

Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

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

Fortschreibung 2023, beschlossen vom Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am 07.06.2023

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, aktuelle Fassung vom 07.02.2019) 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.“

Im November 2008 unterzeichnete die Universität Hamburg die Charta der Vielfalt und erklärt damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden und Studierenden sollen Wertschätzung erfahren unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung und ohne rassistische Diskriminierung (§ 1 AGG). Darüber hinaus hat sich die Universität Hamburg im Diversity-Konzept (2019-2023) verpflichtet, einen konstruktiven Umgang mit Diversität zu pflegen. Aus der Präambel: „Diversität bedeutet individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch in einer Organisation wie der UHH 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. Einzelne 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.“

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 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 Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder (Querschnittaufgabe). Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist für die Umsetzung und Evaluierung der Maßnahmen (Gleichstellungscontrolling) sowie die Entwicklung neuer Maßnahmen zuständig.

I. Bestandsaufnahme und Ist-Analyse der Beschäftigten und Studierenden an der WiSo-Fakultät

I.1. Bestandsaufnahme

Tabelle 1

Auswertung der Studierenden für den Gleichstellungsbericht für die Studienjahre 2017 bis 2021 nach Fachbereich											
		WiSe 2017/18		WiSe 2018/19		WiSe 2019/20		WiSe 2020/21		WiSe 2021/22	
	Geschlecht	Anzahl	Anteil								
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		6.479		6.400		6.347		6.355		6.215	
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen - WISO		282		293		301		343		337	
	weiblich	146	51,8%	145	49,5%	142	47,2%	164	47,8%	169	50,1%
FB Volkswirtschaftslehre		1.088		1.127		1.102		1.020		954	
	weiblich	428	39,3%	410	36,4%	398	36,1%	356	34,9%	327	34,3%
FB Sozialökonomie		3.300		3.161		3.075		3.063		3.004	
	weiblich	1.830	55,5%	1.799	56,9%	1.762	57,3%	1.760	57,5%	1.703	56,7%
FB Sozialwissenschaften		1.809		1.819		1.869		1.929		1.920	
	weiblich	1.071	59,2%	1.047	57,6%	1.085	58,1%	1.136	58,9%	1.135	59,1%
<i>Quelle: Hochschulstatistik, Stand: 01.12.2021</i>											
<i>Anmerkungen:</i>											
<i>1. Die Auswertung beinhaltet Studierende in Personen, die ausschließlich im ersten Studiengang eingeschrieben sind. Doppelzählungen sind somit ausgeschlossen.</i>											
<i>2. Die Auswertung beinhaltet ausschließlich Hauptfächer.</i>											
<i>3. Die Auswertung beinhaltet Beurlaubte, jedoch keine Promovierenden und Exmatrikulationen.</i>											
<i>4. Studienanfänger:innen sind Studierende im 1. Fachsemester.</i>											

Tabelle 2

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Beschäftigungsumfang (TZ/VZ)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Anteil								
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	216		220		225		244		252	
FB Sozialökonomie	103		106		107		110		120	
Teilzeit	56	54,4%	57	53,8%	54	50,5%	53	48,2%	68	56,7%
Weiblich	26	46,4%	30	52,6%	27	50,0%	30	56,6%	40	58,8%
Vollzeit	47	45,6%	49	46,2%	53	49,5%	57	51,8%	52	43,3%
Weiblich	23	48,9%	19	38,8%	26	49,1%	27	47,4%	27	51,9%
FB Sozialwissenschaften	69		71		73		79		76	
Teilzeit	41	59,4%	43	60,6%	43	58,9%	45	57,0%	50	65,8%
Weiblich	22	53,7%	23	53,5%	25	58,1%	22	48,9%	22	44,0%
Vollzeit	28	40,6%	28	39,4%	30	41,1%	34	43,0%	26	34,2%
Weiblich	12	42,9%	15	53,6%	17	56,7%	17	50,0%	14	53,8%
FB Volkswirtschaftslehre	42		41		42		53		54	
Teilzeit	20	47,6%	24	58,5%	23	54,8%	30	56,6%	36	66,7%
Weiblich	10	50,0%	11	45,8%	9	39,1%	12	40,0%	15	41,7%
Vollzeit	22	52,4%	17	41,5%	19	45,2%	23	43,4%	18	33,3%
Weiblich	6	27,3%	4	23,5%	5	26,3%	8	34,8%	5	27,8%
Zentrale administrative Einrichtungen - WISO	2		2		3		2		2	
Teilzeit	1	50,0%	1	50,0%	2	66,7%		0,0%		0,0%
Männlich	1	100,0%	1	100,0%	2	100,0%				
Vollzeit	1	50,0%	1	50,0%	1	33,3%	2	100,0%	2	100,0%
Männlich	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	2	100,0%	2	100,0%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.21

