

Gender Equality Plan

Stralsund, den 20.01.2023 auf Beschluss des Rektorats



praxis verstehen – chancen erkennen – zukunft gestalten

Inhaltsverzeichnis

0	Gender Equality Plan.....	3
1	Gleichstellung und Chancengleichheit an der HS Stralsund.....	3
2	Datenerhebung und Monitoring.....	4
3	Training.....	4
4	Work-Life Balance.....	4
5	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung	5
6	Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung.....	5
7	Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte	5
8	Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	5

0 Gender Equality Plan

Auf Grundlage des Beschlusses der EU sind ab 2022 alle öffentlichen Einrichtungen einschließlich Hochschulen und Forschungseinrichtungen verpflichtet, einen Gleichstellungsplan aufzustellen um weiterhin förderfähig zu sein.

Folgende Kriterien müssen hierzu mindestens erfüllt sein:

- Publikation: formales Dokument, auf der Seite der Einrichtung veröffentlicht und von der Einrichtungsleitung unterschrieben (es darf sich jedoch auch um mehrere Dokumente handeln, und die Veröffentlichung vertraulicher Dokumente kann auch auf das Intranet beschränkt sein; siehe weiter unten).
- Fest eingeplante Ressourcen: Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung.
- Datenerhebung und Monitoring: nach Geschlecht disaggregierte Daten zum Personal (und wo zutreffend auch zu Studierenden) sowie jährliche Berichterstattung auf Basis von Indikatoren.
- Training: Bewusstmachung / Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte.

Weiterhin wird empfohlen folgende Maßnahmen und Ziele zu berücksichtigen:

- Verhältnis von Arbeit und Freizeit (work-life balance) und Organisationskultur
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
- Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalt
- Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

1 Gleichstellung und Chancengleichheit an der HS Stralsund

Profil

Die Hochschule Stralsund (HS Stralsund) ist die nordöstlichste Hochschule Deutschlands. Als eine Campus-Hochschule mit drei Fakultäten Elektrotechnik und Informatik (Fakultät ETI), Maschinenbau (Fakultät MB) und Wirtschaft (Fakultät WS) hat sie primär eine technische

und wirtschaftliche Ausrichtung.

Die HS Stralsund bietet praxisorientierte Lehre gerichtet auf Interdisziplinarität, gesellschaftliche Relevanz und beruflichen Anwendungsbezug. Sie zeigt Profil auf den Gebieten Informatik, Regenerative Energien, Ingenieurwissenschaften, Tourismus und Wirtschaftswissenschaften.

Zu den Hochschulangehörigen zählen ca. 240 Beschäftigte (Mitarbeiter*innen und Professor*innen) sowie ca. 2.400 Studierende, die in 18 Bachelor- und 13 Master-Studiengängen ihren Abschluss machen können.

Leitbild

Die HS Stralsund ist bestrebt, ein attraktiver Arbeits- und Studienort zu sein und entsprechend ihrem Leitbild Chancengleichheit zu ermöglichen. Denn auch an der HS Stralsund sind Frauen weder bei den Beschäftigten noch bei den Studierenden entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung repräsentiert. Daher hat die HS Stralsund in ihrem Leitbild die engagierte Förderung frauen- und familienspezifischer Belange verankert:

„Ein vertrauensvoller Umgang von Lehrenden und Studierenden sowie die engagierte Förderung frauenspezifischer Belange prägen das Hochschulklima. Familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen erleichtern die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und ermöglichen Chancengleichheit zwischen Hochschulmitgliedern ohne und mit familiären Aufgaben.“ (www.hochschule-stralsund.de)

Zielvereinbarungen

Ausdruck des Willens, dieses Leitbild in die Realität um zu setzen, sind die Vereinbarungen zu Diversität, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie im Hochschulentwicklungsplan 2021-2025 zwischen der Hochschule und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV, in denen es u.a. heißt:

Diversität ist jeder Bildungseinrichtung und der Wissenschaft immanent. Verbesserungen und Bedarfe ergeben sich neben den Teilaspekten Hardware, Software und Ausstattungen bei Behinderungen insbesondere im Bereich der Weiterbildung und der Sprachen, wenn Diversität und Inklusion so im weiteren Sinne verstanden, der Blick auf unterschiedliche Gruppen aus verschiedensten Herkunftsländern gerichtet wird. Eine Vielzahl an integrativen Projekten und sozialem Engagement ist erwähnenswert.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, sie berührt diverse Bereiche der Hochschule, sowohl Studium und Lehre als auch Forschung und Entwicklung als auch die Verwaltung und ihre Prozesse. Nichtsdestotrotz bleiben Themen wie die besondere Förderung von MINT-Studentinnen und die Gewinnung von Professorinnen erhalten.

