

Gender Equality Plan

Stralsund, den 27.04.2026 auf Beschluss des Rektorats



**ein campus
eine familie**
Eine Initiative der
familienfreundlichen
Hochschule Stralsund



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Praxis verstehen – Chancen erkennen – Zukunft gestalten

Inhaltsverzeichnis

0	Gender Equality Plan	3
1	Gleichstellung und Chancengleichheit an der HOST.....	3
2	Datenerhebung und Monitoring	4
3	Training & Kompetenz	5
4	Zukunftsfähige Work-Life-Harmonie	5
5	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis	5
6	Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung	5
7	Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte.....	6
8	Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexualisierter Belästigung	6

0 Gender Equality Plan

Auf Grundlage des Beschlusses der EU sind 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 Webseite der Einrichtung veröffentlicht und von der Einrichtungsleitung unterschrieben.
- **Fest eingeplante Ressourcen:** Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung.
- **Datenerhebung und Monitoring:** nach Geschlecht differenzierte Daten zum Personal (und wo zutreffend auch zu Studierenden) sowie jährliche Berichterstattung auf Basis von Indikatoren.
- **Training:** Bewusstseinsbildung / Trainings zu Geschlechtergerechtigkeit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte.

Weiterhin wird empfohlen, folgende Maßnahmen und Ziele zu berücksichtigen:

- Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Harmonie) und Organisationskultur
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung
- Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung
- Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte
- Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexualisierter Belästigung

Gleichermaßen orientiert sich dieser Gender Equality Plan an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG):

- Durchgängigkeit
- Transparenz
- Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung
- Kompetenz

1 Gleichstellung und Chancengleichheit an der HOST

Profil

Die Hochschule Stralsund (HOST) ist die nord-östlichste Hochschule Deutschlands. Als eine Campus-Hochschule mit den drei Fakultäten Elektrotechnik und Informatik (Fakultät ETI), Maschinenbau (Fakultät MB) und Wirtschaft (Fakultät WS) hat sie primär eine technische und wirtschaftliche Ausrichtung.

Die HOST bietet praxisorientierte Lehre, die auf Interdisziplinarität ausgerichtet ist, gesellschaftliche Relevanz und beruflichen Anwendungsbezug. Sie zeigt Profil auf den Gebieten Informatik, Regenerative Energien, Ingenieurwissenschaften, Tourismus und Wirtschaftswissenschaften.

Leitbild

Die HOST ist bestrebt, ein attraktiver Arbeits- und Studienort zu sein und entsprechend ihrem Leitbild Chancengleichheit zu ermöglichen. Denn auch an der HOST sind Frauen weder bei den Beschäftigten noch bei den Studierenden entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung repräsentiert. Daher hat die HOST in ihrem Leitbild die engagierte Förderung frauen- und familien-spezifischer 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 & Hochschulentwicklung

Ausdruck des Willens, dieses Leitbild in die Realität umzusetzen, sind die Vereinbarungen zu Diversität, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie im Hochschulentwicklungsplan und in den Zielvereinbarungen zwischen der HOST und dem Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Verstetigung von erfolgreichen Angeboten, die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit sowie die Förderung von Partizipationsmöglichkeiten sind dabei als übergeordnete Ziele richtungsweisend.

Gleichstellung und Diversität sind Querschnitts-

aufgaben; sie berühren alle Bereiche der Hochschule, sowohl Studium und Lehre als auch Forschung und Entwicklung sowie die Verwaltung und ihre Prozesse. Nichtsdestotrotz bleiben punktuelle Maßnahmen wie die besondere Förderung von MINT-Studentinnen und die Gewinnung von Professorinnen von Bedeutung.

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 den Fakultäten nehmen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Ergänzung zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten der HOST Aufgaben wahr. Jeweils mit unterschiedlichem fachspezifischem Ansatz binden Professor*innen in jeder Fakultät Themen zur Geschlechtergleichstellung in ihre Lehr- und Forschungstätigkeiten ein und erfahren hierbei Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragten.

Neben der Aufgabenstellung auf horizontaler Ebene wird auch die Umsetzung von Gleichstellung durch die Hochschulleitung strategisch gesteuert und Leitungsfunktionen unterhalb des Rektorats fördern und kommunizieren die Zielsetzung auf allen Ebenen in ihren jeweiligen Bereichen.

Die Implementierung von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming bei Berufungen und Einstellungsverfahren ist ebenfalls von Erfolgen gekennzeichnet. Hier eine nachhaltige zukunftsfähige Konsolidierung und Überprüfung der installierten Wege zur Beteiligung der Gleichstellung zu erreichen, wird im Rahmen der weiteren Digitalisierung der Verwaltung ein gewichtiges Thema bleiben.