Anmerkungen:

Die Auswertung beinhaltet keine Beurlaubten.

Ab 2018 zählen Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten, zum Wissenschaftlichen Personal (ohne Profs), bis 2017 zu den Professor:innen (zumeist Höherer Dienst).

Tabelle 3

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Beschäftigung (befristet/unbefristet)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Anteil								
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	216		220		225		244		252	
FB Sozialökonomie	103		106		107		110		120	
befristet	90		92		95		99		107	
Weiblich	44	48,9%	44	47,8%	49	51,6%	52	52,5%	61	57,0%
unbefristet	13		14		12		11		13	
Weiblich	5	38,5%	5	35,7%	4	33,3%	5	45,5%	6	46,2%
FB Sozialwissenschaften	69		71		73		79		76	
befristet	61		60		66		71		67	
Weiblich	29	47,5%	32	53,3%	38	57,6%	34	47,9%	31	46,3%
unbefristet	8		11		7		8		9	
Weiblich	5	62,5%	6	54,5%	4	57,1%	5	62,5%	5	55,6%
FB Volkswirtschaftslehre	42		41		42		53		54	
befristet	40		40		41		52		53	
Weiblich	16	40,0%	15	37,5%	14	34,1%	20	38,5%	20	37,7%
unbefristet	2		1		1		1		1	
Männlich	2	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%	1	100,0%
Zentrale administrative Einrichtungen - WISO	2		2		3		2		2	
befristet					1					
Männlich					1	100,0%				
unbefristet	2		2		2		2		2	
Männlich	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%	2	100,0%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.21

Anmerkungen:

Die Auswertung beinhaltet keine Beurlaubten.

Ab 2018 zählen Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten, zum Wissenschaftlichen Personal (ohne Profs), bis 2017 zu den Professor:innen (zumeist Höherer Dienst).

