

Gleichstellungsplan

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften für die Jahre 2024-2027

1. Grundsätze

Ziel dieses Gleichstellungsplanes ist die Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen, Nonbinären und Männern auf allen Ebenen der Hochschule.

Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind derzeit überproportional in Gremien vertreten, wodurch ihnen weniger Zeit für eigene Forschung, Weiterbildung sowie Teilnahme am wissenschaftlichen Diskurs bleibt. Außerdem übernehmen Sie durch gesellschaftliche Zuschreibungen oftmals einen größeren Teil der sozialen Sorgearbeit nicht nur im familiären Bereich, sondern auch im beruflichen Kontext, z.B. in der Funktion als Vertrauensperson oder durch die Übernahme von Arbeiten mit nachhaltigem Zeitaufwand (z.B. Protokollführung). Den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen, ist erklärtes Ziel und Pflicht der Hochschule.

Wege zur Parität an der Hochschule aufzuzeigen, ist nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch ein Anliegen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften. Dies geschieht im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf für Frauen und Männer, wozu sich die Hochschule seit 2007 verpflichtet hat. Ebenso ist das Bemühen, sexualisierter Gewalt entgegenzuwirken, ein Anliegen der Hochschule, weshalb sie 2023 Mitglied im Bündnis gegen Sexismus geworden ist. Die einzelnen unten aufgeführten Förder- und Präventionsmaßnahmen im Fachbereich sind dieser Programmatik und dem Ungleichgewicht, mit dem Frauen an unserer Hochschule wissenschaftlich tätig sind, geschuldet. Hauptanliegen ist, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, den Doktorandinnen und den Professorinnen zu erhöhen.

Über Personalentwicklungspläne und Förderprogramme soll nach geeigneten Möglichkeiten gesucht werden, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen zu erhöhen. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung des Fachbereichs. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen (vgl. LGG NRW § 5).

2. Datenbasis

2.1 Anteil von Frauen und Männern in unterschiedlichen Karriereschritten im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Stand: sofern nicht anders angegeben 1.12. 2023. Nonbinäre Personen sind, sofern von den Personen nicht ausdrücklich gewünscht, nicht separat aufgeführt, sondern aus datenschutzrechtlichen Gründen den Frauen zugerechnet.)

Wirtschaftswissenschaften				Frauen	Männer	Divers
(w = Frauen, m = Männer, d = divers)				(in %)	(in %)	(in %)
SHK / WHK				55 %	45 %	0 %
	Vollbeschäftigte (Anzahl Personen)		Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)			

	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt				
SHK	1	2	0	3	19	16	0	35				
WHK	2	0	0	2	1	1	0	2				
Studierende in Studiengängen	w	m	d	Gesamt	Stud. Insg. (Anzahl Personen)				53 %	46 %	0 %	
BWL (B.Sc.)	784	983	0	1.767								
Intern. Business (B.Sc.)	138	59	0	197								
Wipsy (B. Sc.)	421	148	0	569								
Controlling (M. Sc.)	43	41	0	84								
CSR & NGO (MBA)	19	14	0	33								
Innovations Management (M. Sc.)	15	24	0	39								
Marketing (M. Sc.)	44	18	0	62								
Start-up-Devel. (MBA)	6	11	0	17								
Wipsy (M. Sc.)	41	14	0	55								
					2.823							
Promovier. (intern)	15	6	0	21					71 %	29 %	0 %	
	Wiss. Mitarb.								55 %	45 %	0 %	
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)							
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt				
Unbefristet	5	6	0	11	5	3	0	8				
Befristet	9	8	0	17	7	4	0	11				
	Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung								80 %	20 %	0 %	
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)							
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt				
Unbefristet	4	1	0	5	0	0	0	0				
Befristet	0	0	0	0	0	0	0	0				
	Professuren								28 %	72 %	0 %	
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)							
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt				
Unbefristet	8	29	0	37	3	0	0	3				
Befristet	0	0	0	0	0	0	0	0				
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben								38 %	62 %	0 %	
	Vollzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)				Teilzeitbeschäftigte (Anzahl Personen)							
	w	m	d	Gesamt	w	m	d	Gesamt				
Unbefristet	1	3	0	4	2	1	0	3				
Befristet	0	0	0	0	2	4	0	6				
	Honorar-, Vertretungs- und Stiftungsprofessuren*								0 %	100 %	0 %	
	w	m	d	Gesamt	*Stiftungsprofessuren sind ebenfalls in „Professuren Stand März 2024“ inkludiert.							
Unbefristet	0	2	0	2								
Befristet	0	3	0	3								

2.2. Gleichstellungsquote nach §37a HG

Fachbereich	Ist Professorinnen SoSe 2024 in %	Vom Präsidium festgelegte Gleichstellungsquote für Professuren (V-042-24) bis zum Sommersemester 2027 in %.
FB01	29,3	36,8

Die Gleichstellungsquote bei Professorinnen ist bis zum Sommersemester 2027 auf 36,8 % zu erhöhen. Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch den Fachbereich notwendig (vgl. LGG § 5).

