

Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (wissenschaftliches Personal)

Beschlossen vom Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
am 31.05.2017

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (Juli 2001, letzte Fassung von Juni 2015) formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen: „Die Hochschulen tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in allen Bereichen bei, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.“ § 3 Abs. 4 HmbHG lautet: „Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management).“

In der Gleichstellungsrichtlinie (veröffentlicht 16.09.2016) der Universität Hamburg heißt es: „Ziel der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern an der Universität zu verwirklichen.“

Darüber hinaus gibt die Gleichstellungsrichtlinie der Universität Abs. VI.1.2 vor, das im Rahmen des laufenden Diversity Audits zu entwickelnde universitäre Diversity-Konzept auf fakultärer Ebene umzusetzen. Zudem unterliegt die Universität Hamburg dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das besagt, dass Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern sind.

Der Gleichstellungsplan der WiSo-Fakultät folgt den Vorgaben des HmbHG und der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg. Er sollte, um Redundanzen zu vermeiden, nur Regelungen enthalten, die nicht bereits in der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg niedergelegt sind. Der vorliegende Plan ist eine überarbeitete Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungsplans der Fakultät.

Ziel des Gleichstellungsplans der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Grundlage dafür ist eine diskriminierungsfreie Organisationskultur mit größtmöglicher Transparenz der verwendeten Verfahren, Prozesse, Entscheidungen und Routinen auf personalpolitischer Ebene, um Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-) Organisationsprozesse zu integrieren. Im Sinne von Gender Mainstreaming soll bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männer analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden.

Weiteres Ziel des Gleichstellungsplans ist der diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Umgang mit der Vielfalt unter den Angehörigen der Fakultät.

Die Fakultät fördert Themen der Geschlechter- und der Diversityforschung in Forschung und Lehre.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtverantwortung des Dekans Aufgabe aller Fakultätsmitglieder (Querschnittaufgabe). Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist für die Umsetzung und Evaluierung der Maßnahmen (Gleichstellungscontrolling) sowie die Entwicklung neuer Maßnahmen zuständig.

Bestandsaufnahme der Beschäftigten an der WiSo-Fakultät

	2014				2015				2016			
	gesamt	männl.	weibl.	weibl. in %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. in %	gesamt	männl.	weibl.	weibl. in %
Studierende ¹	5.977	2.775	3.202	54	5.795	2.718	3.077	53	6.077	2.845	3.232	53
Promovierende	336	172	164	49	471	253	218	46	461	239	222	48
Professorinnen und Professoren	63 ²	42 ²	21 ²	33	62 ²	37 ²	25 ²	40	56 ³	38 ³	18 ³	32
Juniorprofessorinnen und -professoren	15 ²	8 ²	7 ²	47	17 ²	8 ²	9 ²	53	14 ³	8 ³	6 ³	43
Wissenschaftliches Personal §28 Abs. 1 ²	194	102	92	47	105	47	58	55	101	46	55	54
Wissenschaftliches Personal §28 Abs. 2 ²					22	16	6	27	25	14	11	44
Wissenschaftliches Personal §28 Abs. 3 ²					83	44	39	47	71	36	35	49
davon unbefristet, §28 Abs. 3 ²					25	14	11	44	24	14	10	42
	Stichtag 15.09.2015				Stichtag 15.09.2016				Stichtag 31.12.2016			
¹ Studierende = Bachelor, Master, Diplom, Magister, jeweils Erststudium und Zweitstudium, inkl. weiterbildender Studiengänge												
² Personen, die sich im SU/Freistellung/EZ/etc. befinden, wurden gezählt; sofern sie vertreten wurden/werden, wurde die jeweilige Vertretung gezählt.												
³ Personen, die sich im SU/Freistellung/EZ/etc. befinden, wurden gezählt; Vertretungs-Prof, Gast-Prof, Fachvertretungen wurden nicht gezählt.												