Tabelle 4

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Art der Beschäftigung											
	2017		2018		2019		2020		2021		
	Anzahl	Anteil									
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	216		220		225		244		252		
FB Sozialökonomie	103		106		107		110		120		
Wiss. Mitarbeiter:innen	102		106		105		109		117		
WiMA§28(1)Promo	37		53		49		50		54		
Weiblich	18	48,6%	25	47,2%	28	57,1%	27	54,0%	31	57,4%	
WiMA§28(2)Habil	11		16		14		14		12		
Weiblich	5	45,5%	6	37,5%	5	35,7%	7	50,0%	8	66,7%	
WiMA§28(3)DriMi	13		16		20		29		30		
Weiblich	7	53,8%	9	56,3%	7	35,0%	14	48,3%	14	46,7%	
WiMA§28(3)Lehre	10		15		13		13		14		
Weiblich	4	40,0%	7	46,7%	6	46,2%	7	53,8%	7	50,0%	
WiMA§28(3)Sonst	9		6		9		3		7		
Weiblich	4	44,4%	2	33,3%	7	77,8%	2	66,7%	6	85,7%	
FB Sozialwissenschaften	69		71		73		79		76		
Wiss. Mitarbeiter:innen	69		70		72		78		75		
WiMA§28(1)Promo	19		28		24		21		21		
Weiblich	11	57,9%	15	53,6%	14	58,3%	11	52,4%	10	47,6%	
WiMA§28(2)Habil	6		6		15		13		9		
Weiblich	2	33,3%	3	50,0%	9	60,0%	6	46,2%	6	66,7%	
WiMA§28(3)DriMi	19		17		19		30		29		
Weiblich	7	36,8%	8	47,1%	10	52,6%	12	40,0%	12	41,4%	
WiMA§28(3)Lehre	2		4		4		4		4		
Weiblich		0,0%	1	25,0%	1	25,0%	1	25,0%	1	25,0%	
WiMA§28(3)Sonst	8		15		10		10		12		
Weiblich	6	75,0%	11	73,3%	7	70,0%	8	80,0%	6	50,0%	
FB Volkswirtschaftslehre	42		41		42		53		54		
Wiss. Mitarbeiter:innen	42		40		40		53		53		
WiMA§28(1)Promo	25		28		27		26		23		
Weiblich	11	44,0%	10	35,7%	10	37,0%	8	30,8%	8	34,8%	
WiMA§28(2)Habil	4		6		4		5		7		
Weiblich	2	50,0%	3	50,0%	1	25,0%	2	40,0%	1	14,3%	
WiMA§28(3)DriMi	3		5		8		18		20		
Weiblich	1	33,3%	1	20,0%	1	12,5%	7	38,9%	8	40,0%	
WiMA§28(3)Lehre	2		1		1		1		1		
WiMA§28(3)Sonst							3		2		
Weiblich							3	100,0%	2	100,0%	
Zentrale administrative Einrichtungen - WISO	2		2		3		2		2		
Wiss. Mitarbeiter:innen	2		2		3		2		2		
WiMA§28(3)DriMi					1						
WiMA§28(3)Sonst	2		2		2		2		2		

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.21

Anmerkungen:

Die Auswertung beinhaltet keine Beurlaubten.

Ab 2018 zählen Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten, zum Wissenschaftlichen Personal (ohne Profs), bis 2017 zu den Professor:innen (zumeist Höherer Dienst).

*ab 2020 inklusive Abgeordnete Lehrer

Tabelle 5

Hauptberufliche Professor:innen nach Geschlecht und Besoldungsgruppe										
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Anzahl	Anteil								
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	74		66		70		77		80	
W1*	15		11		13		14		18	
Weiblich	7	46,7%	5	45,5%	8	61,5%	10	71,4%	11	61,1%
W2 / C3	14		13		13		14		14	
Weiblich	5	35,7%	4	30,8%	4	30,8%	5	35,7%	5	35,7%
W3 / C4	40		41		44		48		46	
Weiblich	13	32,5%	13	31,7%	14	31,8%	16	33,3%	17	37,0%
Höherer Dienst**	5		1				1		2	
Weiblich	1	20,0%		0,0%			1	100,0%	1	50,0%
<i>Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.21</i>										
<i>Anmerkungen:</i>										
<i>Die Auswertung beinhaltet keine Beurlaubten.</i>										
<i>Die Auswertung beinhaltet gemeinsame Berufungen nach Erstattungsmodell. Nicht enthalten sind gemeinsame Berufungen nach Beurlaubungsmodell.</i>										
<i>Ab 2018 zählen Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten, zum Wissenschaftlichen Personal (ohne Profs), bis 2017 zu den Professor:innen (zumeist Höherer Dienst).</i>										
<i>*Bis 2017 inkl. vereinzelt C2 und Gehobenen Dienst.</i>										
<i>**Es handelt sich bis 2017 vor allem um Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten mit Sonderarbeitsverträgen.</i>										

I.2. Ist-Analyse in den jeweiligen Fachbereichen

(1) VWL

In der VWL ist der Frauenanteil auf allen Stufen niedrig, beginnend bei den Studierenden - Frauenanteil ähnlich wie bundesweiter Durchschnitt (Quelle Statista) - bis hin zu den Professuren. Daher erscheint die verstärkte Gewinnung von Frauen (und anderer unterrepräsentierter Gruppen) in diesem Fachbereich besonders wichtig. Gemäß des Kaskadenmodells müssen entsprechende Maßnahmen auf allen Stufen ansetzen.

