Gleichstellungsplan
der Universität Witten/Herdecke

Stand: August 2023

Inhalte

1 Einleitung 2
2 Bestandsaufnahme der Gruppierungen und Gremien der UW/H 4
2.1 Statusgruppen 4
2.2 Gremien 5
2.3 Leitungsfunktionen 5
3 Zielvorgaben 6
4 Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung 7
4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen und Frauenförderung 7
4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium 7
4.3 Förderung von Diskriminierungsprävention und -sensibilität 8
5 Personelle und finanzielle Ressourcen 9
6 Gender in Forschung und Lehre 10
7 Bewertung der bisherigen Aktivitäten und Ausblick 11
8 Unterzeichnung und Beschlussfassung 12
9 Anhang 13

1 Einleitung

Chancengleichheit, ein zugewandter, respektvoller sowie toleranter Umgang miteinander und Diskriminierungssensibilität sind Ansprüche, die die Universität Witten/Herdecke in ihren Grundwerten und ihrem Leitbild explizit zum Ausdruck bringt. Wir streben danach, dass alle Mitglieder unserer Universitätsgemeinschaft ihre individuellen Potenziale, unabhängig von ihren persönlichen Umständen und Merkmalen, bestmöglich entfalten und einbringen können. Deshalb arbeiten wir aktiv an der Beseitigung informeller, formaler sowie struktureller Benachteiligung z. B. durch Stereotype, Vorurteile und Verhaltensmuster, systematische Ungleichbehandlung oder Diskriminierungen. Wir sehen in den Unterschieden unserer Lehrenden, Forschenden, Studierenden und Mitarbeitenden eine Bereicherung und eine wertvolle Ressource, die wir zum Wohle unserer Universität nutzen wollen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist vom Präsidium beschlossen worden. Er dient als Steuerungsinstrument für die Personalplanung und -entwicklung, hat dieselbe Laufzeit wie der Hochschulentwicklungsplan und wird durch diesen weiter operationalisiert und auf Bereichsebenen heruntergebrochen. Die Anforderungen des Horizon Europe Forschungsprogramms der Europäischen Union werden damit erfüllt. Der Gleichstellungsplan ist über die Internetseite der UW/H (www.uni-wh.de) abrufbar, der Hochschulentwicklungsplan ist im Intranet der Universität verfügbar. Alle Zahlen werden im Rahmen des Gender Diversity-Reporting halbjährlich aktualisiert, den Gremien vorgestellt und diskutiert.

Die Entwicklung, Steuerung und Durchsetzung von Gleichstellung obliegt unterschiedlichen Akteur:innen und wird durch dezidierte Funktionen in der Struktur der Hochschule gestützt. In der Hochschulleitung erfolgt die Steuerung durch den Vizepräsidenten für Organisationsentwicklung, der als strategische Querschnittsaufgabe das Diversity- & Inclusion-Management verantwortet und eine jährliche Roadmap Diversity & Inclusion veröffentlicht sowie deren Umsetzung überwacht. Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt (BGuV) nimmt die Belange von Frauen, Minderheiten und potenziell benachteiligten Gruppen, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind, wahr. Gemeinsam mit ihren Stellvertretungen wirkt sie auf die Einbeziehung relevanter Aspekte von Gleichstellung und Vielfalt bei der Erfüllung der Aufgaben der Universität hin – insbesondere im Hinblick auf Studium, Lehre und Forschung sowie bei der Entwicklungsplanung. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, der Fakultäten und des WittenLab. Zukunftslabor Studium fundamentale (WittenLab), der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Gemeinsam mit ihren Vertretungen fungiert sie außerdem als Antidiskriminierungsstelle und bildet für alle Mitglieder der Universitätsgemeinschaft eine Anlaufstelle für vertrauliche Beratung. Die Mitglieder der Ständigen Senatskommission für Gleichstellung und Vielfalt beraten und unterstützen die BGuV, insbesondere bei der Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans, und nehmen Stellung zu Vorschlägen. Neben den strukturell verankerten Funktionen ist die Umsetzung von Gleichstellung insbesondere auch Aufgabe der Leitungsgremien sowie Führungskräfte der zentralen Funktionen sowie der Fakultäten und des WittenLab. Darüber hinaus wird das Erreichen der Zielvorgaben durch die Arbeit von Arbeitsgemeinschaften wie der AG Chancengleichheit und Initiativen unterstützt.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan legt die UW/H in den kommenden drei Jahren ein besonderes Augenmerk auf folgende Schwerpunkte:

- Umsetzung der Maßnahmen der Rahmenplanung GuV sowie der Roadmap Diversity & Inclusion
- Diskriminierungsschutz
- Förderung der Gender Diversity-Kompetenz aller Mitarbeitenden, insbesondere der Lehrenden, Forschenden und der Mitarbeitenden mit Personalverantwortung und in Leitungsfunktionen
- Erhöhung des Frauenanteils des Professoriums sowie in Gremien und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Chancengleichheit in Auswahlprozessen, insbesondere solche für Professor:innen und Studierende

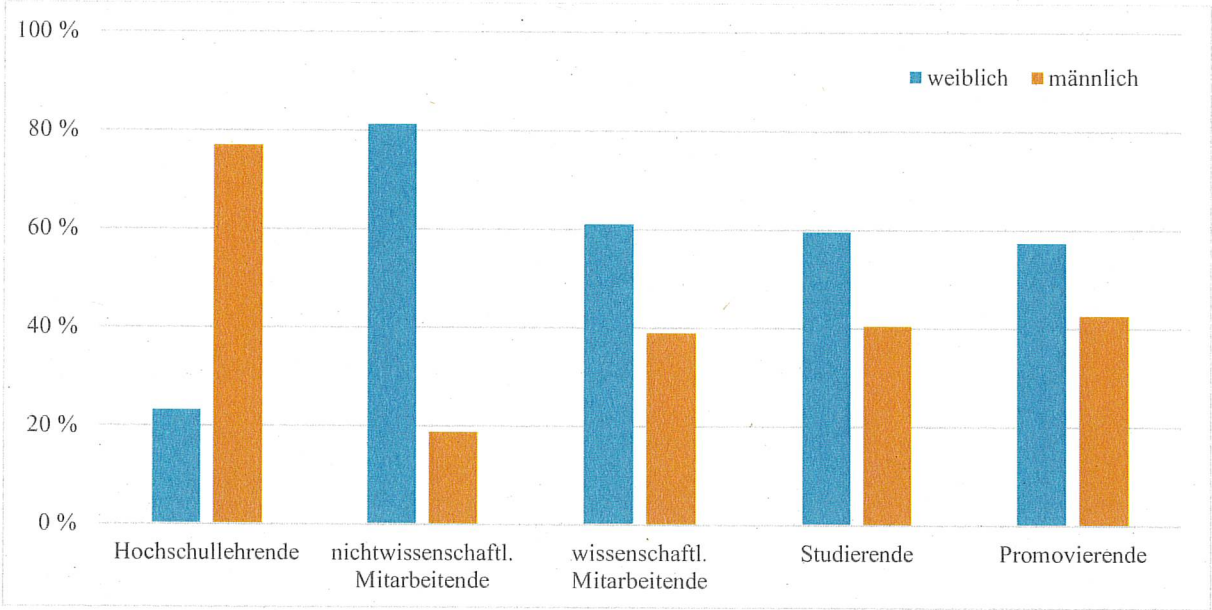
Im aktuellen feministischen Diskurs wird davon ausgegangen, dass das Prinzip einer klassischen „Frauenförderung" nicht ausreichend ist, da auch Personen mit anderen geschlechtlichen Identitäten strukturell benachteiligt werden und daher beim Thema der Chancengleichheit berücksichtigt werden sollten. In der Gleichstellungsarbeit der UW/H werden daher nicht nur cisgeschlechtliche Frauen adressiert und unterstützt, sondern alle marginalisierten Gender inklusive trans* und nicht-binärer Identitäten einbezogen. Diese werden im vorliegenden Bericht an allen Stellen explizit mitgedacht, wenn das Wort „Frauen" verwendet wird.

Die UW/H arbeitet in ihrer Antidiskriminierungs- und Gleichstellungskonzeption intersektional. Es werden also individuelle Diskriminierungserfahrungen anerkannt, die nicht nur auf Basis einer Marginalisierungskategorie (wie z. B. Geschlechtsidentität) beruhen, sondern auch weitere Personenmerkmale wie Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft einbeziehen.