3. Instrumente

3.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, angelehnt an das Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule (Rahmenplan nach §6a LGG)

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir bieten flexible Arbeitszeiten an.	1	DV mobiles Arbeiten, DV Sabbatical für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	Implementiert, einige Kolleginnen arbeiten in Teilzeit, eine bedarfsgerechte, flexible & schrittweise Aufstockung oder Reduktion wird ausdrücklich unterstützt und in enger Absprache weitestgehend ermöglicht	Dekane
Wir ermutigen Väter unabhängig von ihrem Status aktiv, Elternzeit zu nehmen.	2	Wir fördern eine Aufklärungskampagne zum Thema Elternzeit in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle.	Implementiert. Es zeigt sich auch im FB ein Wandel, dass junge Kollegen intensiver in ihre familiären Verpflichtungen eingebunden sind und darauf achten, diese erfüllen zu können	Dekane Kolleg:innen mit Verantwortung für Mitarbeitende
Sitzungen und Tagungen	1	Als Gremientag ist der Donnerstag	Implementiert.	

organisieren wir familiengerecht.		gemeinhin akzeptiert. An anderen Tagen achten wir darauf, die Bedürfnisse von Mitgliedern des FB mit Angehörigen zu erfragen und zu berücksichtigen.	Der Sitzungstermin für den Fachbereichsrat wurde auf 14:30h vorgezogen, auf eine disziplinierte Tagesordnung und Durchführung wird geachtet, um eine Zuverlässigkeit des Sitzungsendes zu gewährleisten	
-----------------------------------	--	--	---	--

3.2. Maßnahmen zur Qualifizierung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir stellen uns gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.	1	Mitglieder des FB, auch Lehrbeauftragte, werden über die Initiative „Bündnis gegen Sexismus“ informiert.	Implementiert: Intensiver Austausch zu entsprechenden Themen im Fachbereich Zudem werden Lehrende ermutigt, Initiative in Lehrveranstaltungen vorzustellen und Studierenden zu sensibilisieren.	Gleichstellungsbeauftragte Dekane
		Mitglieder des Fachbereichs, auch Lehrbeauftragte, nehmen an Fortbildungen zum Thema sexualisierte Gewalt oder Antidiskriminierung teil.	Intensive Recherche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu Antidiskriminierungsaktivitäten anderer Hochschulen im Frühjahr 2024 Aufgrund der Mitarbeit des Dekans in der Sonderkommission Antidiskriminierung können die dort gewonnenen Erkenntnisse künftig in die Arbeit im Fachbereich eingehen (bspw. durch das Angebot eines Workshops in Abstimmung mit der Präsidialbeauftragten für Antidiskriminierung und Anti-Rassismus). Implementiert: Organisation eines Awareness-Workshops im März 2023 für Studierende, mit Teilnahme von zwei Mitarbeiterinnen aus dem FB. Ausführliche Information und Kommunikation zum Workshop, mit Einladung/Aufforderung an alle Kolleg:innen, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen und es in der Lehre einfließen zu lassen	Gleichstellungsbeauftragte Dekane

		Beschäftigte mit Leitungsaufgaben nehmen regelmäßig an Fortbildungen zu den Themen Gleichstellung und sexueller Belästigung teil (gesetzlich verpflichtend).	Auf entsprechende Angebote von Seiten der Hochschule wird im Fachbereich explizit hingewiesen.	Gleichstellungsbeauftragte Dekane
Wir bieten Qualifizierung in Elternzeit an.	2		Kolleg:innen in Elternzeit bleiben Teil des Fachbereichs, werden informiert, eingeladen, ein persönlicher Kontakt bleibt in Elternzeit bestehen.	Gleichstellungsbeauftragte Dekane