Handlungsbedarf: Es wird ersichtlich, dass die Stufe der Promovierenden das Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung erfüllt, sowohl was das wiss. Personal § 28 Abs. 1 HmbHG betrifft als auch alle an der Graduate School Eingeschriebenen. Auf der Ebene des wiss. Personals § 28 Abs. 2 HmbHG fällt der Anteil der Frauen auf 44 %, hat aber gegenüber den Vorjahren eine deutliche Steigerung erfahren. Beim Personal nach § 28 Abs. 3 HmbHG ist die Geschlechterverteilung nahezu gleich, jedoch haben mehr Männer als Frauen unbefristete Stellen inne. Es ist darauf zu achten, dass die Geschlechterverteilung bei den unbefristeten Stellen ausgeglichen ist, da diese für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders attraktiv sind.

Bei den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind die Anteile derzeit fast ausgeglichen, jedoch muss hier in Zukunft überprüft werden, wer eine JP mit oder ohne Tenure Track erhält. Der **größte Handlungsbedarf** besteht auf der Ebene der Professorinnen und Professoren, auf der der Frauenanteil 34 % beträgt und geringer als 2015 ausfällt. Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung ist auf dieser Ebene nur mit verstärkten Gleichstellungsmaßnahmen und einer hohen Gleichstellungsmotivation sowie -kompetenz aller Beteiligten in Berufungskommissionen zu erreichen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass in den nächsten Jahren voraussichtlich nur in begrenztem Umfang Professuren frei werden.

Ziel der Gleichstellung ist deshalb, a) die Zahl weiblicher Postdocs, b) die Zahl von Juniorprofessorinnen mit Tenure Track und c) die Zahl der Professorinnen an der WiSo-Fakultät zu erhöhen.

I. Laufzeit des Gleichstellungsplans

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans beträgt fünf Jahre, beginnend mit dem [Datum des Beginns]. Nach Ablauf dieser Frist ist der Gleichstellungsplan von der Fakultät auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben.

II. Die/der Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Fakultät hat eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten.

(2) Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungszielen und Gleichstellungsmaßnahmen zuständig. Dabei kooperiert er/sie mit der Fakultät bzw. dem Dekanat.

II.1. Die Wahl der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag der Gleichstellungskonferenz des wissenschaftlichen Personals der Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Die bis zu sechs Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sollen aus den verschiedenen Organisationseinheiten der Fakultät stammen, können jedoch Aufgaben aus der gesamten Fakultät übernehmen. Erwünscht ist eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellvertreterposten.

(2) Die Amtszeit der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter beträgt zwei Jahre.

(3) Für die Wahl ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden Fakultätsratsmitglieder erforderlich.

(4) Eine Wiederwahl der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist möglich.

II.2. Rechte und Pflichten der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 16.09.2016 legt Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten wie folgt fest:

„Gemäß § 87 Abs. 3 HmbHG haben die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien ihrer jeweiligen Fakultät oder zentralen Einrichtung.

Alle Gleichstellungsbeauftragten haben folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen für das wissenschaftliche Personal,

- Beteiligung an Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt,
- rechtzeitige Information über alle die Gleichstellung betreffenden Angelegenheiten,
- Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen im Einvernehmen mit den jeweiligen Studierenden
- Information über die Vergabe von leistungsorientierten Mitteln“

(2) Zu den Dekanatssitzungen wird der/die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten sind.

(3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird über Änderungen informiert, die gleichstellungsrelevante Auswirkungen haben können. Dafür steht ihr/ihm eine feste Ansprechperson im Dekanat zur Verfügung, die sowohl eigenständig Informationen weitergibt als auch nach Bedarf Informationen bereitstellt.

(4) Das Dekanat führt regelmäßig, aber mindestens einmal im Semester, Gespräche mit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Fragen der Gleichstellung.

(5) Der/die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Gleichstellungskonferenzen der Universität teil und repräsentiert dort die Fakultät. Er/sie oder eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter nimmt an den Sitzungen der Fakultätskammer teil. Er/sie oder eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter nimmt an den Fakultätsratssitzungen und den Sitzungen der Fachbereiche teil.

