



IFSH

Institut für Friedensforschung
und Sicherheitspolitik
an der Universität Hamburg

Gleichstellungsplan des IFSH 2014 - 2018

INSTITUT FÜR FRIEDENSFORSCHUNG UND SICHERHEITSPOLITIK
an der Universität Hamburg

20144 Hamburg • Beim Schlump 83

Entsprechend §4 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. 03 1991 zuletzt geändert durch das Gesetz zur Neuregelung des hamburgischen Beamtenrechts vom 15.12.2009 und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) in der Fassung vom 22.12.2006 beschließt der Vorstand des Instituts für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg (IFSH) unter Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats den Gleichstellungsplan 2014-2018.

I. Präambel

(1) Der Gleichstellungsplan hat vorrangig zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) sichtbar zu machen und geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und umzusetzen. Zudem soll mit diesem Gleichstellungsplan besonderen Belangen Beschäftigter und Studierender Rechnung getragen werden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

(2) Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Personen in Studium, Forschung, Lehre, Bibliothek, Dokumentation, EDV und Verwaltung, die am IFSH tätig sind.

(3) Das Kuratorium des IFSH fordert alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Einzelpersonen sowie die Verwaltung auf, an der Umsetzung dieses Gleichstellungsplans konstruktiv mitzuwirken.

II. Gleichstellungsbeauftragte/r

(1) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte berät die zuständigen Organe und Gremien dahingehend, Nachteile für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und sonstiges weibliches Personal am IFSH zu beseitigen und die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern herzustellen. Eine weitere Aufgabe liegt im Bereich des Ausgleichs von Nachteilen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte und deren/dessen Stellvertreter/in wird von allen Beschäftigten des Instituts für vier Jahre gewählt.

Wiederwahl ist zulässig.

(3) Die wirksame Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben wird durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang gewährleistet. Hierüber entscheidet die Institutsleitung in Abstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten.

(4) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Information in allen Angelegenheiten, die die spezifischen Belange von Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, im IFSH berühren, insbesondere bei allen personalen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen Bezug zu ihrer/seiner Aufgabenstellung aufweist, rechtzei-

tig zu unterrichten. Soweit dies zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, hat sie/er das Recht auf Akteneinsicht.

(5) Teilnahme an Gremiensitzungen

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mit beratender Stimme an Sitzungen des Institutsrats teilzunehmen soweit Themen diskutiert oder Entscheidungen getroffen werden, die die spezifischen Belange von Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, im IFSH berühren. Er/Sie ist entsprechend zu den Sitzungen einzuladen. Sie/Er kann mit beratender Stimme an Sitzungen von Kommissionen und Ausschüssen teilnehmen, die von diesem Gremium eingerichtet werden, soweit in diesen Themen diskutiert oder Entscheidungen getroffen werden, die diese spezifischen Belange berühren. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird in allen Einstellungsverfahren beteiligt. Der Wissenschaftliche Beirat und das Kuratorium sollen, wenn Themen diskutiert werden, die die spezifischen Belange von Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, im IFSH berühren, die/den Gleichstellungsbeauftragte/n dazu einladen.

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, gegenüber den genannten Gremien Stellungnahmen abzugeben.

(6) Berichtspflicht

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich dem wissenschaftlichen Direktor sowie dem Institutsrat über ihre/seine Arbeit. Der Gleichstellungsbericht wird veröffentlicht.

III. Maßnahmen zur Frauenförderung und zum familiären Nachteilsausgleich

(1) Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, und Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung der weiblichen Institutsangehörigen. Die Institutsleitung sowie die zentrale Verwaltung stellen die notwendigen Informationen und das statistische Material entsprechend den Vorgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten jeweils jährlich zur Verfügung.

(2) Der Entwurf des Gleichstellungsplans wird unter frühzeitiger Mitwirkung der/des Gleichstellungsbeauftragten jeweils für fünf Jahre vom IFSH erstellt. Nach jeweils zwei Jahren ist der Gleichstellungsplan der aktuellen Entwicklung anzupassen. Der Gleichstellungsplan wird vom Vorstand des Instituts nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats verabschiedet.

1. Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen

1.1. Stellenausschreibungen

(1) Sämtliche im wissenschaftlichen Bereich ausgeschriebenen Stellen enthalten den Satz „Das Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Es fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“ Geeignete Kandidatinnen sind gegebenenfalls auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen.