3.3. Personalentwicklung

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeitrahmen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir unterstützen ausdrücklich Bewerbungen von Frauen.	1	Wir streuen Stellenausschreibungen in relevanten Frauennetzwerken und in unseren eigenen Netzwerken. Wir machen von dem Instrument der Direktansprache Gebrauch.	Implementiert. Frauennetzwerke werden genutzt. Gleichstellungsbeauftragte CB nimmt an Auftaktveranstaltung der Reihe „Grünes Licht für Professorinnen“ teil, trägt aktiv zum Programmpunkt Probevorlesung bei, ist jederzeit für Interessierte ansprechbar, pflegt die Kontakte ins Netzwerk.	Gleichstellungsbeauftragte, Dekane, Berufungskommissionsvorsitzende Alle Kolleg:innen
Begabte Studentinnen und wissenschaftl. Mitarbeiterinnen werden ermutigt, den nächsten Karriereschritt zu gehen.	1	Wir vermitteln Kontakte zum PK NRW und zum GI der HBRS.	Implementiert. Gleichstellungsbeauftragte ist in intensivem Austausch mit den Doktorandinnen, anlassbezogen aber auch allgemein in Fragen der Karriereplanung, ggf. Vermittlung von Beratungs-/Coachingangeboten	Dekane, Lehrende, Betreuerinnen von Bachelor- & Masterarbeitern Alle Kolleg:innen
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden ermutigt, Erfahrungen im Ausland zu sammeln.	2	Wir nutzen unsere zahlreichen Kontakte an Partnerhochschulen und ermutigen Frauen, dort als Lehrende zu wirken und Neues auszuprobieren.	Implementiert. Die verantwortliche Kollegin informiert und berät Kolleginnen bei entsprechenden Vorhaben, ermutigt und unterstützt.	Stefanie Drügg Sonja Atai
Gespräche mit Mitarbeiter:innen	2		Implementiert. Dekane führen regelmäßige Gespräche, Gleichstellungsbeauftragte führt anlassbezogene Gespräche	Dekane Gleichstellungsbeauftragte

				Kolleg:innen mit SHKs, WHKs, Tutor:innen, Mitarbeiterinnen
--	--	--	--	--

3.4. Genderaspekte in Forschung und Lehre

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeiträumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir erkennen an, dass sich diverse Gender Gaps in Forschung und Lehre nachteilig auf unsere Gesellschaft als Ganzes, insbesondere aber auf die Lebensrealität von Frauen auswirken.	2	Die Fachbereichsleitung ermutigt anlassbezogen in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten Lehrende/Forschende, Gender Gaps zu thematisieren und Studierende dafür zu sensibilisieren.	Kontinuierliche Aufmerksamkeit auf das Thema, anlassbezogene Impulse ins Kollegium, diese Themen mitzudenken, mitzutragen, in Lehre und Forschung zu thematisieren. Derzeit arbeitet Alina Gerke an einer Promotion zur besonderen Situation und Bedarfen von Entrepreneurinnen	Dekane Gleichstellungsbeauftragte Forschungsbeauftragte
Wir wissen, dass Drittmittelvergabe häufig an das Thema Gleichstellung gebunden ist.	3	Die Fachbereichsleitung ermutigt Forschende, im Vorfeld einer Drittmittelanzeige Kontakt zur Gleichstellungsstelle aufzunehmen und sich beraten zu lassen.	Kontinuierlich	Dekane Gleichstellungsbeauftragte Antragsteller:innen
Personen, die in unserem FB mit Personalauswahl betraut werden, kennen den Unterschied zwischen akademischem und biologischem Alter.	2	Wer sich bei uns bewirbt kann sicher sein, dass Elternzeiten bei Forschungsleistungen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere in Berufungsverfahren.	Nicht nur Elternzeiten werden mitgedacht, sondern auch familiäre bedingte Verantwortung und Verpflichtungen, die freie Kapazitäten für Forschung und damit Forschungsleistungen stark beeinflussen können.	Gleichstellungsbeauftragte, Dekane, Berufungskommissionsvorsitzende Alle Kolleg:innen
Studien- und Weiterbildungsangebote werden geschlechterbewusst kommuniziert.	3	Wir machen den Leitfadengeschlechterbewusste Sprache im FB bekannt. Auch in der Bildsprache achten wir auf Klischeefreiheit.	Implementiert	Dekane, Gleichstellungsbeauftragte,

				Kommunikationsverantwortliche
Genderspezifische Lehr- und Forschungsinhalte werden publik gemacht.	2	Abschlussarbeiten und Projekte im FB werden gewürdigt (z.B. über News).	Implementiert	Dekane, Lehrende, Forschung Betreuerinnen von Bachelor- & Masterarbeitern