(6) In den Berufungsverfahren ist die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter in allen Phasen miteinzubeziehen. Geplante Ausschreibungen werden ihm/ihr frühzeitig übermittelt, sie/er wird beratend tätig.

(7) Die Fakultätsverwaltung liefert dem Gleichstellungsbüro auf Anfrage Statistiken über das wissenschaftliche Personal, aus denen der jeweilige Frauen- und Männeranteil sowie ggf. weitere diversitätsrelevante Daten ersichtlich sind. Daten, die von Seiten der Präsidialverwaltung zur Verfügung stehen, werden vom Gleichstellungsbüro ergänzend angefordert.

(8) Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter laden einmal im Semester die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Statusgruppen der Fakultät zu einer Gleichstellungsversammlung ein.

(9) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist für Fragen und Anregungen aller (wiss.) Fakultätsmitglieder zu Gleichstellungsthemen auch außerhalb der Gleichstellungsversammlung ansprechbar.

(10) Auf der Website der Gleichstellung wird regelmäßig und aktuell über gleichstellungsrelevante Themen (Ausschreibungen, Veranstaltungen, Verfahren, Verweise auf fakultätsexterne Veranstaltungen etc.) informiert.

(11) Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Fakultätsrat am Ende ihrer oder seiner Amtsperiode Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Fakultät. Über die Verwendung der Gleichstellungsmittel wird dem Dekanat jährlich Bericht erstattet.

(12) Die/der Gleichstellungsbeauftragte folgt den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Universität: „Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der dezentralen wissenschaftlichen Einrichtungen teilen Verstöße gegen die Gleichstellungsrichtlinie der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität unverzüglich mit. Diese oder dieser kann wiederum gemäß Satz 1 ein entsprechendes schriftliches Votum und ggf. Widerspruch gegen die Entscheidung oder Maßnahme des entsprechenden Hochschulorgans einlegen.“

II.3. Entlastung der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Fakultät stellt für die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und für die Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine angemessene Entlastung sicher.

Als angemessene Entlastung wird eine Reduktion der Lehrverpflichtung um 2 SWS des in der Fakultät erbrachten Deputats sowie die Zurverfügungstellung einer unbefristeten halben Sekretariatsstelle festgelegt.

(2) Die Stellvertreterinnen und Stellvertreter erhalten eine Entlastung in Form von Hilfskraftstunden aus Fakultätsmitteln (3 Std./Woche im Semester für die gesamte Amtslaufzeit).

II.4. Finanzmittel zur Förderung der Gleichstellung und Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Fakultät stellt Finanzmittel für die Förderung der Gleichstellung sowie die Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter in Höhe von 30.000,- Euro pro Haushaltsjahr zur Verfügung. Das Budget wird ggf. um den gleichen Anteil wie andere vergleichbare Budgets erhöht. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte erstattet am Ende des Jahres dem Dekanat und Fakultätsrat Bericht über die Verwendung des Gleichstellungsbudgets.

III. Strukturschaffende Maßnahmen

Struktur- und Entwicklungsplan

Bei der Beratung des Struktur- und Entwicklungsplans und der Planung der Ausschreibungen von Professuren sollen alle Beteiligten Sorge tragen, dass die Schwerpunkte Gender & Diversity Berücksichtigung finden und wann immer thematisch sinnvoll als explizite Kriterien in die Ausschreibungen aufgenommen werden. Teildominationen in Geschlechter- und Diversityforschung sind zu begrüßen. Forschungsprojekte zu Gender & Diversity sollen gezielt gefördert werden.

LOMI-Mittel

Bei der Vergabe der LOMI-Mittel werden Gender- & Diversity-Kriterien berücksichtigt. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte berät das Dekanat bei der Spezifizierung von Kriterien.