(2) Sozialökonomie

In der Sozialökonomie ist das Geschlechterverhältnis auf den unteren Karrierestufen sowie bei den Studierenden paritätisch, in manchen Studiengängen ist der Frauenanteil sehr hoch. Erst ab den höheren Besoldungsstufen der Professuren sind Frauen noch unterrepräsentiert, wenn auch der Fachbereich mit ca. 40 % Frauenanteil gut aufgestellt ist. Nichtsdestotrotz bleibt es das Ziel, diesen Anteil zu erhöhen.

(3) Sozialwissenschaften

Die Stellen sind auf allen Stufen einschließlich Professuren hinsichtlich der Geschlechterparität relativ ausgewogen besetzt. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil über 50%. Ziel ist es, die Parität im Bereich des wissenschaftlichen Personals langfristig zu erhalten (gemäß HambHG, § 3, Abs. 5). Der

Frauenanteil bei unbefristeten Stellen ist leicht überdurchschnittlich (5 von 9 Stellen), jedoch ist das Geschlechterverhältnis bei den WiMA 28(3) Lehre (3 männl.:1 weibl., Stand 1/2023: 4:1) unausgewogen. Hier ist das Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Bei allen Fachbereichen ist sicherzustellen, dass neu geschaffene Dauerstellen für wissenschaftliche Mitarbeitende, die vorwiegend in der Lehre tätig sind, geschlechtergerecht ausgeschrieben und besetzt werden.

Der **größte Handlungsbedarf** besteht insgesamt auf der Ebene der Professorinnen und Professoren, insbesondere den W3-Stellen. Der Frauenanteil liegt bei den W3-Professuren bei 38% (Stand 2022, Stand 2021: 37%). Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung ist auf dieser Ebene nur mit verstärkten Gleichstellungsmaßnahmen und einer hohen Gleichstellungsmotivation sowie -kompetenz aller Beteiligten in Berufungsausschüssen zu erreichen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass in den nächsten Jahren voraussichtlich nur in begrenztem Umfang Professuren frei werden bzw. nachbesetzt werden. Ein weiterer Handlungsbedarf besteht in der Analyse eines möglichen Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung. Zudem sollten die Frauenanteile bei (potenziell) unbefristeten Stellen, d.h. W1 TT und Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende nach §28 Abs. 3, die vorwiegend in der Lehre tätig, sind erhöht werden.

Ziel der Gleichstellung ist deshalb, a) in der VWL die Frauenanteile auf allen Stufen des wissenschaftlichen Karriereweges, b), die Frauenanteile bei Dauerstellen, c) die Zahl von Juniorprofessorinnen mit Tenure Track und d) die Zahl der W3-Professorinnen an der WiSo-Fakultät zu erhöhen, sowie e) dem potentiell vorhandenen Gender-Pay-Gap entgegenzuwirken.

II. Die/der Gleichstellungsbeauftragte

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

(2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungszielen und Gleichstellungsmaßnahmen zuständig. Dabei kooperiert sie/er 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:n Gleichstellungsbeauftragte:n sowie die Stellvertreter:innen. Die bis zu sechs Stellvertreter:innen 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 Stellvertreter:innen beträgt zwei Jahre.

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

(4) Eine Wiederwahl der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreter:innen ist möglich.

II.2. Rechte und Pflichten der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 07.02.2019 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/dem Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Fragen der Gleichstellung.

(5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Gleichstellungskonferenzen der Universität teil und repräsentiert dort die Fakultät. Sie/er oder ein:e Stellvertreter:in nimmt an den Sitzungen der Fakultätskammer teil. Sie/er oder ein:e Stellvertreter:in nimmt an den Fakultätsratsitzungen und den Sitzungen der Fachbereiche teil.

(6) In den Berufungsverfahren ist die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die/der Stellvertreter:in in allen Phasen miteinzubeziehen. Geplante Ausschreibungen werden ihr/ihm frühzeitig übermittelt, sie/er wird beratend tätig. Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die/der Stellvertreter:in sollen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem der Kommissionsmitglieder stehen.

