

Gleichstellungsplan der Fakultät für Soziologie 2009

(Fortschreibung der Gleichstellungspläne 2003 und 2006)

0. Vorbemerkung

Die Richtlinien zur Gleichstellung in Stellenbesetzungsverfahren und die Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in der Fassung vom Januar 2004 sind Bestandteil des Gleichstellungsplanes der Fakultät.

1. Bestandsaufnahme

Der Anteil von Frauen bei den Beschäftigten an der Fakultät für Soziologie ist in allen Statusgruppen insgesamt gut. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist der Anteil von Frauen bei den Professorinnen und Professoren etwa gleich geblieben, bei der Gesamtgruppe der nichtprofessoralen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen gesunken und bei den wissenschaftlichen und den studentischen Hilfskräften leicht angestiegen.

• Stellen für Professorinnen und Professoren:

C4/ W3 und C3/ W2 Professuren:

Die Fakultät hatte sich bis 2006 zum Ziel gesetzt, im Bereich der C4/W3-Stellen einen Frauenanteil von 25% und im Bereich der C3/W2-Stellen einen Frauenanteil von 62,5 % zu erreichen. Bis zum September 2009 konnte der angestrebte Frauenanteil bei den C3/W2-Stellen erreicht werden (5 von 8 Beschäftigten sind Frauen), bei den C4/W3 Stellen lag er dagegen mit 15 % unter dem angestrebten Zielwert (2 von 12 Beschäftigten). Im Ergebnis ist der Anteil der Frauen auf C3/ W2 Stellen im Berichtszeitraum um 6 % angestiegen, während er bei den C4/W3 Stellen leicht um 1 Prozentpunkt gesunken ist.

W1 Professuren

Die Fakultät hat in Dokumentationszeitraum 2006-2009 erstmals eine Juniorprofessur eingerichtet, auf die zum 1.10 2008 ein Mann berufen wurde. In dem Berufungsverfahren wurde eine Frau auf den ersten Listenplatz gesetzt, die sich jedoch aus familiären Gründen leider gegen die Juniorprofessur entscheiden hat, so dass der Zweitplatzierte berufen wurde.

• C2-C1- und befr. BAT-IIa-Stellen:

In dem Gesamtkomplex dieser Stellen gab es zum Stichtag 30.6.2006 weniger weibliche als männliche Beschäftigte. Im Durchschnitt all dieser Stellen waren 46 % (26 von 57 Beschäftigten) aller Beschäftigten Frauen. Damit ist der Anteil von Frauen im Vergleich zum letzten Stichtag (30.6.2006) von 58% auf 46 % gesunken. Der Anteil von Frauen bei den C1-Stellen/A14 Stellen auf Zeit, bei A13 Stellen (4 Beschäftigte), bei unbefristeten A13-A16 Stellen (2 Beschäftigte) sowie bei unbefristeten E13/14 Stellen (3 Beschäftigte) liegt bei null Prozent. Bei befristeten vollen E13/14 Stellen liegt der Anteil bei 25 % (2 von 8 Beschäftigten), bei befristeten E13/14 Stellen zur Teilzeit liegt der Anteil bei 72 % (13 von 18 Beschäftigten). Der Anteil von Frauen auf befristeten A14 Stellen liegt bei zwei Drittel (2

von 3 Beschäftigten). Drittmittelfinanzierte E13/14-Stellen sind mit einem Anteil von 47 % mit Frauen besetzt (9 von 19 Beschäftigten). Über alle genannten Stellentypen hinweg ist der Anteil von Frauen zwar noch relativ gut, zeigt aber im Vergleich zum hervorragenden Ergebnis der letzten Jahre eine Verschlechterung.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Studienbeiträge):

In dieser (neuen) Stellenkategorie können noch keine Vergleiche angestellt werden. Auffallend ist aber auch hier, dass volle Stellen exklusiv von Männern besetzt werden, während von sieben Teilzeitstellen zwei von Frauen (entspricht 29 %) besetzt werden.

• Hilfskräfte:

Bei den Hilfskräften ist der Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Stichtag deutlich angestiegen. Er liegt bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 38 % (im Vergleich zu 20% im Jahr 2006) und bei den studentischen Hilfskräften bei 43 % (im Vergleich 2006 26 %).