In den letzten Jahren ist die Integration und die Implementation von Gleichstellungsaspekten in die einzelnen Bereiche der Hochschule wie Verwaltung und Fakultäten gut vorangeschritten. In jeder Fakultät nehmen Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Aufgaben in Ergänzung zur Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Stralsund wahr. Jeweils mit unterschiedlichem fachspezifischem Ansatz binden einige Professor*innen in jeder Fakultät Themen zur Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. allgemein der Geschlechter in ihre Lehr- und Forschungstätigkeiten ein und erfahren hierbei Unterstützung.

Die Implementierung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming ist bei Berufen und Einstellungen erfolgreich umgesetzt. Hier eine Konsolidierung und Überprüfung der installierten Wege zur Beteiligung der Gleichstellung zu erreichen, wird im Rahmen der Digitalisierung der Verwaltung ein gewichtiges Thema 2021-2025 bleiben.“ (siehe Hochschulentwicklungsplan 2021-2025, Kap. 3.4).

Gleichstellung und Chancengleichheit

Entsprechend den Vorgaben im Landeshochschulgesetz MV und Landesgleichstellungsgesetz MV hat die HS Stralsund bereits seit 1998 eine Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens 50% Freistellung von ihren regulären Aufgaben als Beschäftigte der Hochschule. Die personelle und sächliche Ausstattung beinhaltet zwei Büros, eine halbe Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin als Stabsstelle Gleichstellung, sowie ausreichende Finanzmittel. Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine gewählte Stellvertreterin, Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und die Rektoratskommission Gleichstellung. Um den Frauenanteil in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, bekennt sich die HS Stralsund zum Kaskadenmodell, dass durch eine Satzung festgelegt wird.

Um insbesondere Studierende, Mitarbeitende und Professor*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Arbeit zu unterstützen wurde 2006 das Familiencenter als Stabsstelle mit einer halben Stelle als Leitung an der Hochschule etabliert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in die allgemeinen strategischen, organisatorischen und personellen Absprachen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten über das erweiterte Rektorat eingebunden. Weiterhin ist sie Mitglied in allen Kommissionen.

Die Hochschulleitung hat sich als Ziel gesetzt das Vielfaltsmanagement an der Hochschule zu etablieren und deshalb eine Beschäftigungsposition für eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*r ausgeschrieben. Das Besetzungsverfahren läuft derzeit noch.

Ziel der Beschäftigungsposition ist u.a. die Koordinierung des Vielfaltsmanagement an der HS, die Umsetzung von diversity-relevanten Projekten und Anlaufstelle für Diskriminierung.

2 Datenerhebung und Monitoring

Zum 31.12. des Jahres werden durch das Dezernat III Personal, Haushalt und Controlling jährlich zur Kontrolle der Entwicklung des Professorinnenanteils die Daten zum Stand des Professorinnenanteils nach Fakultäten erhoben.

Der Anteil weiblicher Studierender wird durch das Dezernat II Studien- und Prüfungsangelegenheiten zwei Mal jährlich nach Studiengängen und Abschlüssen erhoben und evaluiert.

Die Veröffentlichung der Daten erfolgt durch das Landesamt für Statistik MV (<https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-&-Staat/Bildung-und-Kultur>).

Aus den Ergebnissen werden durch das Rektorat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erarbeitet und umgesetzt.

3 Training

Gleichstellung kann nur gelebt werden, wenn allen Akteuren dieses Thema bewusst ist, deshalb sind Trainings zu Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte wichtig.

U.a. durch die Einwerbung des Professorenprogramm III werden derzeit vielfältige Workshops zum Kulturwandel und gendersensibles „Re(a)gieren“ an der Hochschule organisiert. Es werden z.B. Veranstaltungen zu den Themen Gender Awareness bzw. Sensibilisierung, Gender in der Lehre, Genderaspekte in Forschung, Geschlechtergerechte Sprache, Macht und Gender oder sexualisierte Diskriminierung bzw. Gewalt angeboten.