IV. Stellenbesetzungen

Die Fakultät strebt eine Besetzung jeder Qualifikationsstufe des wissenschaftlichen Personals mit Frauen mindestens entsprechend dem Frauenanteil der jeweils darunter liegenden Qualifikationsebene an (Kaskadenmodell). Als Zielgröße wird ein Frauenanteil von 50 % auf allen Qualifikationsstufen definiert. Dies trifft auch auf Männer zu, sofern sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

(1) Berufungsverfahren

Die an Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren beteiligten Personen werden aufgefordert, sich aktiv um die Bewerbung von qualifizierten Frauen (fakultätsintern und -extern) zu bemühen. Zur Besetzung von Berufungsausschüssen regelt die Berufsordnung vom 20.11.2014, § 5 Näheres.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist an der Verfassung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Das aktive und gezielte Bemühen, geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen, ist eine elementare Aufgabe der Berufungsausschüsse.

Bei anstehenden Ausschreibungen von Professuren wird geprüft, ob eine Teilwidmung in Richtung Gender- und Diversity-Forschung möglich ist.

Gemäß der Gleichstellungsrichtlinie Abs. III der Universität und der Berufsordnung ist im Berufungsverfahren die Fähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten zu prüfen, die Gender- und Diversitythematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen.

Die Gleichstellung bietet verschiedene Maßnahmen an, um Berufungen von Frauen zu fördern: Bewerbungstraining für externe Berufungsverfahren; Sensibilisierung aller Beteiligten an Berufungsverfahren für die Gender & Diversity Thematik und für Diskriminierungsfragen; Schulungen und Unterstützung für (stellv.) Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen.

(2) Mittelbau

Die Fakultät strebt eine geschlechterparitätische Besetzung der Stellen des wiss. Mittelbaus an. Dies betrifft insbesondere den Postdoc-Bereich.

Der/die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Stellvertreterin oder der Stellvertreter sind zu Bewerbungsgesprächen bei der Besetzung unbefristeter wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu beteiligen und insbesondere einzuladen. Bei allen Personalauswahlverfahren sind der/dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter die Auswahlunterlagen zur Prüfung frühzeitig vorzulegen.

Informationen zum Procedere sind auf der Website zu finden.

(3) Weiteres wissenschaftliches Personal

Die Gremien und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der Fakultät verpflichten sich, solange der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nicht 50 % beträgt und sofern keine Gründe der Sicherstellung des Lehrangebots dagegen stehen, Lehraufträge und Gastprofessuren aus Haushaltsmitteln der Universität Hamburg sowie Vakanzvertretungen vorrangig an Frauen zu vergeben.

V. Fördermaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei den Fördermaßnahmen ist die Zielgruppe des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere auf der Ebene der Postdocs und Juniorprofessorinnen, besonderes Anliegen der Fakultät. Eine weitere Zielgruppe betrifft im Rahmen des Diversity Managements wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.

- (1) Die jährliche von der/dem Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Auslobung des Genderförderfonds fördert geschlechterunabhängig herausragende Projekte in Forschung und Lehre mit Genderbezug. Die Höhe der Förderung richtet sich nach den zur Verfügung stehenden Mitteln und der Zahl und Qualität der Anträge.
- (2) Weitere Maßnahmen umfassen verschiedene Angebote, die je nach Nachfrage und Erfolg weiterentwickelt und ausgebaut werden. Dopplungen mit Angeboten zentraler Stellen (Stabsstelle Gleichstellung, Career Center etc.) sollen vermieden werden. Die Angebote können u.a. beinhalten: Workshops, in denen Kompetenzen für eine wissenschaftliche Karriere erworben werden; Workshops, die Gender- und Diversitykompetenz fördern.
- (3) Aktive Tagungsteilnahmen und Lektorate für geplante Veröffentlichungen sollen finanziell unterstützt werden. Zielgruppen sind Frauen in der Postdoc-Phase und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund.
- (4) Gestaltung und Inhalte der Angebote werden in ihrer Qualität stetig überprüft und weiterentwickelt.
- (5) Die Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Kommission des Zentrums Genderwissen wird fortgeführt. Dort werden Lehraufträge, Vorträge und Tagungen im Bereich Gender, Diversity und Intersektionalität organisiert sowie die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität“ vergeben.
- (6) Synergien mit Programmen und Angeboten auf Universitätsebene werden hergestellt.