(7) Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die/der Stellvertreter:in ist bei Dauerstellen möglichst frühzeitig einzubeziehen und nimmt am Auswahlverfahren teil.

(8) 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.

(9) Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreter:innen laden einmal im Semester die Wissenschaftler:innen aller Statusgruppen der Fakultät zu einer Gleichstellungsversammlung ein.

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

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

(12) 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.

(13) 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/den Gleichstellungsbeauftragte:n der Fakultät eine angemessene Entlastung sicher. Als angemessene Entlastung wird eine Reduktion der Lehrverpflichtung um 2,5 SWS des in der Fakultät erbrachten Deputats sowie die Zurverfügungstellung einer unbefristeten halben Sekretariatsstelle festgelegt.

(2) Die Stellvertreteri:nnen 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 Stellvertreter:innen in Höhe von 30.000,- Euro pro Haushaltsjahr zur Verfügung. Das Budget wird ggf. um den gleichen Anteil wie andere vergleichbare Budgets erhöht/gekürzt. Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet am Ende des Jahres dem Dekanat und Fakultätsrat Bericht über die Verwendung des Gleichstellungsbudgets.

III. Strukturschaffende Maßnahmen

Bei 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. Dies wird in größerem Umfang ab den 2030er Jahren relevant werden. Forschungsprojekte zu Gender & Diversity sollen gezielt gefördert werden.

LOMI-Mittel: Bei der Vergabe der LOMI-Mittel werden Gender- & Diversity-Kriterien berücksichtigt. Auch in Zukunft sollen Promotionen von Frauen und von Personen mit internationaler Geschichte besonders honoriert werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte berät das Dekanat bei der Spezifizierung weiterer Kriterien.

Geplant ist, die Teilnahme von Professor:innen und WiMAs an einem Unconscious-Bias Workshop in die LOMI-Berechnung miteinzubeziehen. Wir empfehlen die Teilnahme an solchen Workshops allen Mitgliedern von Berufungsausschüssen, insbesondere den Kommissionsvorsitzenden.

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. 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 Kandidat:innen zu prüfen, die Gender- und Diversitythematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen. Die Gleichstellung der Fakultät und der Universität 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 wissenschaftlichen Mittelbaus an. Dies betrifft insbesondere Dauerstellen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. die/der Stellvertreter:in können bereits bei der Planung solcher Stellen beteiligt werden. Bei der Bildung einer Auswahlkommission und beim Auswahlprozess ist die Gleichstellung zu beteiligen. Die Stellen sind in der Ausrichtung und in der Wortwahl so auszuschreiben, dass sich möglichst viele Frauen bewerben. Wenn möglich, ist im Vorfeld der Ausschreibung zu klären, ob es genügend potenzielle weibliche Bewerberinnen gibt, um die Ausschreibung entsprechend anzupassen. Ein Scouting kann hilfreich sein.

Bei allen Personalauswahlverfahren sind der/dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. der/dem Stellvertreter:in die Auswahlunterlagen zur Prüfung vorzulegen. Informationen zum Procedere sind auf der Website der WiSo-Gleichstellung zu finden.

(3) Weiteres wissenschaftliches Personal

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

(4) Studierende

Insbesondere hinsichtlich des geringen Anteils weiblicher Studierender im Bachelorstudiengang der VWL sollten sich Maßnahmen darauf beziehen, mehr weibliche Studierende zu gewinnen. Hierfür eignen sich Informationsbroschüren des Fachbereichs, die sich an Schüler:innen richten und die die Vielfalt der möglichen Berufsbilder aufzeigen, eine diversityorientierte Gestaltung des Uni-Tags, die unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen anspricht sowie eine gute Zusammenarbeit zwischen Studienberatung und Familienbüro hinsichtlich Vereinbarkeit von Studium und Familie. Inhaltlich sollten in der Lehre mehr Gender- und Diversitythemen etabliert werden, um das Fach für (weibliche) Studierende attraktiver zu machen und den Pool für wissenschaftlichen (weiblichen) Nachwuchs zu vergrößern.