• Studierende:

Bezogen auf die der Fakultät zugeordneten Studierenden lag der Anteil der Frauen bei 48 %.¹

• Promotionen:

Im Jahr 2008 wurden an der Fakultät 20 Promotionen, davon 9 von Frauen (45 %) abgeschlossen. Im Jahr 2007 waren es 9 Promotionen davon 5 (55 %) von Frauen. Im Jahr 2006 wurden 15 Promotionen abgeschlossen, davon 9 von Frauen (60 %)²

• Habilitationen:

In den Jahren 2006-2008 wurden an der Fakultät sechs Habilitationsverfahren abgeschlossen, drei davon von Frauen. Das entspricht einer durchschnittlichen Frauenquote unter den im Berichtszeitraum Habilitierten von 50 %.

2. Situationsanalyse

Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie, wie bereits festgestellt, im Vergleich zu anderen Einrichtungen gut, es zeigen sich aber zwei Schwachstellen bzw. signifikante Veränderungen.

Zum einen hatte sich die Fakultät für Soziologie zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen auf C4/W3 Stellen von 16,6% auf 25 % anzuheben. Dies ist der Fakultät bis zum Stichtag nicht gelungen. Mit Wirkung vom 1.7.2009 ist jedoch bereits eine der drei bis 2012 neu zu besetzenden Stellen als W3 mit einer Frau besetzt, was aber wegen des Stichtags 30.6.2009 hier nicht berücksichtigt werden kann. Bei der zweiten W3-Professur liegt ein Rufangebot an eine Frau vor, auf dem zweiten Platz steht ebenfalls eine Frau. Wird dies realisiert, erreicht die Fakultät einen Frauenanteil bei C4/W3 Stellen von insgesamt 29 %, was fast die Größenordnung einer Verdopplung des Frauenanteils auf diesem Stellentyp erreicht. Sollte auch die dritte dieser mittelfristig frei werdenden Professuren mit einer Frau

¹ Quelle: Statistisches Jahrbuch 2009 Tabelle 3.3.

² Statistisches Jahrbuch 2009 Tabelle 5.3.

besetzt werden können, würde der Anteil bis 2012 auf 35 % anwachsen. Das im Jahre 2006 für 2009 angestrebte Ziel kann also mit hoher Wahrscheinlichkeit bis zum Ende des Jahres 2009 erreicht werden. Darüber hat die Fakultät an dem Programm Frauen an die Hochschule teilgenommen und konnte eine Kandidatin gewinnen die für 5 Jahre eine zusätzliche Professur an die Fakultät bringt. Werden (mindestens) auf die beiden Professuren Frauen berufen, so werden 50 % aller bis 2012 frei werdenden Professuren mit Frauen besetzt. Die Fakultät läge damit deutlich über den Zielsetzungen, die die Universität für die Besetzung von Professuren festgelegt hat.³

Zum anderen zeigt sich eine Unterrepräsentation von Frauen in der Gesamtheit aller nichtprofessoralen wissenschaftlichen Stellen. Der Frauenanteil liegt hier zwar immer noch relativ hoch, ist aber im Vergleich zum letzten Stichtag gesunken. Die Ursache dürfte ein Zusammenspiel von zwei Faktoren sein. Erstens waren in den letzten Jahren sehr viele Frauen auf C1 Stellen beschäftigt, die dann typischerweise die Universität verlassen haben (auch weil die Möglichkeit der Beschäftigung auf C2 Stellen nicht mehr gegeben war). Die freiwerdenden Stellen wurden mit der Einführung eines Globalhaushaltes und angesichts der notwendigen strukturellen Sparmaßnahmen der Fakultät teilweise gar nicht, teilweise nur als halbe Stellen wiederbesetzt. Darüber hinaus wurde C1-Stellen als Stellentyp abgeschafft und zwischenzeitlich gab es keine akademischen Ratsstellen (auf Zeit). So kam es auch zu einem Anwachsen halber Stellen (von 15 und 18 Stellen); auf diesen Teilzeitstellen wurden überproportional Frauen eingestellt (genauer: der Anteil wuchs von 60 % im Jahr 2006 auf 72 % im Jahr 2009 an.⁴) Der Anteil von Frauen auf ganzen E13/14 Stellen oder A13/14 (Ratsstellen auf Zeit) Stellen hingegen ist gesunken. Frauen scheinen zumindest von dieser Übergangsphase überproportional betroffen gewesen zu sein, so dass der bisher hervorragende Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs derzeit nur als gut bezeichnet werden kann.