Gleichstellung an der UW/H ist eine strategische Querschnittsaufgabe, die über unsere Grundwerte, das Leitbild, den Hochschulentwicklungsplan sowie dezidierte Funktionen strukturell und inhaltlich in der gesamten Organisation verankert ist. Darüber hinaus kann sie nur durch eine entsprechend sensible und fördernde Kultur erreicht werden, deren Gestaltung Aufgabe aller Mitglieder der Universitätsgemeinschaft ist.

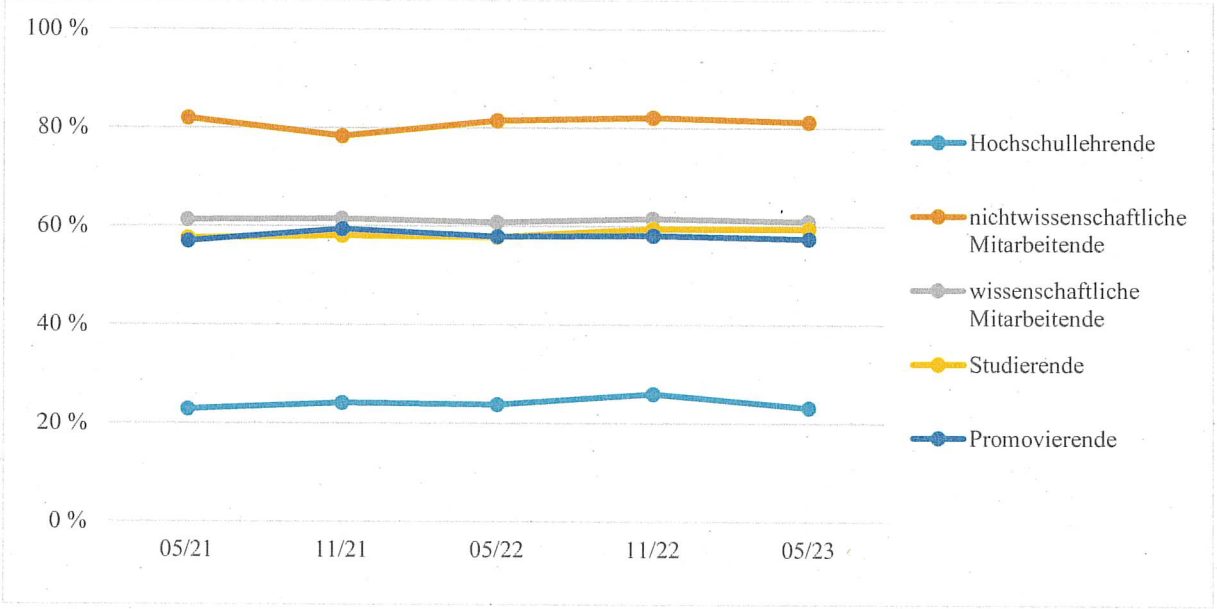
2 Bestandsaufnahme der Gruppierungen und Gremien der UW/H

2.1 Statusgruppen



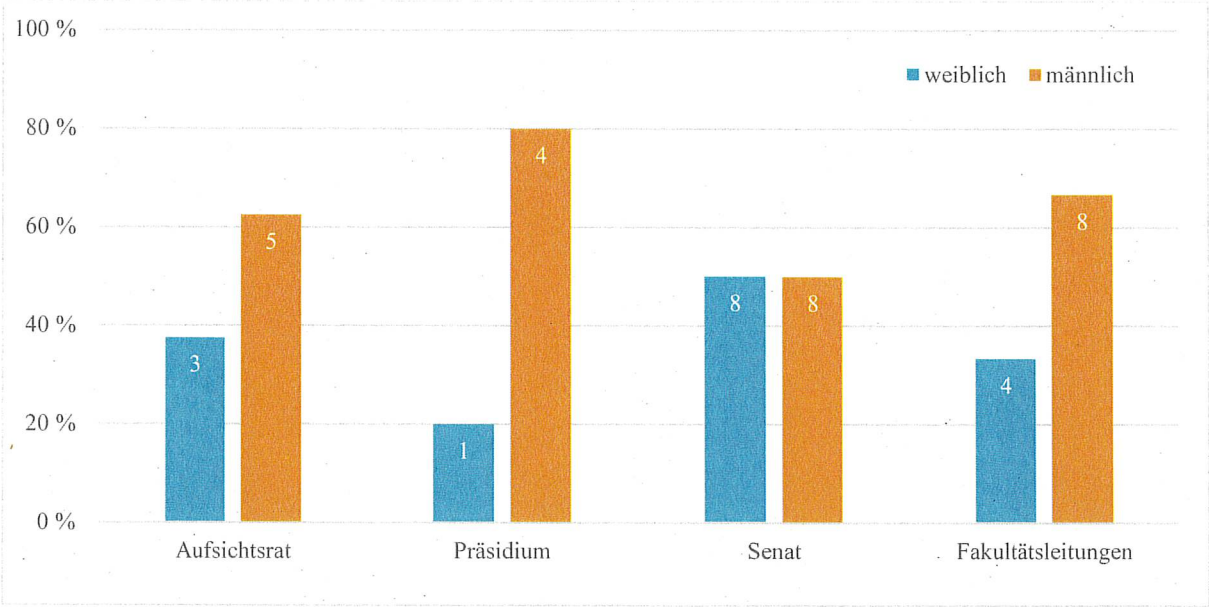
(Stand 05/2023)

