte Sprache um.

- Die IMT-Leitung bietet den Mitarbeiter\*innen jährlich ein Gespräch an, um sich über die aktuelle Situation und mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen zu verständigen. Die vereinbarten Maßnahmen werden protokolliert.
- Die IMT-Leitung nimmt das Thema der Diskriminierung und Gewalt in die jährlichen Befragungen zu psychischer Gefährdung als mögliche Belastung auf.
- Alle Mitarbeitenden im IMT mit Personalverantwortung nehmen im Berichtszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt teil.

#### Berichtspflicht

Die Leitung des IMT erstellt alle zwei Jahre für die IMT-Kommission und das Präsidium einen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Im jährlichen internen Bericht werden die durchgeführten Maßnahmen protokolliert und evaluiert.

#### Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren nach Inkrafttreten.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 03. Februar 2021.

Paderborn, den 10. Februar 2021

Die Präsidentin  
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf







---

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

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

---

**ISSN 2199-2819**