Gleichstellung und Chancengleichheit

Entsprechend den Vorgaben im Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommerns und im Landesgleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommerns hat die HOST 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 jährliche Finanzmittel. Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte durch eine gewählte Stellvertreterin, durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und durch die Rektoratskommission Gleichstellung.

Um den Frauenanteil in Tätigkeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, fordert die HOST geeignete Bewerberinnen aktiv zur Bewerbung auf und orientiert sich

bei ihrer Zielsetzung vorrangig am Kaskadenmodell. Dieses Vorgehen hat die Hochschule verbindlich und transparent durch eine Satzung festgelegt.

Um Studierende, Mitarbeitende und Professor*innen bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Arbeit zu unterstützen, ist das Familiencenter als Stabstelle der HOST mit einer halben Stelle als Leitung 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 ebenfalls zum Ziel gesetzt, ein beständiges Vielfaltsmanagement an der HOST zu etablieren. Hierzu wurde eine Ansprechperson für Antidiskriminierung benannt, welche für alle Statusgruppen die erste Anlaufstelle für Fragen und Bedarfe im Bereich Antidiskriminierung darstellt. Die inhaltliche Ausgestaltung der Themenbereiche Diversität und Antidiskriminierung sowie die Entwicklung präventiver Maßnahmen übernimmt federführend das Rektorat in Zusammenarbeit mit engagierten Akteur*innen der Hochschule.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der HOST regelt Zuständigkeiten und Vorgänge in Beratungs- und Beschwerdeverfahren, welche auch Fälle von sexualisierter Belästigung und Stalking explizit einschließt.

2 Datenerhebung und Monitoring

Die Daten zur Entwicklung des Professorinnenanteils werden jährlich aufgeschlüsselt nach Fakultäten erhoben. Der Anteil weiblicher Studierender wird zweimal jährlich zum Semesterbeginn aufgeschlüsselt 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>).

Zukünftig sollen diese Daten auch zur Qualitätssicherung und Erhöhung der Transparenz unter Gewährleistung des Datenschutzes in Form einer Kurzdarstellung für alle Hochschulangehörigen im Rahmen der Rechenschaftsberichterstattung bereitgestellt werden.

Gleichzeitig werden aus den Ergebnissen regelmäßig durch das Rektorat in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und der Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen-

anteils und der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe erarbeitet und initiiert.

3 Training & Kompetenz

Gleichstellung kann nur gelebt werden, wenn allen Akteur*innen dieses Thema bewusst ist. Deshalb sind Trainings zu Geschlechtergerechtigkeit und unbewussten Vorurteilen für Personal und Führungskräfte wichtig. Ein geschlechterreflexives und gender- bzw. diversitätssensibles Vorgehen von an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beteiligten Personen ist genauso von besonderer Bedeutung. Regelmäßig werden an der HOST daher unterschiedliche Workshops und eLearning-Kurse zu Kulturwandel und gendersensiblen „Re(a)gieren“ organisiert und angeboten, z.B. Veranstaltungen zu den Themen Gender Awareness bzw. Sensibilisierung für Verzerrungseffekte, Gender in der Lehre, Genderaspekte in Forschung, Geschlechtergerechte Sprache, Macht und Gender oder sexualisierte Diskriminierung bzw. Gewalt.

4 Zukunftsfähige Work-Life-Harmonie

Die Hochschule, der Gesamtpersonalrat, das Familiencenter und die Gleichstellung haben für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf Dienstvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit, zum ortsunabhängigen Arbeiten und zur Teilzeitbeschäftigung im 9/10-Modell für Arbeitszeitverkürzungstage abgeschlossen. Diese Dienstvereinbarungen ermöglichen den Beschäftigten ihren Arbeitsalltag flexibel entlang ihrer individuellen Lebensentwürfe und Lebensrealitäten zu gestalten. Zukünftig sollen auch standardisiert die individuellen Vereinbarkeitsbedarfe in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendengesprächen thematisiert werden. So können Führungskräfte für Herausforderungen und Lösungen im Bereich der Vereinbarkeit informiert und sensibilisiert werden.

Die Schaffung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen ermöglicht Menschen in allen Familienmodellen, die wissenschaftliche (Weiter-)Qualifizierung und Erwerbstätigkeit mit der Familienarbeit abzustimmen, und trägt damit zur beruflichen Chancengleichheit bei.