VI. Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium

Die Fakultät bietet unter der Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten und gemäß der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Abs. IV Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie an. Dies können sein: Workshops zur Work-Life Balance, finanzielle Unterstützung in Form von Hilfskraftstunden, finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung von Gastreferentinnen und Gastreferenten o.Ä. Besonderes Augenmerk soll auf Hilfestellungen bei der Wiedereingliederung nach Elternzeit gelegt werden. Auch diese Angebote werden je nach Nachfrage und Erfolg stetig angepasst.

Die Fakultät setzt sich unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten dafür ein, dass Sitzungstermine, Lehrveranstaltungszeiten, Arbeitsverträge und Vereinbarungen nicht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Studierende mit Familienpflichten benachteiligen.

VII. Berücksichtigung der Gender- und Diversitythematik in Forschung und Lehre

Die Fakultät fördert gemäß der Gleichstellungsrichtlinie III der Universität die Integration geschlechter- und diversitybezogener Fragestellungen und Perspektiven in Lehr- und Forschungsinhalten (Gender Studies, Disability Studies, Intersektionalitätsforschung, Postcolonial Studies, Migrationsforschung, Altersforschung). Lehrinhalte und Didaktik sollen gender- und diversitätssensibel sein, d.h. Geschlechter- und sonstige Stereotypen sollen vermieden, die Sprache der Lehrenden soll nichtdiskriminierend sein.

- (1) Die Fakultät unterstützt auf Antrag Projekte in den Bereichen Geschlechterforschung und Managing Diversity. Die Mittel werden im Rahmen des Genderförderfonds verausgabt.
- (2) Lehrende werden aufgefordert zu prüfen, ob und inwieweit Fragen der Geschlechter- und Diversityforschung in die Lehrveranstaltungen integriert und auch als prüfungsrelevante Studienleistung berücksichtigt werden können.
- (3) Die Gender- und Diversitykompetenz von Lehrenden wird in der Fakultät mit Weiterbildungsangeboten gefördert, die die Angebote zentraler Stellen der UHH sinnvoll ergänzen.
- (4) Die Verbreitung und Nutzung des „Genderzertifikats“ und des Zertifikats „Intersektionalität“ wird gefördert.
- (5) Die Fakultät bietet unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen und Stellvertreter regelmäßig Veranstaltungen (Vorträge, Podiumsdiskussionen, kleine Tagungen o.ä.) an, die aktuelle Gender- und Gleichstellungsfragen aufgreifen und öffentlich sind. Ein Teil der Veranstaltungen soll auch nichtwissenschaftliches Publikum der Stadt Hamburg ansprechen, um den Austausch mit ihren Einwohnerinnen und Einwohnern zu fördern.
- (6) Die Fakultät fördert die Vernetzung aller Gender- und Diversityforschenden an allen Fachbereichen und bietet dafür unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten ein geeignetes Forum (aktive Mittagspause o.ä.).
- (7) Auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten und anderer Fakultätsmitglieder werden in der Bibliothek Bücher und Zeitschriften mit Gender- und Diversitythematik im Rahmen des vorhandenen Bibliotheksbudgets erworben.

VIII. Managing Diversity

Die Fakultät fördert gemäß dem HmbHG und der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Maßnahmen zu einem verbesserten Diversity Management. Die folgenden genannten Schwerpunkte und Angebote werden je nach Bedarf und Entwicklung der Fakultät stetig geprüft und angepasst.

