

Erstellen und Fortschreiben dezentraler Gleichstellungspläne an der Universität Hamburg

– Handreichung –

Stand: August 2020

Inhalt

I	Einleitung.....	1
II	Rechtliche Grundlage.....	1
III	Vorgehen.....	1
1	Erstellung neuer Gleichstellungspläne in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG	2
2	Fortschreibung von Gleichstellungsplänen in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG	3
IV	Inhalte des Plans.....	4
1	Einführung.....	4
2	Bestandsaufnahme	4
3	Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit	5
3.1	Erhöhung des Anteils von Frauen/Männern an Professuren.....	6
3.2	Erhöhung des Frauen-/Männeranteils an den Promovierenden und in der Postdoc-Phase	6
3.3	Erhöhung des Frauen-/Männeranteils an den Studierenden und erfolgreichen Abschlüssen	7
3.4	Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien.....	7
3.5	Vereinbarkeit.....	8
3.6	Diversity	8
3.7	Berücksichtigung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre.....	9
3.8	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	9
4	Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	10
5	Budget	10
6	Erfolgskontrolle und Bericht.....	10
7	Inkrafttreten und Veröffentlichung	11
V	Kontakt.....	11

I Einleitung

Diese Handreichung soll die Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG dabei unterstützen, Gleichstellungspläne zu erstellen und fortzuschreiben. Sie gibt Hinweise zum Verfahren, zu den Inhalten und dem Aufbau von Gleichstellungsplänen. Dabei orientiert sich die Handreichung an den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg und ergänzt diese.

II Rechtliche Grundlage

Nach § 3 Abs. 4 und 5 und § 85 Abs. 1 HmbHG erstellt die Universität Hamburg Gleichstellungspläne sowie ein Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit. In der Gleichstellungsrichtlinie (GRL) für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg ist zudem festgelegt, dass in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach § 92a HmbHG (Fakultätsgemeinsame und zentrale Organisationseinheiten) und § 93 HmbHG (Betriebseinheiten) dezentrale Gleichstellungspläne erstellt werden, die nach § 85 Abs. 1 Nr. 9 HmbHG vom Hochschulsenat verabschiedet werden (Abschnitt VI.1.1.2 GRL).

In der Regel haben die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne eine Laufzeit von fünf Jahren (Abschnitt VI.1.1 GRL). Nach dieser Zeit werden sie fortgeschrieben.

Zuständig für die Erstellung und Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne ist die Leitung/das Dekanat in Kooperation mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die Pläne sind zudem dem Fakultätsrat und dem Ausschuss für Gleichstellung vorzulegen. Bei Erstellung eines Plans beschließt der Hochschulsenat, bei Fortschreibung wird der Hochschulsenat vom Ausschuss für Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterrichtet (Abschnitt VI.1.1.2 GRL).

Teilweise finden sich auch Regelungen zu den Gleichstellungsplänen in den Fakultätssatzungen.

III Vorgehen

Schematisch lässt sich das in der Gleichstellungsrichtlinie dargelegte Vorgehen wie folgt darstellen. Wichtig ist hierbei die Unterscheidung zwischen der Erstellung eines neuen und der Fortschreibung eines bestehenden Gleichstellungsplanes. Zeitlich sollte etwa ein Jahr eingeplant werden, um einen Gleichstellungsplan zu erstellen oder fortzuschreiben.

Nutzen Sie auch die Möglichkeit, mit der Stabsstelle Gleichstellung Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu beraten. So kann sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsrichtlinie, der zentrale Gleichstellungsplan, das Diversity-Konzept oder zentrale Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit inhaltlich gut aufeinander abgestimmt sind.

1 Erstellung neuer Gleichstellungspläne in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG

Nach GRL VI.1.1.2 erarbeitet das Dekanat der Fakultät (bzw. die Leitung der Einrichtung) in Kooperation mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten der dezentralen Einheit den Gleichstellungsplan.



Nach GRL VI.1.1.2 wird der Gleichstellungsplan dem Fakultätsrat vorgelegt (entfällt für Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG).



Bei positivem Beschluss im Fakultätsrat wird die Fassung an die oder den Gleichstellungsbeauftragte/n der Universität weitergeleitet, die oder der als dem akademischen Senatsausschuss für Gleichstellung vorsitzende Person diese in die nächste Sitzung des Ausschusses einbringt.



Der Ausschuss für Gleichstellung prüft, ob der Plan und die darin aufgeführten Maßnahmen der Gleichstellungsrichtlinie der Universität entsprechen und erstellt eine Stellungnahme. Im Fall von Monita kommt es zu einer Rückkopplung mit der Fakultät.