Geeignete Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl weiblicher Studierender sollen im Rahmen der Qualitätszirkel des Bachelorstudiengangs VWL erarbeitet werden. Dafür soll der QZ in den Protokollen den Stand der Diskussion und die Entwicklung von Maßnahmen dokumentieren. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen den QZ in diesem Prozess.

In den Sozialwissenschaften und der Sozialökonomie sind die Studierendenzahlen nach Geschlecht relativ ausgeglichen, dies soll erhalten werden. In einigen Studiengängen ist der Frauenanteil sehr hoch, hier ist an Maßnahmen zur Gewinnung von Männern zu arbeiten.

Der jährlich zu vergebende Genderpreis honoriert sehr gute Abschlussarbeiten sowie Dissertationen mit Genderbezug.

Für Aufwendungen, die im Rahmen der Erstellung von genderbezogenen Bachelor- oder Masterarbeiten entstehen (z.B. Reise-, Interviewkosten), können Mittel bei der Gleichstellung beantragt werden. Dies soll Anreize schaffen, Abschlussarbeiten mit Genderbezug zu verfassen.

V. Fördermaßnahmen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Bei den Fördermaßnahmen ist die Zielgruppe des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses besonderes Anliegen der Fakultät. Eine weitere Zielgruppe betrifft im Rahmen des Diversity Managements wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit internationaler Geschichte.

- (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; Workshops zum Bereich Vereinbarkeit (Promovieren mit Familie/Wissenschaft und Familie).
- (3) Aktive Tagungsteilnahmen und Lektorate für geplante Veröffentlichungen sollen finanziell unterstützt werden. Zielgruppen sind Frauen in der Postdoc-Phase und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit internationaler Geschichte.
- (4) Die Zusammenarbeit mit der Gemeinsamen Kommission des Zentrums Gender & Diversity wird fortgeführt. Dort werden Lehraufträge, Vorträge und Tagungen im Bereich Gender, Diversity und Intersektionalität organisiert sowie die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ vergeben. Die Zertifikate werden in der Fakultät durch geeignete Informationskanäle beworben.
- (5) Synergien mit Programmen und Angeboten auf Universitätsebene werden hergestellt.

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

Generell ist die Befristung einer großen Zahl von Stellen im wiss. Bereich eine Belastung gerade für Menschen mit Familienaufgaben. Die Fakultät ist den Zielen des audits familiengerechte Hochschule verpflichtet. „Die Universität Hamburg versteht sich als familiengerechte Hochschule, in der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur sind. Die Universität Hamburg sieht Familie als Ressource“ (aus dem Leitbild der Familiengerechten Hochschule an der Universität Hamburg, aktuelle Fassung von 2017). 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.

(1) Auf Antrag wird finanzielle Unterstützung in Form von Hilfskraftstunden, finanzielle Unterstützung in Form einer Kindernotfallbetreuung sowie finanzielle Unterstützung der Kinderbetreuung von Gastreferent:innen geleistet.

(2) Die Fakultät setzt sich unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten dafür ein, dass Sitzungstermine, Lehrveranstaltungszeiten, Arbeitsverträge und Vereinbarungen nicht Wissenschaftler:innen sowie Studierende mit Familienaufgaben benachteiligen. Abhängig von Änderungen in der LVVO können Hybrid-Sitzungen vor allem Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben die Teilnahme erleichtern. Studierende in unterschiedlichen Lebenslagen können von Online-Angeboten profitieren, die beispielsweise zeitunabhängig nutzbar sind, die allerdings bei raschem Wechsel von Präsenz- zu Onlinelehreangeboten auch logistische Probleme hervorrufen können.

(3) In Zusammenarbeit mit dem Studienbüro wird geprüft, inwieweit die Formulare für die Lehrplanung dahingehend überarbeitet werden können, dass mehr Flexibilität für Eltern ermöglicht wird.

(4) Nach Maßgabe von Änderungen in der LVVO wird mehr Flexibilität bei den Anteilen der Online-Lehre angestrebt, z.B. eine Erhöhung des Umfangs der Online-Lehre für Eltern in den ersten drei Lebensjahren ihres Kindes sowie bei Krankheit auch eines älteren Kindes. Zu beachten ist gleichwohl, dass Care-Aufgaben nicht nur bei Lehrenden anfallen, sondern auch bei Studierenden. Daher müssen die Interessen aller Gruppen berücksichtigt werden.