(1) Psychische und körperliche Beeinträchtigungen

Die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen wird seit 2002 durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) geregelt. Inklusion und Partizipation

von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen ist Ziel der Gleichstellung der Fakultät. Angebote können umfassen: Sensibilisierung aller Fakultätsmitglieder für diese Thematik in Form von Vorträgen, Informationsbroschüren. Hilfestellungen für Betroffene bei Beantragungen von persönlicher Assistenz etc.

Der Umgang mit Studierenden mit Beeinträchtigungen soll unterstützt werden, z.B. in Form von Informationsbroschüren.

Hierbei ist eine Zusammenarbeit mit den Behindertenbeauftragten der UHH sinnvoll.

(2) Ethnische Herkunft und Internationalisierung

Die Gleichstellung der Fakultät wirkt darauf hin, kulturelle Vielfalt zu fördern. Dies betrifft zum einen die Förderung von an der Fakultät beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund und von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern sowie Gastdozentinnen und Gastdozenten aus dem Ausland. Zum anderen soll die Integration von an der Fakultät beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler sowie -dozentinnen und -Gastdozenten unterschiedlicher Glaubensrichtungen gefördert werden. Angebote für geflüchtete Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen besonders gefördert werden.

Hierfür sind folgende Maßnahmen denkbar: Workshops zu interkulturellem Training, Kooperation mit der Abteilung Internationales der UHH und mit dem Prodekanat für Internationalisierung der Fakultät, sowie die Kooperation mit UHHhilft.

(3) Alter

Die Fakultät setzt sich für die Wertschätzung aller Generationen ein. Denkbar sind Workshops zu Alter und Arbeitsfähigkeit oder zu altersgemischten Teams sowie die Prüfung auf Nichtdiskriminierung älterer Bewerberinnen und Bewerber in Einstellungs- und Berufungsverfahren.

(4) Sexuelle Orientierung

Die Fakultät verpflichtet sich zu einer Inklusionspolitik von allen nicht-heterosexuellen Lebensformen. Die Gründung einer LGBTI-Gruppe wird begrüßt. Projekte und Veranstaltungen zu diesem Thema werden unterstützt oder von der Gleichstellung selbst durchgeführt.

(5) Der Zugang zum Studium ohne Abitur wird durch das HmbHG (§38) grundsätzlich in allen Bachelorstudiengängen der Universität Hamburg eröffnet. Dieses Angebot wird von Seiten der Gleichstellung unterstützt.

IX. Vernetzung

Um bestehende Strukturen und Wissen zu bündeln, soll sich die Gleichstellung der Fakultät mit verschiedenen Ebenen und Institutionen innerhalb und außerhalb der Universität vernetzen und mit diesen kooperieren. Neben der Stabsstelle Gleichstellung können dies z.B. sein: Abteilung Internationales UHH, Zentrum für Weiterbildung der UHH, Audit familiengerechte Hochschule, Behindertenbeauftragte oder Behindertenbeauftragter der UHH, Stabsstelle Gleichstellung der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung der Stadt Hamburg, Familienbüro UHH, Career Center UHH,

HOPES, UHH hilft, Mentoring UNICA, AGG-Beschwerdestelle, STUGHES, Zentrum GenderWissen, Zonta-Club Hamburg etc.

X. Geschlechtergerechte Sprache

Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung folgend verpflichtet sich die Fakultät zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in allen Bereichen. Auch Lehrmaterialien und Fallvorstellungen mit stereotypen Rollenzuweisungen und diskriminierenden Inhalten sind zu vermeiden.

XI. Umsetzung der Gleichstellungsziele und Ergebnisevaluation

(1) Das Dekanat, der Fakultätsrat, die Räte der Fachbereiche und die Graduate School der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird.

(2) Der Dekanin bzw. dem Dekan obliegt im Hinblick auf die Einlösung des Gleichstellungsauftrags eine besondere Verantwortung. Er bzw. sie achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in allen seinen Teilen und trägt dafür Sorge, dass die angestrebte Gleichstellung beider Geschlechter bei allen Entscheidungen Berücksichtigung findet.