Diese Verschlechterung durch überproportionale Teilzeitbeschäftigung kann zufällig und situationsbedingt sein. Es ist aber auch möglich, dass sich hier ein strukturelles Problem in der Personalrekrutierung abzeichnet. Diese Entwicklung der Personalstruktur akademischer Mitarbeiterinnen muss weiter genau beobachtet werden. Die Fakultät muss zwar eine Politik eines konsolidierten Haushalts betreiben, darf dies aber nicht auf Kosten einer neuen strukturellen Benachteiligung von Frauen, die junge Wissenschaftlerinnen auf halbe Stellen ‚abdrängt‘, das Feld voller Stellen aber den Männern überlässt. Im Kern kann dieses Argument auch für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben übernommen werden. Die Fakultät setzt sich zum Ziel in allen genannten Stellenkategorien einen Frauenanteil von durchschnittlich 50 % zu erreichen.

³ Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J., S. 14.

⁴ In dieser Stellenrubrik sind allerdings nicht nur 50 % sondern auch 75 % Stellen enthalten.

3. Zielvorgaben

Für die Besetzung freier oder bis 2012 frei werdender Stellen wurden die in der nachfolgenden Tabelle festgehaltenen Zielvorgaben festgesetzt.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation u. zusätzl. Stellen)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.09				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	11	2	15,4	3 (davon eine zusätzl. Stelle)	2	29
W2 / C3	3	5	62,5	1 (bereits im Vorgriff besetzt „m“)	0	56
A14 a. Z. / C2	1	2	66,6	3 (2 davon nicht wieder besetzbar)	1	100,0
A13 a. Z. / C1	4	0	0,0	2	2	50,0
W1 (Juniorprof.)	1	0	0,0	0	0	0
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	2	0	0,0	2 (davon 1 kw)	1	100
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	2	0	0,0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	1	0	0,0	0	0	0
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	6	2	25,0	?	Aufgrund der starken Fluktuation bei diesen Stellenkategorien können hier keine relevanten Daten eingestellt werden. Angestrebt ist im Bereich dieser Stellen im Ergebnis von Neubesetzungen bis 2012 ein Frauenanteil von jeweils 50%	
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	5	13	72,2	?		
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr.V Vollzeit	2	0	0,0	?		
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	5	2	28,6	?		
E 13/14 / IIb-I Drittm.	10	9	47,4	?		
WHK	10	6	37,5	?		
SHK	30	23	43,4	?		

4. Konkrete Maßnahmen zur Erfüllung der Zielvorgaben

Vorab ist zu bemerken, dass die Arbeit der Gleichstellungskommission in den zurückliegenden drei Jahren durch personelle Wechsel und Diskontinuität in der Gruppe der Studierenden sowie den Nichtengagements der Gruppe der Professorinnen gekennzeichnet war, was eine zielgerichtete erfolgreiche Arbeit sehr erschwerte. Nachdem das Dekanat eine spezifische Stellenforderung erfüllt hatte, fand sich nach langer Vakanz aus dem Lehrkörper eine Gleichstellungsbeauftragte. Da die Gleichstellungsbeauftragte dann fortlaufend Professurvertretungen und Gastprofessuren wahrnahm, konnte sie ihre Arbeit nur sehr begrenzt durchführen. Es ist zu hoffen, dass diese Situation sich in der nächsten Periode deutlich verbessert und eine stabile Gleichstellungspolitik möglich sein wird. Hierzu sind eine Beteiligung und ein Engagement aller Statusgruppen erforderlich.

Gleichstellungskommission der Fakultät:

Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Soziologie setzt sich paritätisch aus je einer Vertreterin jeder Statusgruppe zusammen (1 Studentin, 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin, 1 Professoren, 1 nicht-wissenschaftliche Angestellte). Die Vertreterinnen werden durch die zuständigen Gremien der jeweiligen Statusgruppe gewählt.

Die Gleichstellungskommission wird an Stellenbesetzungsentscheidungen beteiligt und erfüllt diverse weitere Aufgaben im Bereich der Frauenförderung, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Stellenausschreibungen:

Die Gleichstellungskommission der Fakultät wird rechtzeitig über anstehende Besetzungsverfahren informiert und zu allen stattfindenden Sitzungen eingeladen. Die Fakultät sorgt dafür, dass bei der Denomination von Stellen der Aspekt der Geschlechterforschung hinreichend berücksichtigt wird. Die Gleichstellungskommission wird bereits in die Beratungen in den Gremien vor der Ausschreibung einbezogen, wodurch sie schon im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen ansprechen und zur Bewerbung auffordern kann. An allen Stellenbesetzungsverfahren wird ein Mitglied der Gleichstellungskommission beteiligt. Die gesetzlichen Regelungen sowie die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats werden umgesetzt.