3.5. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/Zeitraumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Bei Schülerinnen				
Der horizontalen Geschlechtersegregation bei der Studienfachwahl setzen wir Impulse entgegen.	3	Wir nehmen am Girls-/Boys-Day teil und freuen uns über Schülerpraktikantinnen.	Implementiert	Rheinbach: Christine Kawa/ Anne Schaefer
Schnupperstudium für Oberstufenschülerinnen?	3	Wir ermöglichen interessierten Schülerinnen einen Vorlesungsbesuch in ausgewählten Lehrveranstaltungen unserer Studiengänge.	Teilweise implementiert Vorlesungsbesuche interessierter SuS werden begrüßt und geeignete Vorlesungen ausgewählt Studienberatung im FB für SuS	Andreas Ley, Anne Schaefer Studiengangsleitungen Gleichstellungsbeauftragte Petra Weißenfels
Bei Studentinnen				
Wir wollen den Anteil an Studentinnen in den Masterstudiengängen und den Anteil weiblicher Promovierender erhöhen.	1	Wir sprechen Studentinnen und nonbinäre Studierende gezielt an und ermutigen sie, eine SHK-Stelle oder WHK-Stelle zu übernehmen, damit sie den Wissenschaftsbetrieb frühzeitig kennenlernen.	Große Unterschiede in den Studiengängen WiPsy, IB weisen hohen Anteil Studentinnen vor. Hier sind auch viele Tutor:innen, SHKs, WHKs weiblich.	Dekane Gleichstellungsbeauftragte Kolleg:innen mit SHKs, WHKs, Tutor:innen, Mitarbeiterinnen
Wissenschaft ist international. Deshalb fördern wir Studentinnen im internationalen Kontext.	2	Wir erwarten von unseren ausländischen Partnerhochschulen, dass sie zu gleichen Teilen Studentinnen und Studenten an die	Implementiert Ausländische Studentinnen und Studentinnen mit Migrationserfahrung werden ermutigt, sich bspw. für	Stefanie Drügg Sonja Atai Max Bolz

		H-BRS schicken und fragen bei Bedarf nach. Wir ermutigen auch unsere Studentinnen, Auslandserfahrung zu sammeln.	entsprechende Stipendien zu bewerben und werden bei diesen Bewerbungen unterstützt. Zudem erfolgt eine aktive Ansprache und Ermutigung, am Programme for Excellence (Frauenquote 90%) teilzunehmen (sehr hoher Anteil Studentinnen).	Anne Schaefer
Beim Personal				
Frauen sollen in der Lehre sichtbar werden.	3	Wir erhöhen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten.	Erfüllt	
Wir fordern Frauen bei Stellenausschreibungen ausdrücklich zur Bewerbung auf und unterstützen sie im Vorfeld.	1	Haben Frauen im Vorfeld einer Bewerbung Fragen zum beruflichen Umfeld oder der tatsächlichen Ausübung der Stelle, freuen wir uns über die Kontaktaufnahme.	Implementiert Gleichstellungsbeauftragte unterstützt in allen Phasen einer Bewerbung	Dekane Verantwortliche für Stellenbesetzung Gleichstellungsbeauftragte
Wir laden Frauen gezielt als Expertinnen ein und berücksichtigen sie (z.B. bei Vorträgen, Gastprofessuren etc.)	2	Wir bemühen uns, nicht in erster Linie an Männer zu denken, wenn Expertise gefragt ist. In Berufungsverfahren werden Gutachten paritätisch berücksichtigt.	Implementiert Insbes. auch Alumna in nicht typisch weiblichen Berufen werden zu Vorlesungsbesuchen eingeladen (bspw. weibliche Unternehmensberaterinnen, selbständige Unternehmerinnen).	Lehrende Gleichstellungsbeauftragte
Wir möchten unsere Netzwerke in die Industrie stärken.	3	Wir ermutigen Doktorandinnen in der Endphase ihrer Dissertation, die Hochschule zu verlassen. Berufserfahrung außerhalb der Hochschule zu sammeln, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Hochschulprofessur oder einem anderen Karrierepfad. Wir ermutigen Absolventinnen, unserem H-BRS-Alumninetzwerk beizutreten.	Implementiert, intensiver Austausch mit Gleichstellungsbeauftragter Wir laden Absolventinnen ein, sich und ihren beruflichen Lebensweg aktuellen Studierenden vorzustellen.	Promotions-Betreuende Gleichstellungsbeauftragte

