

Gender Equality Plan

der Hochschule Magdeburg-Stendal

Inhalt

EINLEITUNG	2
GRUNDSÄTZLICHES.....	2
Selbstverpflichtungen.....	2
Ressourcen	3
Datenerhebung und -berichterstattung.....	3
Schulungen	3
HANDLUNGSFELDER.....	4
1 Work-Life-Balance und Organisationskultur	4
Festlegungen	4
Ziele	4
Angebote, Maßnahmen, Services	4
2 Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung.....	5
Festlegungen	5
Ziele	5
Angebote, Maßnahmen, Services	5
3 Geschlechtergleichstellung bei Einstellung sowie Entwicklung von Wissenschaftler:innen/Studierenden/wissenschaftsunterstützendem Personal.....	5
Festlegungen	5
Ziele	5
Angebote, Maßnahmen, Services	6
4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten.....	6
Festlegungen	6
Ziele	6
Angebote, Maßnahmen, Services	7
5 Maßnahmen gegen intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung im Alltag und geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung	7
Festlegungen	7
Ziele	7
Angebote, Maßnahmen, Services	8
GELTUNG	8

EINLEITUNG

Senat und Hochschulleitung der Hochschule Magdeburg-Stendal (h2) verstehen Gleichstellungsziele und Gleichstellungsarbeit als Querschnittsziele bzw. Querschnittsthemen, die für sämtliche Bereiche des Hochschullebens bindend sind.

An der Hochschule Magdeburg-Stendal haben sich Strukturen und Maßnahmen sowie Strategien und Kultur zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter stetig entwickelt und sind in verschiedenen Dokumenten beschrieben.

Der Gender Equality Plan gibt einen Überblick über die bestehenden Strukturen und Maßnahmen sowie Strategien und Kulturen.

(Die Gliederungsstruktur basiert auf den für die Förderfähigkeit in Horizon Europe definierten Mindestanforderungen und Handlungsfeldern.)

GRUNDSÄTZLICHES

Selbstverpflichtungen

Alle aktuell geltenden Ziele, Maßnahmen und Qualitätskriterien zur Chancengleichheit sind in diesem Gender Equality Plan unter besonderer Berücksichtigung der/aller Geschlechter zusammengefasst, aber auch Teil folgender verbindlicher veröffentlichten Dokumente der Hochschule Magdeburg-Stendal:

- Leitbild der Hochschule Magdeburg-Stendal, beschlossen vom Akademischen Senat am 09.02.2011, <https://www.h2.de/hochschule/portrait/leitbild-und-leitlinien.html>
- Grundordnung der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 12.05.2021, genehmigt am 17.05.2021, veröffentlicht im Ministerialblatt des Landes Sachsen-Anhalt Nr. 24/2021 vom 12.07.2021, <https://www.h2.de/hochschule/einrichtungen/studium-und-internationales/akademische-angelegenheiten/gesetze-ordnungen-und-bekanntmachungen.html>
- Gleichstellungskonzept 2013-2017, in Kraft gesetzt von der Hochschulleitung am 26.03.2013
- Gleichstellungsmaßnahmen 2013-2019, in Kraft gesetzt von der Hochschulleitung im Rahmen der Dokumentation der bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen am 27.05.2019
- Frauenförderplan 2021-2023, in Kraft gesetzt von der Hochschulleitung im Frühjahr 2021
- Handlungsprogramm Familiengerechte Hochschule (seit 2011), in der Re-Auditierung seit 30.06.2023
- Zielvereinbarung 2020-2024 zwischen der Hochschule Magdeburg-Stendal und dem Wissenschaftsministerium des Landes Sachsen-Anhalt, unterschrieben am 22.06.2020
- Bericht zur Umsetzung der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium, herausgegeben vom Rektorat am 01.07.2023

Ressourcen

An der Hochschule Magdeburg-Stendal sind folgende Strukturen für die Gleichstellungsarbeit vorhanden, strukturell verankert und mit den entsprechenden Ressourcen ausgestattet:

- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit Deputatsreduktion (50 % der Lehrverpflichtung)
- Referent:in der Gleichstellungsbeauftragten (bis zu 50 % VZÄ, bei Nichtausschöpfung der Deputatsreduktionsmöglichkeit durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte)
- Referentin im Rektorat (für Berufungswesen, Chancengleichheit und Familiengerechte Hochschule)
- Teamleitung Servicebereich für Chancengleichheit (50 % VZÄ)
- Budget für Maßnahmen der Chancengleichheit
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Fachbereichen, die in einer AG Gleichstellung kooperieren
- Projekt CASE zur Gewinnung und Entwicklung von Professorinnen und Professoren (bis 2027)
- Projekt VISTA-WIN zur Erhöhung von Vielfalt und zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule Magdeburg-Stendal (2023-2024)