Frauenanteil in den Statusgruppen im zeitlichen Verlauf



(Stand 05/2023)

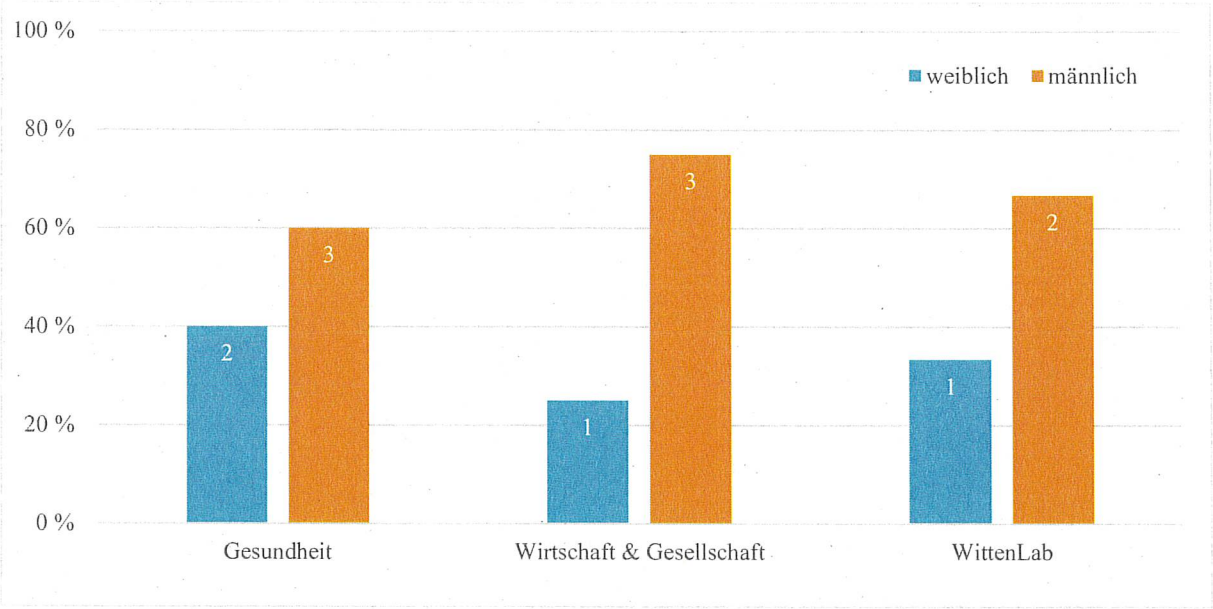
2.2 Gremien



(Stand 05/2023)

2.3 Leitungsfunktionen

Fakultäts- und WittenLab-Leitungen



(Stand 05/2023)

Abteilungsleitungen

(Stand 05/2023)

3 Zielvorgaben

Um Gleichstellung auf allen Ebenen der Universität zu erreichen, strebt die UW/H generell eine genderparitätische Verteilung in allen Gruppierungen und Gremien der Universität an. Alle Regelwerke, Ordnungen und Leitfäden werden kontinuierlich auf die Unterstützung dieses Ziels überprüft und angepasst.

