

Gender Equality Plan Hochschule Neubrandenburg

- Kurzfassung -

Der Gender Equality Plan (GEP) präzisiert die in der Grundordnung der Hochschule Neubrandenburg (HS NB) verankerte Verpflichtung, dass „niemand aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, der Herkunft, der religiösen oder politischen Anschauungen oder einer sexuellen Identität oder Orientierung diskriminiert wird.“ (§ 2 Abs. 4 Grundordnung der HS NB vom 2.12.2015). Der Plan benennt Ziele und Aufgaben der Hochschule für angewandte Wissenschaften, die Chancengleichheit und Diversität für Mitarbeitende und Studierende fördern. Ziel ist eine nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familien- bzw. Care-Aufgaben. Der hochschulpolitische Schwerpunkt der gezielten Förderung von Frauen in der Wissenschaft wird in der Zielvereinbarung der HS NB mit dem Ministerium für Wissenschaft, Kultur und Bundes- und Europaangelegenheiten bestätigt.

Die Hochschule Neubrandenburg hat sich zur aktiven Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Abbau bestehender Unterrepräsentationen von Frauen auf allen Beschäftigungsebenen und zu einer geschlechterparitätischen Besetzung der Organe der Selbstverwaltung sowie der Leitung der Fachbereiche und der Hochschule in ihrer Grundordnung bekannt. Strukturelle Benachteiligungen sollen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer gewährleistet sein. In die Strategie der Hochschule Neubrandenburg sind die Maßnahmen der Gleichstellung grundlegend eingebunden.

Die Gleichstellungsstrategie der Hochschule Neubrandenburg ist im Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des Professorinnenprogramms (2023) des Bundes und der Länder ausführlich dargestellt und begründet.

Grundlagen der Gleichstellungsstrategie

- Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Querschnittsaufgabe der Hochschule, die in allen strukturellen Entscheidungen auf dezentraler und zentraler Ebene grundlegend berücksichtigt wird.
- Basis für die Festlegung von quantitativen und qualitativen Zielen ist ein regelmäßiges, umfassendes Datenmonitoring.
- Die quantitativen Ziele zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern orientieren sich konsequent am Kaskadenmodell.
- Um die Ziele insbesondere in den MINT-Fächern zu erreichen, werden strukturelle und personelle Maßnahmen entwickelt, umgesetzt, evaluiert und entsprechend angepasst.
- Zentrale und dezentrale Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Beteiligungsrechte und Ressourcen sind konstitutiv für die Initiierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle strategischen, organisatorischen und personellen Absprachen eingebunden. Für die Realisierung der Gleichstellungsarbeit steht ein Budget aus Landesmitteln der Hochschulfinanzierung zur Verfügung.

Personelle Ressourcen:

- Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens 50% Freistellung;
- Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte;
- Leiterin des Gleichstellungsbüros (0,5 VzÄ);
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Koordination des Professorinnenprogramms (0,5 VzÄ, kalkuliert auf 4 Jahre);
- Post-Doktorandin / MINT-Strategie (0,5VzÄ), geplant für 2 Jahre);
- Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und
- Gleichstellungsausschuss mit Mitgliedern aus allen Fachbereichen und Verwaltung.

Datenerhebung und Monitoring:

- Professionalisierung und Gender-Controlling von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren;
- Einbeziehung von Gleichstellungszielen in die internen Steuerungsinstrumente;
- Jährliche Kontrolle der Entwicklung des Professorinnenanteils durch Erhebung des Standes auf der Ebene der Professuren;
- Erhebung und Evaluation des Anteils weiblicher Studierender zwei Mal jährlich nach Studiengängen und Abschlüssen;
- Evaluation und Weiterentwicklung von Maßnahmen und Angeboten;
- Aus den Ergebnissen werden durch das Rektorat und die Gleichstellungsbeauftragte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils und gleichstellungsfördernder Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt.

Fortbildung, Beratung und Lehrangebote:

- Informationen/Fortbildungsmaßnahmen/Beratungsangebote/Awarenesskampagne/Mentorings für unterschiedliche Zielgruppen/Themenbereiche, z.B. Workshops, die sich mit spezifischen Themen der Geschlechtergleichheit, Verhinderung sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule oder der geschlechtergerechten Kommunikation und der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Aufgaben;
- Förderung der Themenfelder Gender und Diversität in der Lehre.

Neubrandenburg, den

23.7.25

Unterschrift



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Der Rektor

Postfach 11 01 21
17041 Neubrandenburg