Der Ausschuss für Gleichstellung leitet den Plan und seine Stellungnahme dem Akademischen Senat weiter.



Der Akademische Senat beschließt den Gleichstellungsplan.

2 Fortschreibung von Gleichstellungsplänen in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG

Nach GRL VI.1.1.2 schreiben die zuständigen Gremien den Gleichstellungsplan fort; das Dekanat nach §90 Abs. 6 Nr. 8 HmbHG (bzw. die Leitung der Einrichtung), in Kooperation mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten der dezentralen Einheit nach GRL VI.2.3.



Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans wird nach §91 Abs. 2 Nr. 11 HmbHG dem Fakultätsrat vorgelegt (entfällt für Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG).



Nach Stellungnahme des Fakultätsrats werden die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der akademische Senatsausschuss für Gleichstellung gehört.



Der Ausschuss für Gleichstellung berät die Fortschreibung und gibt eine Rückmeldung hierzu an die Fakultät. Änderungswünsche werden mitgeteilt. Die Umsetzung dieser ist allerdings keine Voraussetzung für die weiteren Schritte.



Der Ausschuss für Gleichstellung unterrichtet den Akademischen Senat über die Fortschreibung des Plans. Eine Beschlussfassung im Akademischen Senat ist nicht notwendig.

IV Inhalte des Plans

1 Einführung

Die rechtliche Grundlage des Plans kann mit folgendem Absatz verdeutlicht werden:

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Die [Erstellung/Fortschreibung] des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg vom 07. Februar 2019.

In der Einführung sollte das Selbstverständnis der Fakultät/Einrichtung in Bezug auf Gleichstellung deutlich werden. An der Universität Hamburg wird Gleichstellung als Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität verstanden – dies sollte bei der Erstellung des Plans durchgängig berücksichtigt werden.

2 Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme stellt die Basis für die in die Zukunft gerichteten Ziele und Maßnahmen dar. Hier sollten Bezüge zu den qualitativen und quantitativen Zielen des Gleichstellungsplanes hergestellt werden. Alle Daten sollten nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein, d. h. männlich, weiblich, divers/ohne Eintrag.

Die Grundlage sind Daten der vergangenen Jahre, auf die sich der Gleichstellungsplan bezogen hat, bei Neufassungen der letzten drei Jahre. Die Daten von mehreren Jahren zu betrachten, hat den Vorteil, dass Veränderungen und Schwankungen deutlicher werden als bei der Betrachtung eines einzelnen Jahres.

Wird in einer Fakultät/Einrichtung ein eigener Gleichstellungsbericht erstellt, so kann dieser Teil im Gleichstellungsplan durch Verweise auf diesen Bericht wesentlich kürzer ausfallen. Es bietet sich aber zum Beispiel an, einige grundlegende Statistiken im Zeitverlauf (bezogen auf den Zeitraum des vergangenen Gleichstellungsplans) aufzugreifen, etwa den Frauenanteil bezogen auf die unterschiedlichen Karrierestufen.

Folgende Angaben bieten sich für eine (umfassende) Bestandsaufnahme an:

- Professuren
 - Gesamt
 - aufgeteilt nach Besoldungsgruppen: W3/C4, W2/C3, W1, C2, Vertretungsprofessuren
 - Neuberufungen

Hinweis: Im Bereich der Professuren kann ein Vergleich mit der Gesamtuniversität hilfreich sein, um die Spezifik der Fakultät/Einrichtung herauszuarbeiten. Ein Vergleich mit Daten aus dem Fach auf Bundesebene bietet die Möglichkeit, innerhalb des Faches zu vergleichen. Fachspezifische Daten sind über das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erhältlich: www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal/

- Akademisches Personal
 - Beschäftigte nach Tarif-/Besoldungsgruppen
 - Beschäftigte nach Vollzeit/Teilzeit sowie befristet/unbefristet
- Wissenschaftliche Qualifizierung
 - Promovierende (u.a. Beschäftigte/Stipendiat*innen)
 - Abgeschlossene Promotionen
 - Abgeschlossene Habilitationen
- Studierende
 - Studienanfänger*innen nach Studiengang
 - Studierende nach Studiengang
 - Absolvent*innen nach Studiengang

Im Bereich der Studierenden sollte bei der Auswertung ein Blick auf die Veränderung des Frauen- (bzw. Männer-) Anteils im Verlauf des Studiums gerichtet werden: Wie verändert sich der Frauen- (bzw. Männer-) Anteil von Beginn des Studiums bis zur (erfolgreichen) Beendigung?