Da die größte Lücke zu einer paritätischen Verteilung der Geschlechter im Professorium besteht, hat sich die UW/H bereits 2021 dazu verpflichtet, den Anteil der Professorinnen von 23 % auf 30 % bis Ende 2025 zu erhöhen. Dieser Wert gilt universitätsübergreifend. Aktuell sind es insbesondere fachspezifische Ungleichgewichte, die es in den nächsten Jahren zu reduzieren gilt. Im Hochschulentwicklungsplan wird dieses Ziel auf Fakultäts- und Departmentebene weiter heruntergebrochen.

Auch in den zentralen Gremien und den Leitungsfunktionen in den Fakultäten, dem WittenLab und in der Administration sollen Frauen adäquat repräsentiert werden. Daher gilt auch hier die Zielgröße eines Anteils von Frauen von mindestens 30 %. Ein besonderer Fokus liegt darüber hinaus auf der Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie überproportional unterrepräsentiert sind.

4 Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung

4.1 Erhöhung des Anteils von Frauen und Frauenförderung

Erhöhung des Frauenanteils

Zur Erreichung der Zielvorgaben wurden und werden zahlreiche Maßnahmen implementiert. Es besteht die Möglichkeit, geeignete Kandidatinnen durch aktives Recruiting anzusprechen. Mögliche Besonderheiten von Berufsbiographien von Frauen (z. B. Einbezug des akademischen Alters und Betreuungszeiten, Gender Publication Gap) finden im Rahmen von Berufungsverfahren Berücksichtigung. Um eine höhere Sicherheit von Stellen und somit auch die Attraktivität der Positionen für Personen mit familiären Verpflichtungen zu erreichen, wird eine Erhöhung des Tenure Track-Anteils bei Juniorprofessuren sowie des Anteils unbefristeter Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende angestrebt. Berufungskommissionen sollen paritätisch besetzt sein, mindestens jedoch mit einem weiblichen (wissenschaftlichen) Mitglied, und auch die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt beziehungsweise ihre Stellvertretungen werden bei den professoralen Verfahren einbezogen.

Frauenförderung

Zur Förderung der Belegschaft werden im internen Weiterbildungsprogramm jährlich Fortbildungen angeboten, die sich explizit an Frauen richten. Diese beziehen sich unter anderem auf Kommunikationsskills im beruflichen Kontext und wissenschaftliches bzw. nichtwissenschaftliches Präsentieren. In einem sicheren Rahmen können Frauen hier ihre eigenen Kompetenzen reflektieren und stärken sowie Erfahrungen austauschen und vor allem auch auf geschlechtsspezifische Herausforderungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen eingehen. Für das weibliche wissenschaftliche Personal sind zudem ein Mentoringprogramm sowie Coachingangebote in Planung.

4.2 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Um eine möglichst gute Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit den Anforderungen der Lohnarbeit oder des Studiums zu gewährleisten, bietet die UW/H ihren Mitarbeitenden und Studierenden folgende Angebote:

- Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Vereinbarung von Gleitzeit
- Mobiles Arbeiten oder Telearbeit
- Eltern-Kind-Raum und Ruheraum
- gehaltsabhängige Förderung von Kinderbetreuungskosten für Mitarbeitende
- Beratung bei Fragen zur Kinderbetreuung
- Kindertagesstätte im Campus-Gebäude
- Umstellung auf familienfreundliche Sitzungszeiten
- zusätzliche Urlaubstage sowie freie Brückentage

- Kurse zur Gesundheitsförderung inkl. Angeboten zur Resilienzförderung für Mitarbeitende
- Milderung finanzieller Notlagen von Studierenden durch Darlehen des Sozialausschusses des Hochschulwerks
- sozialverträgliche Finanzierung des Studiums durch den „Umgekehrten Generationenvertrag“

4.3 Förderung von Diskriminierungsprävention und -sensibilität

Leitfaden gendergerechte Sprache

Die Gleichstellung aller Geschlechter erfordert eine Abkehr vom generischen Maskulinum. Um auch an der UW/H in der internen und externen Kommunikation alle Gender einzubeziehen, wurde ein offizieller Leitfaden zur Verwendung gendergerechter Sprache erarbeitet. Bei der Entwicklung wurde darauf Wert gelegt, dass nicht nur binäre Geschlechter genannt werden und eine möglichst barrierearme Darstellung verwendet wird.