(2) Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig über jede freiwerdende Stelle informiert. Sie/Er hat das Recht auf Beteiligung bei allen Stellenausschreibungen. Sie/Er wird zu Sitzungen von Auswahlkommissionen rechtzeitig eingeladen. Im Falle der Nichtteilnahme an einer Auswahlkommission wird die/der Gleichstellungsbeauftragte über den Verlauf des Verfahrens und über den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber informiert.

1.2. Stellenbesetzungsverfahren

(1) Zu Auswahlgesprächen bzw. zum Vortrag werden Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen eingeladen, soweit sie die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen besitzen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen nach dem Stand der Erhebungen erheblich unterrepräsentiert sind, sowie in Berufungsverfahren sollen nach Möglichkeit alle Bewerberinnen zum Vortrag eingeladen werden, soweit sie die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, mindestens aber sollen 50 Prozent der Einzuladenden Frauen sein. Für den Fall, dass nicht die vorgesehene Anzahl von Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, ist der/dem Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich eine Begründung zuzuleiten.

(2) Können bei Stellenbesetzungsverfahren Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigt werden, weil sie vorgeschriebene Altersgrenzen überschreiten, soll das Institut von Ausnahmeregelungen Gebrauch machen, wenn die Überschreitung durch die Wahrnehmung familiärer Pflichten verursacht wurde. Zudem wird von Seiten des IFSH den Bewerberinnen und Bewerbern deutlich gemacht, dass Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen als Zeiten „sozialer Qualifikation“ gelten und kein Nachteil für die Bewerbung darstellen.

1.3. Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen

(1) Qualifizierte Studentinnen sollen von den Lehrenden gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen ermuntert werden. Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs soll Beratung über die Möglichkeit von Stipendien und Auslandsaufenthalten sowie über die Förderung von Kongressteilnahmen angeboten werden.

(2) Frauen sollen zu qualifizierenden Abschlüssen ermuntert werden, die eine Karriere innerhalb und außerhalb des Instituts ermöglichen.

(3) Das Institut achtet darauf, Frauen verstärkt als Gastprofessorinnen und Gastdozentinnen einzuladen sowie für Lehraufträge und Vertretungen vermehrt Frauen zu gewinnen.

1.4. Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben

(1) Die Beschäftigung der Angestellten des Instituts wird im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die betroffenen Personen zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen und der gleiche Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigten geboten. Bei der Terminierung institutsinterner Sitzungen sollten keine familienbedingten Nachteile entstehen. Es soll sichergestellt werden, dass alle Sitzungsmitglieder teilnehmen können.

(2) Dem HmbGVBl (§ 12) entsprechend ist den Erziehenden die Möglichkeit zur flexibleren Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu geben. Analoges gilt für Personen, denen die Pflege von Angehörigen obliegt.

(3) Bei Beurlaubung einer beschäftigten Person aus familiären Gründen sollen, soweit der Haushalt es zulässt, sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden.

(4) Beurlaubte werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, in Zeiten der Beurlaubung, je nach Beschäftigungsbereich Fortbildungen zu besuchen, Lehraufträge zu übernehmen oder Projekte zu betreuen (HmbGVBl § 13). Es soll dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden, während einer Beurlaubung Zugang zu den Forschungseinrichtungen zu erhalten, soweit dies versicherungsrechtlich möglich ist, sowie die im Rahmen von Kontakthalteprogrammen angebotenen Maßnahmen zu nutzen.

2. Sprachliche Konventionen

Im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen des IFSH werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. „Studierende“) oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. In Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Studien- und Prüfungsordnungen wird eine generelle Gleichstellungsformel verwendet.

3. Spezifische Förderziele 2014-2018

(1) Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsbeauftragten wird auf der Grundlage dieses Gleichstellungsplans gestärkt.

(2) Der Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Personals soll erhöht werden. Zielgröße ist ein Anteil von 50 Prozent. Aufgrund der Situation auf dem einschlägigen Stellenmarkt wird davon ausgegangen, dass sich diese Veränderung im Förderzeitraum zunächst bei den befristeten Eingangsstellen zeigen wird. Aber auch bei den unbefristeten Stellen soll eine schrittweise Erhöhung auf 50 Prozent erfolgen. Für die Leitungsebene wird für das Ende der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans eine ausgewogene Besetzung mit Männern und Frauen angestrebt.

(3) Im MPS-Studiengang wird eine gleichgewichtige Aufnahme von Männern und Frauen in den Studiengang angestrebt. Dasselbe gilt für das strukturierte Promotionsprogramm des IFSH.

Hamburg, den 24. März