Studierende haben die Möglichkeit, auch mit Fürsorgeverantwortung ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Wissenschaftler*innen werden ermuntert, auch mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen ihre beruflichen Ziele und Prioritäten zu verfolgen. Stereotypen, Rollenbildern

und Rollenerwartungen wirkt die HOST mit aktiver Sichtbarmachung von möglichen Role Models und von modernen Gleichstellungsansätzen entgegen.

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

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

5 Ausgewogenes Geschlechterverhältnis

Die Hochschule ist bestrebt den Anteil der Professorinnen zu erhöhen. Dies wird auch in den Zielvereinbarungen mit dem Land Mecklenburg-Vorpommern festgelegt. Grundlage der Zielzahlen ist das Kaskadenmodell.

Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an der HOST zu erhalten und die gleichberechtigte 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 werden entsprechende Begründungen für das Nichterreichen vorgelegt, die auch die Bemühungen dahingehend skizzieren.

Um einer übermäßigen Mehrfachbelastung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit vorzubeugen, können diese für ihre Tätigkeiten in der Hochschulselbstverwaltung Unterstützung durch studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beantragen.

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 Vertretung an der strategischen Personalplanung beteiligt und Mit-

glied der Auswahlkommissionen bei allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren.

Die Stellenbesetzungsverfahren sowie die Leistungsbeurteilungen folgen an der HOST einem standardisierten transparenten Verfahren. Für mehr Chancengerechtigkeit und eine zukunftsfähige Personalpolitik liegen allen Personalentscheidungen nachvollziehbare Kriterien von Leistung und Potenzial zugrunde.

Die Hochschule wirkt an einem mit unterschiedlichen Workshops begleiteten landesweiten Mentoringprogramm für Studentinnen mit. Mentees der ersten Durchgänge stehen inzwischen als Mentorinnen zur Verfügung. Des Weiteren werden MINT-Studentinnen bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen und Messen unterstützt. An der HOST werden seit Einführung des Girls Day Kurse für Schülerinnen an diesem Tag durchgeführt.

7 Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte

Um Forschung mit Gender-Aspekten in Applied Sciences an der HOST weiter voranzutreiben, werden Genderforschungsprojekte gefördert. Sowohl kleine Forschungsprojekte, angelehnt an die Regeln der internen Forschungsförderung, als auch open access-Publikationen sowie weitere Forschungsunterstützung sind möglich. Forschungsteams werden angeregt, ihre Forschungstätigkeiten bezüglich Gender- und Diversity-Dimensionen zu reflektieren und ihre Kompetenzen hierzu auszubauen.

Die HOST richtet zudem in regelmäßigen Abständen ein Studium Generale zu Gleichstellungs- und Diversity-Themen aus.

Damit auch Forschung und Lehre chancengleiche Bereiche sind, bedarf es sowohl struktureller Vereinbarkeitsinstrumente sowie gleichstellungsorientierter Perspektiven in den Fach- und Hochschulkulturen. Die Übernahme von Professuren in Teilzeit ist an der HOST möglich und die Ausschreibungen weisen explizit auf diese Gestaltungsoption hin. Mögliche Role Models in der Forschung sowie ihre Beiträge zu Forschungsprojekten werden in regelmäßigen Abständen an der Hochschule betont sichtbar gemacht (z.B. an Aktionstagen oder in Beiträgen auf der Webseite). Für persönliche Abhängigkeiten und deren Folgeprobleme in Bezug auf die wissenschaftliche Karriere wird weiterhin sensibilisiert und präventive Maßnahmen für die HOST mit ihren Hürden als sehr kleine Institution werden weiterentwickelt.

8 Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexualisierter Belästigung

Der Notfallplan der HOST thematisiert explizit auch Vorfälle von sexualisierter Gewalt und sieht gezielte Ersthilfe-Maßnahmen vor. In den halbjährlichen Campusbegehungen der Abteilungen Bauunterhaltung und Arbeitssicherheit ist Sicherheit gegen geschlechtsbasierte Gewalt ein fester Prüfungspunkt. Die Antidiskriminierungsrichtlinie sowie das Konfliktlösemodell der HOST mit differenzierten Stufen der Meldung werden auch bei Vorkommnissen zu sexualisierter Belästigung angewandt. Eine anonyme Meldemöglichkeit für diese Vorfälle wurde eingerichtet.

Auch im Bereich der Prävention von sexualisierter Belästigung und des Umgangs mit entsprechenden Situationen werden Schulungen für Studierende und Angestellte der HOST angeboten.