Awareness-Konzept

Bei Veranstaltungen an der UW/H, die sensible Inhalte thematisieren, ist ein Awareness-Team anwesend. Dies dient vor allem der Diskriminierungsprävention. Aber auch im Falle von akuten Grenzüberschreitungen oder Diskriminierungserfahrungen, unter anderem mit Bezug auf genderbezogene oder sexualisierte Übergriffigkeiten, sind die Awareness-Personen ansprechbar. Die Awareness-Struktur befindet sich derzeit im Ausbau und wird auf eine größere Zahl von Veranstaltungen und weitere Kontexte ausgeweitet. Hierfür werden insbesondere studentische Hilfskräfte geschult.

Beratungsstellen und Unterstützungsangebote

Um eine diskriminierungssensible und möglichst chancengerechte Lehr-Lern- und Arbeitsumgebung herzustellen, legt die UW/H Wert darauf, problematischem Verhalten vorzubeugen. Zusätzlich sind dezidierte Hilfe- bzw. Beratungsangebote geschaffen worden, auf die on- wie offline hingewiesen wird.

Die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt fungiert hierbei als erste Ansprechperson und kann bei Bedarf an interne oder externe Beratungsangebote weiterverweisen. Interne Beratungsstellen sind die psychologische Studierendenberatung, der Betriebsrat, die Arbeitsschutzbeauftragten, die Vertrauenspersonen der Fakultäten bzw. des WittenLab sowie der Inklusionsbeauftragte. Während nicht alle diese Themen direkt auf Gendergerechtigkeit abzielen, ist im Sinne der Intersektionalität nicht zu vernachlässigen, dass weiblich gelesene Personen[1] oftmals

[1] Unter der Bezeichnung weiblich gelesene Personen werden Personen verstanden, die von ihrer Umgebung als dem weiblichen Geschlecht zugehörig wahrgenommen werden.

durch weitere Marginalisierungsmerkmale von zusätzlicher Diskriminierung betroffen sind. Insofern sind diese Beratungsstellen insbesondere auch für Frauen geöffnet und können unterstützend beraten. Im Falle von Anliegen, die nicht durch die internen Angebote abgedeckt werden können, wird in der Erstberatung entsprechend bedarfsgerecht und niedrigschwellig an Stellen außerhalb der UW/H weiterverwiesen.

Alle Personen an der UW/H haben die Möglichkeit, diskriminierende Vorfälle zu melden und bei Bedarf eine individuelle Erstberatung zu erhalten. Die Meldeoption bezieht sich hierbei explizit nicht nur auf (physische, verbale, ...) Übergriffigkeiten, sondern auch auf andere Aspekte der Arbeits- und/oder Lehr-Lernsituationen, die als unpassend oder diskriminierend wahrgenommen werden, beispielsweise unangemessen stereotypisierende Lernmaterialien oder diskriminierende Äußerungen.

Fortbildung für Lehrende

Über das generelle Weiterbildungsprogramm hinaus werden für das wissenschaftliche Personal spezielle Didaktikworkshops und -fortbildungen im Rahmen des deutschlandweit anerkannten Qualifizierungsprogramms „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule" angeboten, die unter anderem Gendersensibilität zum Schwerpunkt haben. Auch zu dem Thema des diskriminierungssensiblen Sprachgebrauchs gibt es unterschiedliche Angebote, die in formalisierten Workshops und Kurzberatungen umgesetzt werden. Das Team für Personalentwicklung erfragt in regelmäßigen Abständen Bedarfe für Fortbildungen, sodass sich das Weiterbildungsprogramm an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientiert. Darüber hinaus achtet die Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt darauf, dass sowohl im Hochschuldidaktik- als auch im generellen Weiterbildungsprogramm regelmäßig Angebote zu Gender- beziehungsweise Diskriminierungssensibilität gemacht werden. Das Thema „Unconscious Bias" soll dabei künftig als Schwerpunkt ausgebaut werden.

Sensibilisierungs- und Aktionstage

Unterschiedliche Formate und Initiativen dienen zur Sensibilisierung der Mitglieder der Universitätsgemeinschaft für Gleichstellungs- und Vielfaltsthematiken. Dazu zählen u. a. die Teilnahme an Aktionstagen wie dem Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt, dem Weltfrauentag und dem monatlichen Netzwerktreffen für Gleichstellung und Vielfalt.