(5) Fällt der Beginn oder das Ende der Elternzeit in die Vorlesungszeit, wird je nach Einzelfall und in Abstimmung mit der Programmdirektion geprüft, ob ohne Deputatsverlust Tandem-Lehre durchgeführt werden kann.

(6) Personen mit Care-Aufgaben stellt die Care-Arbeit vor große Herausforderungen. In Zusammenarbeit mit den Programmdirektionen und dem Studiendekanat können sinnvolle Unterstützungsleistungen unter Beachtung der Interessen aller Gruppen erarbeitet werden.

(7) Alle Beschäftigten sollen vor Antritt der Elternzeit proaktiv Informationen über ihre Rechte und über Unterstützungsangebote erhalten, dies auch als Symbol für die Familienfreundlichkeit der Fakultät.

VII. Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Hamburg und somit auch die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften setzt sich für ein Arbeitsumfeld ein, das sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung nicht akzeptiert. Dies betrifft unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität sowie sexualisierte verbale oder physische Belästigung, die die Würde der betroffenen Person verletzt. Dies ist festgehalten in der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg ([Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://www.uni-hamburg.de/richtlinien/sexualisierte-diskriminierung-belastigung-und-gewalt))

(1) Der bereits vorhandene Flyer "Sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz" wird weiterhin an wissenschaftliche Mitarbeitende und Führungskräfte verteilt.

(2) Inputs zum Thema im Fakultätsrat und anderen Gremien sensibilisieren alle Fakultätsmitglieder für die Thematik.

(3) Informationen über Unterstützungsangebote werden durch Flyer, die Website der Gleichstellung und andere Informationskanäle bereitgestellt.

(4) Es wird ein Klima gefördert, das Betroffene ermuntert, Vorfälle zu melden und sich Unterstützung zu suchen. Die Fakultät unterstützt klare und niedrighschwellige Verfahrenswege, damit Betroffene schnell Unterstützung erhalten.

(5) Die Kooperation mit der Beratungsstelle Sexualisierte Diskriminierung und Belästigung für Mitarbeiter:innen und der AGG-Beschwerdestelle ist auszubauen.

(6) Alle neu eingestellten Mitarbeitenden und Professor:innen erhalten proaktiv Informationen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung.

VIII. Berücksichtigung der Themen Gender- und Diversity in Forschung und Lehre

Die Fakultät fördert gemäß der Gleichstellungsrichtlinie Kapitel III der Universität die Integration geschlechter- und diversitybezogener Fragestellungen und Perspektiven in Lehr- und Forschungsinhalten. Dies ergibt sich auch aus den Nachhaltigkeitszielen, wie sie das Sustainability Office der UHH verfolgt (soziale Nachhaltigkeit).

Lehrinhalte und Didaktik sollen gender- und diversitätssensibel sein, d.h. Geschlechter- und sonstige Stereotypen sollen vermieden, die Sprache der Lehrenden soll nichtdiskriminierend sein. Hierfür ist die Broschüre [„Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache“](#) vom 06.07.2022 der UHH zu beachten.

(1) Die Fakultät unterstützt auf Antrag Projekte in den Bereichen der Geschlechterforschung. 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 Zertifikats „Genderkompetenz“ und des Zertifikats „Intersektionalität und Diversity“ wird durch geeignete Informationskanäle gefördert.

(5) Die Fakultät bietet unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreter:innen 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 Einwohner:innen zu fördern (Transfer).

(6) Die Fakultät fördert die Vernetzung aller Gender- und Diversityforschenden an allen Fachbereichen und bietet dafür unter Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten ein geeignetes Forum.

(7) Auf Vorschlag der/des Gleichstellungsbeauftragten und anderer Fakultätsmitglieder werden in der Bibliothek Bücher und Zeitschriften mit Gender- und Diversitythematik im Rahmen des vorhandenen Bibliotheksbudgets erworben.