Datenerhebung und -berichterstattung

Die Hochschule Magdeburg-Stendal erhebt jährlich nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Lehrenden und Servicepersonal, Studierenden und Leitungen und berichtet darüber auf der Grundlage von Indikatoren:

- Personalcontrolling im Servicebereich Personal, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Professor:innen und wissenschaftsunterstützendem Personal - einmal im Jahr Rückmeldung an den Servicebereich für Chancengleichheit und das Rektorat
- Akademisches Controlling im Servicebereich für Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik und Digitalisierung, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Studierenden - einmal im Jahr Rückmeldung an den Servicebereich für Chancengleichheit und das Rektorat (u.a. für die sogenannte Leistungsorientierte Mittelvergabe, in der Gleichstellung ein Kriterium ist)
- Akademische Angelegenheiten im Servicebereich Studium und Internationales, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu Mitgliedern der gewählten Organe der Akademischen Selbstverwaltung (Studierendenvertretungen der Fachbereiche, Studierendenrat der Hochschule, Dekanate, Fachbereichsräte, Rektorat, Akademischer Senat) - einmal im Jahr Rückmeldung an den Servicebereich für Chancengleichheit und das Rektorat

Schulungen

An der Hochschule Magdeburg-Stendal werden regelmäßig Schulungen bzw. Sensibilisierungen zu Geschlechtergleichstellung und unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen für Mitarbeitende und Entscheidungsträger durchgeführt:

- Schulungen für Professor:innen, integriert in die halbjährlichen Hochschuldidaktischen Weiterbildungswochen, für Servicebereich Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik und Digitalisierung
- Schulungen für Studierende, integriert in die regelmäßigen Studium-Generale-Angebote, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
- Schulungen für Führungskräfte, integriert in die regelmäßigen Führungskräfte trainings, Servicebereich Personal

- Schulungen im Rahmen der Professor:innenentwicklung 2022-2027, Professorengewinnungs- und Entwicklungsprojekt CASE
 - Schulungen für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen im Rahmen des Programms für Vielfalt und gegen Diskriminierung VISTA-WIN 2023-2024, Netzwerk Mosaik
 - Sensibilisierungen für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen im Rahmen der jährlich einmal stattfindenden standortbezogenen sowie hochschulweiten Hochschulforen, Tage für Studium und Lehre, Reflexionstage, Science Days und Hochschulzukunftswerkstätten; Rektorat
-

HANDLUNGSFELDER

1 Work-Life-Balance und Organisationskultur

Festlegungen

- Auditierung der Hochschule Magdeburg-Stendal als „familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH und der Hertie-Stiftung, seit 2011, <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/audit-familiengerechte-hochschule/audit-familiengerechte-hochschule.html>
- Ordnung zur Kompensation besonderer Belastungen Studierender an der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 15.12.2022, <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/kompass.html>
- Grundordnung und Leitbild

Ziele

Die h2 „berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse“ von Studierenden und Mitarbeitenden „mit Familien“ sowie „mit Kindern“ (Grundordnung der h2, § 2 Abs. 5). Sie setzt sich für „Qualität für individuelle Lebensentwürfe“ ein, in denen in Bezug auf Studierende sowohl „Elternschaft, Studium und Karriere in Einklang gebracht werden“ als auch „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... Beruf und Familie besser vereinbaren können“ (Leitbild der h2, § 4 Abs. 2).

Angebote, Maßnahmen, Services

- Berufungsmanagement, <https://www.h2.de/hochschule/jobs-und-karriere/der-weg-zur-professur/ethik-und-werte.html>
 - KomPass für Studierende mit Familien- und Sorgeaufgaben (Kinder, Pflegeverantwortung, Schwangere), <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/kompass.html>
 - Familienservice der Hochschule Magdeburg-Stendal bei Pflege, Schwangerschaft und Kindererziehung im Servicebereich für Chancengleichheit, <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales.html>
-

2 Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Festlegungen

- Führungsleitlinien der Hochschule Magdeburg-Stendal, beschlossen vom Akademischen Senat 2019, <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/kanzlerin/fuehrungsleitlinien.html>
- Grundordnung und Leitbild

Ziele

Die h2 arbeitet an der „Verwirklichung des Zieles, dass Frauen in angemessener Weise in den Organen und Gremien der Hochschule vertreten sind“ (Grundordnung der h2, § 11 Abs. 1). Sie ist in ihrer Selbstverwaltung und Steuerung eine „ethisch verantwortungsbewusste Hochschule, ... die sich auf die Bedürfnisse ihrer verschiedenen Mitglieder und Partner einstellt: Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschaft und Wirtschaft“ (Leitbild der h2, § 6 Abs. 2).