5 Personelle und finanzielle Ressourcen

Folgende Ressourcen stehen an der UW/H für Gleichstellung und Vielfalt zur Verfügung: Ein Stellenanteil von 50 % für die BGuV, ein Anteil der Position des Vizepräsidenten für Organisationsentwicklung zur Gestaltung des Schwerpunkts Diversity & Inclusion sowie die Finanzierung der studentischen Stellvertretung der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt mit 20 Stunden im Monat (Hilfskraftstelle). Des Weiteren unterstützen die Stellvertretungen für die

Statusgruppen der Professor:innen, nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Mitarbeitenden die BGuV. An der UW/H herrscht eine rege Kultur des gesellschaftlichen Engagements, was sich auch in unterschiedlichen Aktivitäten im Bereich Chancengleichheit und Antidiskriminierung im Rahmen von Initiativen, Arbeitsgruppen und informellen Netzwerken niederschlägt. Beispiele hierfür sind die Initiativen *UW/H für alle* und *Feministische Gruppe*, das Netzwerktreffen Gleichstellung und Vielfalt sowie ein Stammtisch für LGBTQ*-Personen (*Queer*Stadt*).

Das Präsidium stellt die finanziellen Mittel zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt zentral zur Verfügung. Die BGuV beantragt die benötigten Mittel beim zuständigen Präsidiumsmitglied und legt am Ende eines Jahres über deren Verwendung einen Bericht vor. Die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel können für Projekte, zur Vernetzung, Fort- und Weiterbildung, Unterstützung von Initiativarbeit, Umsetzung von Sensibilisierungsmaßnahmen u. ä. sowie grundsätzlich zur Ermöglichung der Arbeit der beauftragten Person und Gremien für Gleichstellung und Vielfalt verwendet werden.

6 Gender in Forschung und Lehre

An der UW/H sind unterschiedliche Professuren verortet, die sich in Forschung und Lehre mit den Themen Gender und Diversity beschäftigen. Insbesondere zu nennen sind hierbei der Lehrstuhl für Klinische Pharmakologie, der einen inhaltlichen Schwerpunkt auf geschlechtersensible Medizin legt, sowie die Juniorprofessur zu spezifischen Tätigkeitsfeldern der Klinischen Psychologie, die unter anderem die Bedürfnisse von LGBTQ*-Personen in Therapiesettings fokussiert.

Geschlechtersensible Medizin

Im Bereich der Humanmedizin findet in den letzten Jahrzehnten der Aspekt Gender und Geschlecht zunehmend Berücksichtigung. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Geschlechteraspekte in der Medizin unserer Universität stärker zu verankern und sind in diesem Rahmen seit 2022 ein Gründungsmitglied im Netzwerk Geschlechtersensible Medizin NRW. Das Netzwerk wurde gegründet, um geschlechtersensible Lehrmaterialen zu erstellen, (gemeinsame) Forschungsprojekte anzubahnen sowie Tagungen und Vorträge zu organisieren. Es ist unter dem Dach des Netzwerks „Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ verankert. Die Ziele des Netzwerks werden an unserer Universität bereits seit einigen Jahren verfolgt. In den Lehrveranstaltungen der Humanmedizin wurden Inhalte zu geschlechtsspezifischer Medizin integriert, während parallel seit vielen Jahren zu geschlechtsbedingten Unterschieden im Bereich der Wirkung von Medikamenten geforscht wird.

LGBTQ* in der Psychotherapie

Die Juniorprofessur „Spezifische Tätigkeitsfelder der Klinischen Psychologie“ beforscht unter anderem Möglichkeiten, inwieweit bei marginalisierten Personen bessere Therapieergebnisse

erzielt werden können. Insbesondere queere Personen sind trotz nachweislich höheren Bedarfs an Psychotherapie in der psychologischen Forschung derzeit noch stark unterrepräsentiert, was zu einer unzureichenden Versorgungssituation dieser Personengruppe in Hinblick auf Psychotherapie führt.