(8) Bei Ausschreibungen von Professuren wird geprüft, inwieweit (Teil)Denominationen zu Gender und Diversity inhaltlich möglich sind.

IX. Managing Diversity

Die Fakultät fördert gemäß dem HmbHG, der Gleichstellungsrichtlinie der Universität und dem Diversity-Konzept 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, letzte Fassung vom 22.05.2022) und das Bundes-Teilhabe-Gesetz (BTHG, aktuelle Fassung vom 01.01.2022) geregelt. Inklusion und Partizipation von Wissenschaftler:innen mit körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen ist Ziel der Gleichstellung der Fakultät. Hierbei ist eine Zusammenarbeit mit den Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Behinderungen, mit der Schwerbehindertenvertretung der Universität Hamburg mit dem Studienmanagement und mit den Fachbereichen sinnvoll, um z.B. den Nachteilsausgleich für Menschen mit Beeinträchtigungen zu erleichtern und gleichzeitig die daraus entstehenden zeitlichen Herausforderungen für Aufsichtspersonen aus dem Mittelbau zu reduzieren.

(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 Wissenschaftler:innen mit internationaler Geschichte und von internationalen Gastwissenschaftler:innen sowie Gastdozent:innen. Zum anderen soll die Integration von an der Fakultät beschäftigten Wissenschaftler:innen sowie Gastwissenschaftler:innen sowie -dozent:innen und unterschiedlicher Glaubensrichtungen gefördert werden. Angebote für geflüchtete Wissenschaftler:innen sollen besonders gefördert werden. Hierfür sind Kooperationen mit der Abteilung Internationales der UHH, mit dem International Office der Fakultät sowie die Kooperation mit #UHHhilft sinnvoll.

(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 Bewerber:innen in Einstellungs- und Berufungsverfahren. Die Möglichkeit später Karrieren (z.B. Promotionen Ü40) soll gefördert werden.

(4) Sexuelle Orientierung

Die Fakultät verpflichtet sich zu einer Inklusionspolitik von allen nicht-heterosexuellen Lebensformen. Die Zusammenarbeit mit dem UHH-weiten LGBTIQA*- Netzwerk „Science and beyond“ wird begrüßt. Projekte und Veranstaltungen zu diesem Thema werden unterstützt oder von der Gleichstellung selbst durchgeführt.

(5) Soziale Herkunft

Die Chancen von Erstakademiker:innen für eine wissenschaftliche Tätigkeit und Laufbahn sollen nach Möglichkeit erhöht werden. Maßnahmen dafür sind Kooperationen mit ArbeiterKind.de, Veranstaltungen für Absolvent:innen zu Berufsperspektiven an Universitäten, Mentoring und Beratung für promotionswillige Erstakademiker:innen, peer consulting etc.

(6) 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.

X. 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 der UHH, Stabsstelle Gleichstellung der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Stadt Hamburg, Familienbüro UHH, Career Center UHH, #UHHhilft, AGG-Beschwerdestelle, Zentrum Gender & Diversity, Beratungsstelle Sexualisierte Diskriminierung und Belästigung für Mitarbeiter:innen etc.

XI. 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. Die Broschüre „[Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache](#)“ vom 06.07.2022 der UHH ist zu beachten.

XII. 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/dem Dekan:in obliegt im Hinblick auf die Einlösung des Gleichstellungsauftrags eine besondere Verantwortung. Sie/er achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in allen seinen Teilen und trägt dafür Sorge, dass die angestrebte Gleichstellung der Geschlechter bei allen Entscheidungen Berücksichtigung findet.

XIII. Laufzeit des Gleichstellungsplans

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans beträgt fünf Jahre, beginnend mit dem 27.06.2023. Nach Ablauf dieser Frist ist der Gleichstellungsplan von der Fakultät auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben.

Der vom Akademischen Senat am 29.06.2017 beschlossene Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wird mit Beschluss des Akademischen Senatsausschusses für Gleichstellung vom 27.06.2023 für die Jahre 2023-2028 fortgeschrieben.