Angebote, Maßnahmen, Services

- Führungskräfteentwicklung mit regelmäßigen Führungskräftetrainings, Führungskräfte-seminaren und Führungswerkstätten des Servicebereichs Personal, <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/kanzlerin/fuehrungskraefteentwicklung.html>

3 Geschlechtergleichstellung bei Einstellung sowie Entwicklung von Wissenschaftler:innen/Studierenden/wissenschaftsunterstützendem Personal

Festlegungen

- Berufsordnung der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 14.07.2021, <https://www.h2.de/hochschule/jobs-und-karriere/der-weg-zur-professur/rechtsgrundlagen.html>
- Immatrikulationsordnung der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 15.12.2022, https://www.h2.de/hochschule/einrichtungen/studium-und-internationales/immatrikulations-und-pruefungsamt/services.html?sword_list%5B0%5D=Immatrikulationsordnung
- Personalentwicklungskonzept der Hochschule Magdeburg-Stendal (derzeit in Vorbereitung)
- Grundordnung und Leitbild

Ziele

Die h2 trägt „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei“ (Grundordnung der h2, § 2 Abs. 4).

Angebote, Maßnahmen, Services

- Berufungsleitfaden für Professor:innen 2020, <https://www.h2.de/hochschule/jobs-und-karriere/der-weg-zur-professur/das-berufungsverfahren.html>
- Maßnahmen zur aktiven Gewinnung von Frauen an Fachbereichen, in denen weniger als die Hälfte der Professuren durch Frauen besetzt sind, u. a. durch Wiederholung der Ausschreibung (Berufungsordnung der h2, § 4 Abs. 4 und Abs. 6), <https://www.h2.de/hochschule/jobs-und-karriere/der-weg-zur-professur/rechtsgrundlagen.html>
- Immatrikulationshinweise für Studierende, https://www.h2.de/hochschule/einrichtungen/studium-und-internationales/immatrikulations-und-pruefungsamt/services.html?sword_list%5B0%5D=Immatrikulationsordnung
- Studienstipendien und Graduiertenstipendien, welche die gerechte Geschlechterverteilung bei der Vergabe berücksichtigen, <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/finanzierung-und-stipendien/stipendien.html>
- KomPass zur Kompensation besonderer Belastungen beim Studieren in besonderen Lebenslagen (Studierende), <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/kompass.html>
- Digitales Bewerbungsmanagementsystem für Einstellungsverfahren (Wissenschaftsunterstützendes Personal, Angestellte), 2021
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), <https://www.h2.de/hochschule/einrichtungen/sport-und-gesundheitszentrum/gesundheitsportal/bem.html>

4 Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten

Festlegungen

- Leitlinien Lehren Lernen der Hochschule Magdeburg-Stendal, beschlossen vom Akademischen Senat am 04.03.2019, <https://www.h2.de/hochschule/portrait/leitbild-und-leitlinien.html>
- Leitlinien für Forschung und Transfer der h2, beschlossen vom Akademischen Senat am 17.03.2021, <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/prorektorat.html>
- Grundordnung und Leitbild

Ziele

Die h2 bekennt sich zur „Förderung der Einbeziehung von Themen der Geschlechterforschung in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschule“ (Grundordnung der h2, § 11 Abs. 1 Satz 4). Sie unterstützt in der Forschung die „Verbesserung von Lebens- und Arbeitszusammenhängen für Menschen unterschiedlichen Alters“ und setzt in ihrer Lehre „verstärkt neue Lehr- und Lernformen um, mit denen Elternschaft, Studium und Karriere in Einklang gebracht werden“ (Leitbild der h2, § 2 Abs. 2 und § 4 Abs. 2).