Diskriminierungssensibles Studium fundamentale

Das Studium fundamentale (Stufu) nimmt an der UW/H einen zeitlich und organisationskulturell hohen Stellenwert für die Studierenden ein. Sie leisten rund zehn Prozent ihrer Creditpoints hier ab. Die Veranstaltungen des Stufu sind generell für Teilnehmende aller Fachsemester und Studiengänge offen, sodass heterogene Lehr-Lerngruppen entstehen und sich Studierende verschiedenster Hintergründe und Erfahrungen begegnen. Als Kernstück der Universität versteht sich das Stufu als wertschätzender, offener Lehr-Lernraum, in dem Diskussionen aktiv erwünscht sind und neue Veranstaltungsformate erprobt werden können. In diesem Raum mit Laborcharakter wird im Rahmen eines Pilotprojekts explizite Diskriminierungssensibilität angestrebt, proaktiv an die Studierenden, Lehrpersonen und weitere Beteiligte kommuniziert und erforscht. Das Konzept „Diskriminierungssensibles Studium fundamentale" besteht aus drei Bausteinen: einer Selbstverpflichtung, der Kommunikation von Beratungsstellen bei Diskriminierungserfahrungen und präventiven Workshops für das Lehrpersonal. Perspektivisch soll das Konzept gesamtuniversitär ausgeweitet werden.

7 Bewertung der bisherigen Aktivitäten und Ausblick

In den letzten Jahren wurden an der UW/H große Fortschritte in den Bereichen Gendergerechtigkeit und Diskriminierungssensibilität gemacht. Zentrale Schritte waren die Implementierung von personellen und zusätzlichen finanziellen Strukturen und Ressourcen für Gleichstellung und Diversitymanagement, die Stärkung der Frauenförderung und der Mitarbeitendenfortbildung sowie der Fokus auf diskriminierungssensible Lehre. Weitere Projekte sind bereits angelaufen oder in der Vorbereitungsphase. Das übergeordnete, aus dem Leitbild der UW/H abgeleitete Ziel ist es, alle Hochschulmitglieder für ein gleichberechtigtes Miteinander zu sensibilisieren und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Neben den bereits bewährten werden auch künftig weitere Aktivitäten und Maßnahmen notwendig sein, um Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit zu erreichen. Dabei wird das etablierte Monitoring unter anderem der Frauenanteile in Führungspositionen und Gremien fortgeführt und regelmäßig an die (Aufsichts-) Gremien berichtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde für den Zeitraum 2023 bis 2026 konzipiert. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Umsetzungsphase der genannten Maßnahmen wird der Gleichstellungsplan in den Folgejahren weiterentwickelt. Dazu werden die Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung regelmäßig evaluiert und angepasst. Es findet eine enge Verzahnung mit dem Hochschulentwicklungsplan statt. Die Erfüllung der Voraussetzungen an ei-

nen integrierten Bericht zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft wird ebenso angestrebt wie die Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 von Bund und Ländern.

8 Unterzeichnung und Beschlussfassung

Witten, den 30.08.2023

Prof. Dr. Martin Butzlaff Präsident	Dr. Dirk Jakobs Vizepräsident für Organisationsentwicklung	Dr. Svenja Hartwig Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt

Dieser Gleichstellungsplan wurde durch das Präsidium in seiner Sitzung am 30.08.2023 beschlossen.

9 Anhang

Linkübersicht

- Bericht Gleichstellungsbeauftragte
  https://intranet.uni-wh.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=3453&token=8837bc5ec0a298a8b4ba258e66d9c2a65f1f2f8b
- Hochschulentwicklungsplan 2022/2023
  https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/neuigkeiten/2023/Q1/220615_HEP_2023_final.pdf
- Leitbild
  https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/neuigkeiten/2023/Q1/2022-04-26-uwh-leitbild.pdf
- Leitfaden Gendersensible Sprache
  https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/04-services/11_diversity/UWH_Leitfaden_Gendersensible-Sprache-lang_final.pdf
- Leitfaden Gendersensible Sprache – Kurzversion
  https://intranet.uni-wh.de/fileadmin/redakteur/04-services/11_diversity/UWH_Flyer_Gendersensible-Sprache.pdf
- Roadmap Diversity & Inclusion
  https://intranet.uni-wh.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=1470&token=642075ae792ca98b152e90bea5d13362218e4dad

Ein Teil der aufgelisteten Links ist nur für Angehörige der UW/H verfügbar.