- Gremienbeteiligung
 - Dekanat
 - Fakultätsrat
 - Weitere Kommissionen/Gremien

3 Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Die Fortschreibung sollte sowohl quantitative als auch qualitative Ziele für die kommenden Jahre enthalten. Ob Ziele und Maßnahmen nacheinander oder – wie hier vorgeschlagen – miteinander behandelt werden, liegt im Ermessen der Fakultäten/Einrichtung.

Die Ziele und daraus abgeleitete Maßnahmen sollten sich auf die drei Säulen der Gleichstellung – Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit, Diversität – sowie die unterschiedlichen Status- und Qualifikationsgruppen im wissenschaftlichen Bereich – Studierende, Promovierende, wissenschaftliches Personal in der Postdoc-Phase, Professuren – beziehen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollten Ziele definiert werden, um den Anteil an Frauen zu erhöhen. Sinnvoll ist dabei das sogenannte Kaskadenmodell, nach dem die Frauenquote in einer Qualifizierungsstufe so hoch sein sollte, wie unter den Absolvent*innen der vorhergehenden Stufe. Laut HmbGleiG ist auch eine Erhöhung der Männerquote anzustreben, wenn diese zahlenmäßig in einer Stellenkategorie in einem Fachbereich unterrepräsentiert sind (siehe Bevorzugungsklausel in Stellenausschreibungen). *(Anmerkung: In wissenschaftlichen Diskussionen wird argumentiert, dass verfassungsrechtlich Förderungen und (bei gleicher Eignung) bevorzugte Einstellungen allerdings nur für das strukturell benachteiligte Geschlecht verankert sind.)*

Generell sollten bestehende und sich in Planung befindende Strukturen, Prozesse und Entscheidungen auf ihre Auswirkungen auf die Chancengleichheit überprüft werden.

Dadurch wird Entscheider*innen und Akteur*innen die Möglichkeit gegeben, bereits im Entwicklungsprozess Konsequenzen in dem Bereich Gleichstellung abzuwägen und Maßnahmen bzw. Strategien entsprechend zu gestalten.

Anregungen für weitere Maßnahmen erhalten Sie auch über die Gleichstellungsdatenbank der UHH, in der alle zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen aufgenommen werden: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank

Weitere Anregungen finden Sie auch in der Datenbank INKA (ehemals DFG-Instrumentenkasten): www.gesis.org/starq/inka

3.1 Erhöhung des Anteils von Frauen/Männern an Professuren

Laut Gleichstellungsrichtlinie enthalten die Pläne Zielvorgaben für die Besetzung freiwerdender Professuren mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (vgl. GRL II.3.1.).

*Beispiel: Die Fakultät setzt sich das Ziel, den Anteil von Frauen unter den Professor*innen auf XX % zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neuberufungen auf XX % gesteigert werden. Der Frauenanteil darf nicht hinter das Ausgangsniveau zurückfallen und muss mindestens den Ist-Wert umfassen.*

Mögliche Maßnahmen:

- Die Fakultät und die Berufungskommissionen sprechen potenzielle Bewerber*innen gezielt an und ermutigen diese zur Bewerbung.
- Die Fakultät wirkt auf eine möglichst breite Ausschreibung von Professuren hin, um so eine Verengung des Feldes potenzieller Bewerber*innen zu verhindern.
- Anschließend an die zentrale, einjährige Finanzierung stellt die Fakultät neuberufenen Professorinnen Mittel für weitere zwei Jahre für eine Qualifikationsstelle zur Verfügung.

3.2 Erhöhung des Frauen-/Männeranteils an den Promovierenden und in der Postdoc-Phase

*Beispiel: Die Fakultät strebt an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen schrittweise auf XX % zu erhöhen.*

Der Anteil an Frauen an den Promotionen soll auf XX % steigen. Dies entspricht dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen.

Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Postdoc-Phase qualifizieren, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.