Gewinnung von Professorinnen und Förderung von Habilitandinnen

Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren sowie unter den Habilitandinnen und Habilitanden zu erhöhen. Qualifizierte Frauen aus dem Nachwuchs werden gezielt angesprochen und zur Weiterqualifikation bzw. Bewerbung motiviert. Bei der Vergabe von Stipendien, Gastprofessuren und Vertretungsprofessuren werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Es werden alle Möglichkeiten der Einbeziehung von Frauen in Forschung und Weiterqualifikation (Teilnahme an Tagungen usw.) in familienbedingten Zeiten der Nichtbeschäftigung genutzt, und Frauen werden dazu motiviert, in solchen Zeiten den Kontakt zur Wissenschaft zu halten.

Darüber hinaus beobachtet die Fakultät in enger Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und der Personalabteilung das wissenschaftspolitische Umfeld auf

spezifische Programme die die Situation von Frauen an den Hochschulen zu verbessern vermögen

Förderung von MA Absolventinnen:

In Zusammenarbeit mit Studierenden und der Bielefeld Graduate School in History and Sociology hat das Dekanat der Fakultät für Soziologie ein Programm initiiert, in dem Master-Absolventinnen Stipendien für die Vorbereitung eines Promotionsstudiums vergeben werden. Das Programm soll die Bewerbungschancen von Frauen im Promotionsstudiengang der Fakultät weiter verbessern und somit den Anteil von Frauen in der Promotionsphase stabilisieren oder steigern. Davon erwartet sich die Fakultät einen positiven Effekt auf den Frauenanteil an den nichtprofessoralen wissenschaftlichen Beschäftigten sowie insbesondere bei den Habilitandinnen und Habilitanden. Dies wird ferner auch die Position von Frauen in Bewerbungsverfahren um Professuren stärken und damit perspektivisch auch den Frauenanteil an Professuren steigern; dieser positive Effekt verwirklicht sich aber weit gehend außerhalb der hiesigen Fakultät. Das Programm läuft im Herbst 2009 an. Darüber hinaus muss festgehalten werden, dass die Fakultät die im Gleichstellungskonzept der Universität vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einbindung von Promotionsstipendiatinnen (Stichwort: Promotionsvertrag⁵) bereits seit der Einrichtung der strukturierten Promotionsausbildung praktiziert.

Hilfskraftstellen in der Fakultät:

Die Fakultät ist bemüht den Anteil von Frauen auf Hilfskraftstellen auf 50 % zu erhöhen. Sie wird auch prüfen, ob eine Einrichtung von Frauentutorien ein geeignetes Mittel ist, um die Abbrecherquoten von Frauen in Studiengängen der Fakultät zu senken.

Analyse von Beschäftigungsstrukturen:

Das Dekanat analysiert in Zusammenarbeit mit der Kommission für Struktur, Haushalts- und Personalangelegenheiten die Personalstruktur der Fakultät regelmäßig und wird in nächster Zukunft darauf hinwirken, dass der Anteil von Frauen in allen Stellenkategorien mindestens 50 % erreicht. Maßnahmen zur Verbesserung einer etwaigen Schlechterstellung von teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen sind möglich (so beispielsweise Aufstockungen auf 75 % Stellen oder 100 % Stellen) hängen aber entscheidend von der Gesamthaushaltslage der Fakultät ab. Aufgrund von derzeit hohen Belastungen durch Berufungszusagen für die oben angeführten W3-Professuren und die Vorbereitung von Großforschungsprojekte ist noch nicht absehbar, in welchem Umfang diese Maßnahme realisiert werden kann.

Verbesserung von Qualifizierungschancen:

Eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen soll mit der Durchführung von Gender-Trainings geschaffen werden. Die Gleichstellungskommission regt Diskussionen über die Umsetzung von Gender Mainstreaming an der Fakultät an, d.h. über die Berücksichtigung der Auswirkungen aller Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse. Die Fakultät hat wiederholt versucht, hochschuldidaktische Workshops zur Bedeutung von Geschlecht und

⁵ Siehe dazu Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld. Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, o.J., Seite 17.

