

# Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2018

## Präambel

Die Leibniz Universität Hannover hat eine lange Tradition der Gleichstellungspolitik und der Genderforschung. Die Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter, Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und der respektvolle Umgang mit der Vielfalt der Menschen sind integrale Bestandteile der zentralen und dezentralen Universitätsaufgaben.

Auf Chancengleichheit ausgerichtete Ziele wurden seit der gesetzlichen Verankerung der Frauenbeauftragten an Universitäten und Hochschulen in Niedersachsen 1991 durch Gleichstellungsmaßnahmen erreicht. Die Leibniz Universität Hannover verfügt über strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards für eine geschlechtergerechte Hochschulstruktur und entwickelt diese kontinuierlich fort. Dabei wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.

Der Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover 2018 schreibt die auf Chancengleichheit und Vielfalt ausgerichtete Strategie fort. Die vorhandenen Gleichstellungsstrukturen sollen konsolidiert, integriert und weiterentwickelt werden.

## I. Einleitung

Der Senat der Leibniz Universität Hannover beschließt nach NHG § 41 Abs.2 den Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben im Einvernehmen mit dem Präsidium. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsrahmenplans der Leibniz Universität Hannover verlieren die Senatsrichtlinien zur Herstellung von Chancengleichheit vom 03.05.1995 und der Frauenförderplan der Universität Hannover vom 05.02.1997 ihre Gültigkeit.

## II. Der Gleichstellungsrahmenplan

Der Gleichstellungsrahmenplan 2018 ist das Grundsatzpapier für die künftige regelmäßige Berichterstattung zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsziele und –standards. Dazu gehören die Schwerpunkte:

- Gleichstellung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtern
- Familiengerechte Hochschule,
- Diversity Management.

Der Gleichstellungsrahmenplan 2018 wird in vierjährigen Zeitabständen fortgeschrieben. Er enthält einen zentralen Bericht sowie Berichte der Fakultäten, der Leibniz Schools, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung über den aktuellen Stand der beschlossenen Ziele zur Herstellung der Chancengleichheit.

## Zielgruppen

Die Gleichstellungsarbeit richtet sich an alle Studierenden und Beschäftigten der Leibniz Universität Hannover. Im Mittelpunkt der Gleichstellungsangebote stehen der Studienerfolg, die Nachwuchsförderung, die Weiterbildung, die Qualifizierung und die Berufsausübung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Familienstatus, Beruf, Sprache, persönlicher Lebenssituation oder Erfahrungshintergrund.

## Strategische Ziele

Die Leibniz Universität Hannover verfolgt das strategische Ziel, die Gleichstellung von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtern nachhaltig zu befördern und das Potenzial der Geschlechter bestmöglich zu unterstützen und Geschlechtergerechtigkeit durchgängig zu verwirklichen. Sie will die Vielfalt der an der Leibniz Universität Hannover forschenden, arbeitenden und studierenden Menschen respektieren und eine wertschätzende Haltung im Umgang mit Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten etablieren. Dazu gehören:

- Gender- und diversitybasierte Personalpolitik für ein ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Männern und Frauen
- Familiengerechte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium.

Der Gleichstellungsrahmenplan ist das Instrument zur Überprüfung und Evaluation zur Herstellung der Chancengleichheit an der Leibniz Universität Hannover und er ist Teil der Entwicklungsplanung.

## Umsetzung der Ziele

Die Leibniz Universität Hannover verpflichtet sich, die gesetzten Ziele durch die Entwicklung und die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu erreichen. Insbesondere das Hochschulbüro für ChancenVielfalt, die Fakultäten, die Leibniz Schools, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben den Auftrag, zur Herstellung der Chancengleichheit strukturelle und personelle Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

## III. Maßnahmen

Die Leibniz Universität Hannover ist in der Gleichstellung führend und wird diesen Weg weitergehen (Leitbild LUH). Sie wird die Vorgaben für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur in Ordnungen und Verfahren verankern.

### Strukturelle Maßnahmen

Zur Umsetzung der Ziele und deren Weiterentwicklung hält die Leibniz Universität Hannover folgende Einrichtungen bereit:

- Hauptberufliche zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Fakultäten, in den zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung
- Kommission für Gleichstellung
- Diversity Rat
- Hochschulbüro für ChancenVielfalt
  - o Arbeitsbereich Gender Mainstreaming
  - o Arbeitsbereich Familienservice
  - o Arbeitsbereich Diversity Management.

## Personelle Maßnahmen

Die Leibniz Universität Hannover wird bis zur Erreichung ihrer Ziele Personalentwicklungsmaßnahmen durchführen.

## Benchmarking und Qualitätssiegel

Die Leibniz Universität Hannover legt großen Wert auf Qualitätssicherung und Benchmarking. Dazu gehören:

- die Entwicklungsplanung der Leibniz Universität Hannover
- die Berichte und der Zahlenspiegel des Präsidenten
- die Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- das Benchmarking mit dem TU9-Verbund
- der Total E-Quality Award mit dem Add-On für Diversity
- das audit familiengerechte hochschule
- die Charta der Vielfalt und
- die Berichte zur Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans.

## IV. Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans

### Fakultäten und Einrichtungen

Die Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans enthält einen zentralen Bericht sowie Berichte der Fakultäten, der Leibniz Schools, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung. Die Berichte dokumentieren den aktuellen Stand zu den Zielvorgaben und geben eine Analyse zum Stand der Herstellung von Chancengleichheit wieder. Bei Bedarf sind neue Ziele und Zielzahlen zu beschließen und neue Maßnahmen zur Umsetzung zu entwickeln. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte stellt den Einrichtungen zur Berichterstattung einen Leitfaden und das Zahlenmaterial zur Verfügung.

Der zentrale Bericht wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Die Berichte der Fakultäten und der Leibniz Schools werden gemeinsam von den Dekaninnen oder Dekanen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt und von den Fakultätsräten bzw. den Räten der Leibniz Schools verabschiedet.

Die Berichte der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung werden gemeinsam von der Leitung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erstellt und von dem jeweiligen Leitungsorgan verabschiedet

### Kommission für Gleichstellung

Alle Berichte werden der Kommission für Gleichstellung von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt. Die Kommission für Gleichstellung beschließt bei Bedarf neue Ziele und Maßnahmen und gibt diese und die Berichte der Fakultäten, Leibniz Schools, Zentralen Einrichtungen und Verwaltung an den Senat weiter.

### Senat

Der Senat nimmt zu den Berichten Stellung. Er verabschiedet im Einvernehmen mit dem Präsidium neue Maßnahmen und legt den nächsten Berichtszeitraum fest.

## V. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsrahmenplan der Leibniz Universität Hannover tritt nach Verabschiedung durch den Senat im Einvernehmen mit dem Präsidium und der Zustimmung des Personalrates in Kraft.