Mögliche Maßnahmen:

- Bereitstellung von fachspezifischen Informationen insbesondere für Studierende und Promovierende des unterrepräsentierten Geschlechts über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien

- Programme für den Übergang von Studium in die Promotion bzw. von Promotion in die Postdoc-Phase
- Einrichtung eines fakultätsspezifischen Mentoringprogramms (auch als Peer-Mentoring) für Promovierende und Postdoktorand*innen des unterrepräsentierten Geschlechts
- Gezielte Ansprache von hochqualifizierten Wissenschaftler*innen des unterrepräsentierten Geschlechts, um sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Postdoc-Phase zu ermutigen
- Besondere Förderung über Preise für herausragende Arbeiten von Studierenden/Absolvent*innen des unterrepräsentierten Geschlechts
- Finanzielle Unterstützung von Wissenschaftler*innen des unterrepräsentierten Geschlechts bei Forschungsaufenthalten und Tagungsreisen im In- und Ausland

3.3 Erhöhung des Frauen-/Männeranteils an den Studierenden und erfolgreichen Abschlüssen

Beispiel: Der Anteil der Frauen an den Studierenden soll insgesamt erhöht werden auf XX %.

Mögliche Maßnahmen:

- Beteiligung am Girls' Day oder an vergleichbaren Angeboten (zur Gewinnung von männlichen Studierenden in Fakultäten mit einem niedrigen Männeranteil an den Studierenden: Beteiligung am Boys' Day)
- Geschlechtergerechte Gestaltung der Informationsmaterialien und Webseiten, gendersensibles Studiengangsmarketing
- eigene Veranstaltungen für Schülerinnen, z.B. mit weiblichen Rollenvorbildern bzw. entsprechend für Schüler mit männlichen Rollenvorbildern
- Aufbau oder Beteiligung von Programmen zur Gewinnung von Studierenden, z. B. über Praktika für Schülerinnen
- Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte in die Evaluation und Entwicklung von Studiengängen integrieren

3.4 Geschlechterparitätische Besetzung von Gremien

Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist auch in der Wahlordnung zum Akademischen Senat, zu den Fakultätsräten und zu den Instituts-/Fachbereichsgremien der Universität Hamburg verankert.

In Fakultäten mit einem geringen Anteil von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern kann diese Regelung zu einer überproportionalen Belastung von Frauen oder Männern

führen. In diesen Fällen sollten Möglichkeiten geprüft werden, die Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler an anderer Stelle zu entlasten.

Mögliche Maßnahmen:

- SHK-Stunden für Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die in besonderem Maße durch Gremienarbeit beansprucht werden

3.5 Vereinbarkeit

Die Universität Hamburg versteht sich als familiengerechte Hochschule, in der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur sind. Auch im Bereich Vereinbarkeit sollen die verschiedenen Statusgruppen berücksichtigt werden.

Mögliche Maßnahmen:

- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Familienaufgaben durch SHKs
- Übernahme von zusätzlichen Reisekosten bei Mitnahme einer Betreuungsperson bei dienstlich notwendigen Reisen
- Entwicklung eines Modells zur Flexibilisierung bei Elternzeiten, vgl.: BWLternzeitmodell
- Finanzielle Unterstützung bei der Kindernotfallbetreuung von 300 € pro Semester für Studierende und Beschäftigte der Fakultät
- Stipendien/Wiedereinstiegsprogramme für Mütter/Alleinerziehende, die auch einen Kinderzuschlag enthalten
- Stipendien für Studierende mit Betreuungsaufgaben (auch für ein Auslandsstudium mit Kind(ern))
- Notfalltopf für Studierende mit Betreuungsaufgaben
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers für Studierende und Beschäftigte
- Finanzierung von Vertretungen bei Beschäftigungsverboten z. B. aufgrund von Schwangerschaft

3.6 Diversity

Diversität bedeutet individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch in einer Organisation wie der Universität abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebenden Potentiale zu fördern. Bezogen auf die Merkmale innerhalb der Organisation können dies neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität und Ethnizität, langfristige gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, sexuelle Orientierung, auch die familiäre Situation in Hinblick auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, soziale Herkunft und fachliche Perspektive sein. Einzeln oder in Kombination (Intersektionalität) können diese Dimensionen Grundlage für Benachteiligungen (Diskriminierung) sein, was vor allem den Zugang zu und

die Verfügbarkeit von Ressourcen betrifft. Im hochschulischen Kontext kann sich dies etwa im Erreichen angestrebter Qualifikationsziele widerspiegeln.

Die Fakultät kann in Bezug auf Diversity ein Mission Statement und Bekenntnis zu Vielfalt in ihren Bestrebungen und Maßnahmen in diesem Bereich vorgeben.