Diversity in der Lehre abzuhalten (in 2004 und 2006). In beiden Fällen kam der Workshop nicht zustande, weil es aus der Gruppe der Lehrenden (ProfessorInnen und Mittelbau) zu wenige Interessierte gab. Hier regt die Fakultät an, dass solche Workshops von Seiten der zentralen Gleichstellungskommission angeboten werden, um die nötige kritische Masse an Teilnehmerinnen zu erzielen. An der Finanzierung solcher Workshops wird sich die Fakultät anteilig beteiligen.

Verbesserung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen:

Die Fakultät trägt für eine Vereinbarung von Dienstanforderungen und Weiterbildung Sorge und unterstützt und ermuntert Frauen, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen und Qualifikationen im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zu erwerben. Die Fakultät für Soziologie arbeitet eng mit dem neu eingestellten Beauftragten für Personalentwicklung im GenderMainstreaming, Frank Meyer, zusammen.

Zuschüsse für Frauen in der Forschung:

Die Gleichstellungskommission vergibt – im Rahmen ihres allerdings begrenzten Haushalts – Zuschüsse an Frauen (insb. Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen), die einen forschungsbezogenen Bedarf an Geldmitteln nachweisen können. Förderungsfähig sind forschungsbezogene Aktivitäten wie Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, Durchführung von empirischen Forschungsprojekten, Feldforschungen im Ausland u.a. Mit dieser Maßnahme soll die Beteiligung von Frauen an und ihr Erfolg in der Wissenschaft gefördert werden.

Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung:

Frauen- und Geschlechterforschung ist bereits stark und sichtbar im Lehrangebot der Fakultät für Soziologie verankert. Entsprechende Lehrveranstaltungen werden auch weiterhin durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen besonders gefördert.

In der Fakultätskonferenz wurde die Aufnahme des MA-Studiengangs „Gender Studies“, der im WS 07/08 anlaufen soll, beschlossen. Rund die Hälfte aller Lehrveranstaltungen bringt die Fakultät für Soziologie ein, das ist ein weit überproportionaler Beitrag zum Lehrangebot dieses MA.

Darüber hinaus strebt die Fakultät die Erweiterung des Angebots an Veranstaltungen an, die das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis thematisieren und bearbeiten.

Eine weggefallene Professur für Frauenforschung konnte bei der Neuausschreibung nicht mehr im Bereich „Frauen- und Geschlechterforschung“ nominiert werden, weil die Fakultät durch Akkreditierungsaufgaben zum Studiengang BA Politikwissenschaft gezwungen wurde, eine zweite Professur im Bereich Politikwissenschaft zu schaffen, ihr aber keine andere vakante Professur zur Verfügung stand.

Die Fakultät stützt nachhaltig das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen -und Geschlechterforschung (IFF); dies drückt sich u. a. in der langjährigen Wahrnehmung von Leitungsaufgaben des IFF durch Prof. Dr. Ursula Müller, durch eine enge Verknüpfung von frauen- und genderspezifischen Forschungsprojekten zwischen IFF und Fakultät für Soziologie sowie bei der Betreuung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses aus.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Beschäftigung von Fakultätsmitgliedern wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung wurde im Rahmen der Gleitzeitregelungen das (flexibelste) Halbjahresmodell gewählt und eingeführt. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie haben in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und in der Selbstverwaltung mitzuarbeiten. Studierenden mit Nachwuchs wird die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kinder zu absolvieren. Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen, damit studierenden Eltern keine Nachteile entstehen.

Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen:

Die Fakultät unterstützt die im Rahmenplan und in den Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, Forschungsveranstaltungen und -programme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebots für sexuell belästigte Frauen.

Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:

Die Fakultät setzt die im Gleichstellungsplan fixierten Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung entsprechend um.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung:

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien achtet die Fakultät auf eine paritätische Besetzung.

5. Fortschreibung

Die Fakultätskonferenz der Fakultät für Soziologie hat dem Gleichstellungsplan in der Sitzung vom ... zugestimmt. Er gilt für die Dauer von drei Jahren und wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

6. Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wird auf der Homepage der Fakultät unter der Rubrik „Gleichstellung“ veröffentlicht und so allen Mitgliedern der Fakultät zugänglich gemacht.