4 Work-Life Balance

Die Hochschule, der Gesamtpersonalrat, das Familiencenter und die Gleichstellung haben für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf Dienstvereinbarungen zur Flexiblen Arbeitszeit, dem ortsunabhängigen Arbeiten und der Teilzeitbeschäftigung im 9/10 Modell für Arbeitszeitverkürzungstage abgeschlossen. Diese Dienstvereinbarungen ermöglichen den Beschäftigten ihren Arbeitsalltag flexibel zu gestalten.

Die Schaffung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen ermöglicht Frauen und

Männern wissenschaftliche Qualifizierung und Erwerbstätigkeit mit Familienarbeit abzustimmen, und sorgt damit für berufliche Chancengleichheit.

Studierende haben die Möglichkeit, auch mit Kind ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Wissenschaftlerinnen werden ermuntert, auch mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen Karriere zu machen.

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ist an der Hochschule Stralsund Teil der Hochschulkultur. Die Anbindung des Familiencenters als Stabstelle an das Rektorat zeigt die Wichtigkeit des Themas.

Das Familiencenter unterstützt Hochschulangehörige durch Beratungsangebote, die Notfallbetreuungen von Hochschulkindern, den Eltern-Kind-Sport auf dem Campus, das Eltern-Kind-Zimmer, Spielecken in allen Gebäuden, die Organisation von Ferienfreizeiten und Familienarbeitstagen und durch Onlineangebote beim Homeschooling.

5 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Die Hochschule ist bestrebt den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Dies wurde in der Zielvereinbarung mit dem Land M-V festgelegt. Grundlage dafür ist das Kaskadenmodell.

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an der Hochschule Stralsund zu erhalten und die rechtmäßige Teilhabe der weiblichen Hochschulangehörigen zu gewährleisten, ist die paritätische Besetzung von Kommissionen und Gremien notwendig. Dies gilt nicht für Gremien, die laut Wahlordnung durch Wahl besetzt werden. Insbesondere in Berufungskommissionen wird auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in allen drei Statusgruppen hingewirkt. Bei Nicht-Erreichung der Geschlechterparität muss eine angemessene Begründung für das Nichterreichen vorgelegt werden, die auch die Bemühungen dahingehend skizziert.

Um die Mehrfachbelastungen von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen vorzubeugen, können diese für ihre Tätigkeiten in der Hochschulsebstverwaltung die Unterstützung durch für studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beantragen.

Das vierköpfige Rektorat zum Stand Juni 2022 hat einen Frauenanteil von 25 %, unter den Dekan*innen beträgt die Frauenquote 33,33 %, bei Stabsstellen und Dezernaten sind 60% der Leitungspositionen von Frauen besetzt (Stand

2022).

6 Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung

Um Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung zu gewährleisten wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit. So ist sie oder ihre Vertretungen bei der Strategischen Personalplanung mitbeteiligt und Mitglied der Auswahlkommissionen bei allen Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren.

Weiterhin unterstützt die Hochschule seit 2009 ein Mentoringprogramm für Studentinnen an der Hochschule Stralsund. Mentees der ersten Durchgänge stehen inzwischen als Mentorinnen zur Verfügung. Des Weiteren werden MINT-Studentinnen bei der Teilnahme an der Informatik und der Mechanica femina finanziell unterstützt. An der Hochschule werden seit Einführung des Girls Day Kurse für Schülerinnen an diesem Tag durchgeführt.

7 Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Um Forschung zu Gender in Applied Sciences an der Hochschule zu stimulieren, werden Genderforschungsprojekte gefördert. Sowohl kleine Forschungsprojekte angelehnt an die Regeln der Internen Forschungsförderung als auch open access-Publikationen als auch weitere Forschungsförderung sind möglich.

Das Gender Institut richtet jährlich ein Studium generale zu einem Gleichstellungsthema aus.

8 Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Im Notfallplan der Hochschule wird explizit auch auf Vorfälle von sexueller Gewalt eingegangen, und Hilfe-Maßnahmen sind vorgesehen. In den halbjährlichen Campusbegehungen der Abteilungen Bauunterhaltung und Arbeitssicherheit ist Sicherheit gegen geschlechtsbasierte Gewalt ein fester Punkt. Das für Konflikte zwischen Lehrenden und Studierenden entwickelte De-Eskalationsmodell mit differenzierten Stufen der Meldung wird auch bei Vorkommnissen zu sexueller Belästigung angewandt. Eine anonyme Meldemöglichkeit für derartige Vorkommnisse wird derzeit geprüft. Im Übrigen hat sich die Hochschule in

Diskussionen im Senat und im Rektorat eindeutig für eine diskriminierungsfreie Hochschule ausgesprochen.