Das Diversitykonzept der Universität Hamburg enthält einen umfangreichen Maßnahmenkatalog. Neben der Entwicklung eigener Maßnahmen ist es deswegen sinnvoll, wie bereits zu Beginn des Kapitels für alle Gleichstellungsthemen erwähnt, mit der Stabsstelle Gleichstellung gemeinsam auszuloten, in welchem Bereich der Diversitymaßnahmen sich die Fakultät engagieren könnte. Die Maßnahmen können sich z. B. auf die spezifischen Voraussetzungen und Bedarfe der Fakultät konzentrieren oder sich an den strategischen Überlegungen der gesamtuniversitären Diversity-Strategie orientieren. Wichtig sind die Information und Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder sowie der Aufbau von Diversitätskompetenz.

3.7 Berücksichtigung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre

Die Förderung der Aspekte Gender und Diversity in Forschung und Lehre ist eine weitere Aufgabe der Gleichstellung.

Mögliche Maßnahmen:

- Die Fakultät verfügt über X Professuren, deren Denominationen das Thema Gender- und/oder Diversityforschung beinhalten.
- Engagement im und Kooperation mit dem Zentrum Gender und Diversity
- Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in den Modulen der Studiengänge
- Angebot von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezug
- Vortragsreihen zu Gender und Diversity im Kontext der jeweiligen Fächer
- Workshops zur Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz bei Forschenden und Lehrenden
- Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung, siehe dazu insbesondere die Kriterien der DFG:
www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen

3.8 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Hier empfiehlt sich eine Abstimmung mit der Kontakt- und Beratungsstelle der Universität.

Mögliche Maßnahmen:

- Aufnahme des Themas in Sicherheitsunterweisungen
- Schulung von Führungskräften, d. h. Professuren, etc.
- Sensibilisierung durch Öffentlichkeitsmaßnahmen

- Zustellen von einrichtungsspezifischen Informationen

4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Der Gleichstellungsplan sollte Angaben zu den Aufgaben und Rechten der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät enthalten.

Die Gleichstellungsbeauftragten (meist Haupt- sowie Stellvertreter*innen) der Fakultät werden nach § 91 Abs. 2 Nr. 9 HmbHG vom Fakultätsrat gewählt. Die Gleichstellungsrichtlinie regelt in Abschnitt VI.2 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sollten in den Plänen genannt und ggf. ergänzt werden. Zu berücksichtigen sind dabei auch die fakultätsspezifischen Regelungen in den Fakultätssatzungen.

Hierbei sind auch Regelungen zur Binnenstruktur zu treffen, z.B. wenn es Fachbereiche/ Forschungszentren gibt, wie dann die Vertretung zu erfolgen hat.

Mögliche Maßnahmen zur Unterstützung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten:

- Lehrreduktion im Umfang von XX SWS für den*die Hauptvertreter*in sowie XX SWS für Stellvertretungen
- Stellenausstattung: Referent*in, wiss. MA, SHK
- Sachmittel in Höhe von XX Euro zur Durchführung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans und darüberhinausgehender Projekte
- Turnusmäßige Treffen zwischen Dekan*in, für Gleichstellung zuständiges Prodekanatsmitglied und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten
- Beteiligung an Fakultäts- und Fachbereichsgremien
- Bereitstellung einer Internetpräsenz innerhalb der Fakultätswebsite und Verlinkung
- Gewährung von gleichstellungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen

5 Budget

Der Gleichstellungsplan sollte Angaben dazu enthalten, wie viele Mittel (zur Aufgabenwahrnehmung notwendige Personal- und Sachmittel) für die genannten Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Die Angaben können sich entweder auf die einzelnen Maßnahmen oder das Gesamtbudget beziehen. In jedem Fall ist es sinnvoll, bei der Erstellung des Plans zu bedenken, welche finanziellen, aber auch personellen und zeitlichen Ressourcen für die jeweiligen Maßnahmen benötigt werden.

6 Erfolgskontrolle und Bericht

Der Plan enthält Angaben dazu, in welcher Form und in welchem Turnus über die Gleichstellungsarbeit berichtet wird. Eine Erfolgskontrolle könnte entlang der quantitativen Ziele wie bspw. Erhöhung des Professorinnenanteils geschehen.

7 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Nach Beschlussfassung in allen relevanten Gremien sollten Angaben ergänzt werden, wann der Plan in Kraft tritt und bis zu welchem Zeitpunkt er gültig ist. Der Gleichstellungsplan wird auf den Seiten der Fakultät und der Stabsstelle Gleichstellung veröffentlicht.

V Kontakt

Stabsstelle Gleichstellung

gleichstellung@uni-hamburg.de

familienbuero@uni-hamburg.de

diversity@uni-hamburg.de