Angebote, Maßnahmen, Services

- Hochschuldidaktische Weiterbildung im Servicebereich für Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik und Digitalisierung, seit 2011, mittlerweile aus Haushaltsmitteln finanziert, <https://www.h2.de/hochschule/einrichtungen/qualitaetsentwicklung-hochschuldidaktik-und-digitalisierung/services.html>
- Forschung, Lehre, Weiterbildung und Coaching im landesweiten Verbund FEM POWER zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, aufgrund ausgelaufener Förderung derzeit ruhend, Fortsetzung bis 2027 in der Beantragung, <https://www.fempower-lsa.de/>
- Forschung, Lehre, Weiterbildung und Coaching im Kompetenzzentrum inklusive Bildung Sachsen-Anhalt (KIB), seit 2018, <https://www.h2.de/forschung/forschungszentren/kompetenzzentrum-inklusive-bildung-sachsen-anhalt.html>
- Forschung, Lehre, Weiterbildung und Coaching im Kompetenzzentrum frühe Bildung (KFB), seit 2013, <https://www.h2.de/forschung/forschungszentren/kompetenzzentrum-fruehe-bildung.html>
- Forschung, Lehre, Weiterbildung und Transfer im Institut für demokratische Kultur (IdK), seit 2022, <https://www.h2.de/forschung/forschungszentren/institut-fuer-demokratische-kultur.html>

5 Maßnahmen gegen intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung im Alltag und geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Festlegungen

- Handlungsempfehlungen zu gendersensibler Sprache sowie gender- und diversitätsgerechten Visualisierungen des Senats, beschlossen vom Akademischen Senat am 17.03.2021
- Resolution gegen Rassismus, beschlossen vom Akademischen Senat am 10.06.2020, <https://www.h2.de/hochschule/aktuelles/single-news/single/senat-beschliesst-resolution-1.html>
- Internationalisierungsstrategie der Hochschule Magdeburg-Stendal, beschlossen vom Akademischen Senat am 14.07.2021, <https://www.h2.de/hochschule/international/internationales-profil/internationalisierungsstrategie.html>
- Checkliste „Respekt für alle“ des Netzwerks Mosaik für Diskriminierungsschutz, 2023, zur Sensibilisierung gegenüber Stereotypen, Rollenbildern und Vorurteilen sowie Umgang mit Anreden und Pronomen, für Diskriminierungsschutz in der Sprache, Barrierefreiheit, diskriminierungsarme Räume, diskriminierungssensible Bewertung und Umgang mit Diskriminierung (noch unveröffentlicht)
- Grundordnung der Hochschule und Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt

Ziele

Die h2 „ergreift Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile“ (Grundordnung der h2, § 2 Abs. 4). Sie stellt „ein diskriminierungsfreies Studium und eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher“ (Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt § 3 Abs. 4 Satz 1), in dem sie sich für die „Förderung von Vielfalt und ein entschiedenes

Engagement gegen jede Art von Diskriminierung und Rassismus“ einsetzt (Internationalisierungsstrategie, Leitende Motive, ausformuliert in der ersten Internationalisierungsstrategie von 2016, siehe Website <https://www.h2.de/hochschule/international/internationales-profil/internationalisierungsstrategie.html>).

Angebote, Maßnahmen, Services

- Beschwerde-, Konflikt- und Bedrohungsmanagement mit Konfliktlots:innen in Verbindung mit der Möglichkeit der anonymen Beschwerde für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen, <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/gremien-und-beauftragte/arbeits-brand-und-umweltschutzbeauftragter/beschwerde-konflikt-und-bedrohungsmanagement.html>
- Netzwerk Mosaik für Diskriminierungsschutz, <https://studieren.h2.de/aktuelles/detail/diskriminierung-klings-doof-ist-es-auch>
- Programm VISTA-WIN 2023-2024 „Vielfalt stärken - für mehr Awareness und gezielte Antidiskriminierungsarbeit einschließlich Weiterbildung und Aufbau von präventiven und unterstützenden Strukturen“, <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/diversitaet/initiative-vielfalt-an-deutschen-hochschulen/karte-der-projektstandorte/hochschule-magdeburg-stendal/>

GELTUNG

Der Gender Equality Plan gilt ohne Befristung. Er löst das Gleichstellungskonzept von 2013 und die in der Dokumentation von 2019 festgelegten Ziele und Maßnahmen ab. Die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Gender Equality Planes wird regelmäßig (u.a. im Frauenförderplan bzw. in einem Gleichstellungskonzept für Parität) konkretisiert, evaluiert und in den zuständigen Gremien und Leitungsorganen der h2 diskutiert, um sie wirksamer zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Magdeburg, 27.09.2023