3.6. Fachbereichskultur

Zielsetzung	Priorität (1-3)	Instrumente	Implementiert/ Zeiträumen	Für die Umsetzung Verantwortliche
Wir arbeiten an der Weiterentwicklung einer Chancengleichheit orientierten Organisationskultur.	1	Wir kennen unser Gleichstellungskonzept, das Diversitätskonzept und unterstützen Aktionen anderer Stellen, die zu einem fairen Miteinander beitragen.	Implementiert Bspw: Organisation und Durchführung Workshop im März 2023 zum Awareness-Konzept der Fachschaften für deren Aktivitäten und Events (Kostenübernahme) Anliegen von Studentinnen werden aktiv unterstützt, bspw. Selbstverteidigungsworkshop in Rhb, Unterstützung bei Referentensuche, Raumplanung, Finanzierung	Dekane Gleichstellungsbeauftragte
Wir erinnern uns regelmäßig an die Leitlinien zum partnerschaftlichen Verhalten respektive vergleichbare Regelungen.	3	Wir machen auch unsere Lehrbeauftragten und Studierenden aktiv auf die Leitlinien aufmerksam.	Implementiert, auch in Lehrveranstaltungen	
Wir unterstützen Frauen bei biologisch notwendigen Vorgängen, die sie nicht kontrollieren können.	2	Wir bieten Still- und Wickelräume an. Wir bieten kostenlose Menstruationsartikel an. Unabhängig von ihrem jeweiligen Status an der Hochschule sollen sich alle Frauen sicher an der H-BRS fühlen.	Implementiert und aktive Pflege durch das Kollegium, insbes. in Ausweichquartieren, besondere Campus-Situation in Rhb.	

3.7 Sonstiges

Impuls und Implementierung eines **Professorinnen-Netzwerkes** an der H-BRS durch Christine Buchholz (Gleichstellungsbeauftragte im Fachbereich) mit dem Ziel, die Professorinnen im Austausch zu stärken, ein gemeinsames Forum zu bieten.

Vorhaben:

- Bedarfsgerechte Workshops
- „Stammtisch“ zu ausgewählten Themen, einmal pro Semester

Bereits umgesetzt:

- Workshop zum Thema **„Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche“**, am Montag, 23. September 2024 (online) unter Leitung von **Dr. Juliane Lorenz**

- **Ziele**

Der Workshop soll den Teilnehmenden die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, um effektive Zielvereinbarungsgespräche mit der Hochschulleitung zu führen. Der Fokus liegt neben der Kenntnis der rechtlichen Möglichkeiten auf der optimalen Vorbereitung und Durchführung dieser Gespräche sowie auf der Entwicklung von realistischen und messbaren Zielen.

Ziel ist dabei vor allem auch die Verbesserung der Kommunikations- und Verhandlungskompetenzen

- **Referentin**

Dr. Juliane Lorenz ist Juristin und Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im öffentlichen Recht und zertifizierte systemische Personal- und Business Coachin. Seit 2004 ist sie als Justitiarin beim Deutschen Hochschulverband mit den Schwerpunkten Beratung im Hochschul- und Beamtenrecht, Gleichstellungsrecht, Berufsberatung, Karriereberatung und -coaching tätig. Sie ist seit vielen Jahren Referentin in zahlreichen Seminaren und Workshops rund um die Hochschulkarriere und zu gleichstellungsrechtlichen Themen. Im Rahmen ihrer selbstständigen Tätigkeit gibt sie Seminare, Workshops und Trainings zu rechtlichen Fragestellungen, Karrierethemen, Verhandlungsführung sowie zum Thema Female Empowerment.

Perspektive

Im nächsten Schritt nicht nur auf die Professorinnen zu schauen, sondern ein Netzwerk für Hochschulmitarbeiterinnen aus allen Bereichen (Lehre, Verwaltung, Bibliothek, ...) anzustoßen. Über dieses Netzwerk könnten Workshops für Mitarbeiterinnen angeboten werden. Die Hochschule Niederrhein hat ein solches Format bereits unter dem Namen „femininum - Frauennetzwerktreffen für Hochschulmitarbeiterinnen“ etabliert.

In diesem Kontext wäre eine Zusammenarbeit mit dem ZIEL hilfreich, da sich Synergieeffekte bei den Themen und Workshops ergeben dürften.

4. Schlussbemerkung

Der Plan wurde erstellt von:

14.10.2024 Prof. Dr. Peter Muck, Dekan

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

15.10.2024 Prof.'in Dr.'in Christine Buchholz, Gleichstellungsbeauftragte

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

24.10.2024

Datum des Fachbereichsbeschlusses

24.10.2024 Prof.'in Dr.'in Katja Bender, Vorsitzende des Fachbereichsrats

Datum, Funktion der Leitung, Name, Unterschrift

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Anhang des Gleichstellungsrahmenplans („Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule“) am Tag seiner Veröffentlichung im Rahmen der Amtlichen Bekanntmachungen der H-BRS in Kraft.