

Oberziel 1

Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

| Konkretes Ziel und Zielgruppe | Konkrete Zielgrößen | Maßnahme-Nr. | Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen) | Zuständig für die Umsetzung |
|---|--|---------------------|---|---|
| Geschlechter- und chancengerechtes Studieren | Gender ist im Modulhandbuch in einem Pilot-Studiengang integriert Leitfaden zum Nachteilsausgleich ist erstellt | 1.1. | 1.1.1. Gender wird im Studiengang Mensch-Technik-Interaktion im Modulhandbuch berücksichtigt. 1.1.2. Der Prozess zur Beantragung eines Nachteilsausgleichs (KomPass) wird geklärt, ein entsprechender Leitfaden erarbeitet. 1.1.3. Die Information zum Nachteilsausgleich (KomPass) wird auf der neuen Webseite prominenter platziert. | Studiendekanat und GBA IWID, SGM, AHW Rektorat, unter Einbindung der Prüfungsausschüsse und SB Studium und Internationales Servicebereich für Chancengleichheit |
| Bestmögliche Zugänglichkeit zu Tele- und Heimarbeit, Mobiles Arbeiten und Teilzeit auch für Stellen, die auf Grund der Aufgaben und Serviceanforderungen hohe Anforderungen an Präsenz- und Erreichbarkeit mit sich bringen und vor allem mit Frauen besetzt sind | GBAs sind ab 2. Halbjahr 2022 bei Bedarf am Antragsverfahren zum mobilen Arbeiten beteiligt | 1.2. | 1.2.1. Die Dienstvereinbarung wird unter Berücksichtigung der bestmöglichen Zugänglichkeit zum mobilen Arbeiten auch für Stellen, die auf Grund der Aufgaben und Serviceanforderungen hohe Anforderungen an Präsenz und Erreichbarkeit stellen, abgeschlossen. 1.2.2. Es wird kommuniziert, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei Fragen zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten beraten und bei Bedarf der Antragstellung unterstützen. | GBAs, PR, Kanzlerin |
| Qualitätskontrolle und -sicherung der familiengerechten Hochschule | Die Hochschule ist rezertifiziert | 1.3. | 1.3.1. Die Hochschule durchläuft die Rezertifizierung zum audit familiengerechte hochschule. | Rektorat |

Oberziel 2

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

| Konkretes Ziel und Zielgruppe | Konkrete Zielgröße | Maßnahme-Nr. | Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen) | Zuständig für die Umsetzung |
|---|--|---------------------|---|---|
| Fortgesetzte gezielte Gewinnung von Studentinnen für Fachbereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (I) | Erhöhter Anteil Studentinnen | 2.1. | 2.1.1. Das Projekt MagdeMINT wird bedarfsorientiert (z.B. bei der Öffentlichkeitsarbeit) unterstützt. 2.1.2. Der geplante Imagefilm zur Gewinnung von Frauen in MINT-Studiengängen wird realisiert. | Hochschulleitung, KSL, Schnittstellen und MINT-Fachbereiche AG Gender |
| Unterstützung der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Fächern (I) | Erfolgreiche Bewerbung um die zweite Förderphase | 2.2. | 2.2.1. Die Hochschule bewirbt sich auf die zweite Förderphase von FEM POWER. | Hochschulleitung, Servicebereich Chancengleichheit |
| Erhöhung des Anteils von Frauen auf MINT-Professuren (I) | Eine der drei neu zu besetzenden MINT Professuren wird mit einer Frau besetzt werden | 2.3. | 2.3.1. Es wird festgelegt, welche Verbundangebote zum Arbeitgebermarketing, zur Gewinnung von Bewerberinnen, zur themeneinschlägigen Weiterbildung von Kommissionsmitgliedern oder zum Dual Career gezielt genutzt werden. 2.3.2. Der Berufungsleitfaden wird final abgestimmt und enthält Maßnahmen, die dem Gender Bias in allen Phasen von Berufungsverfahren entgegenwirken und Chancengleichheit fördern. U.a. wird festgelegt, dass Ausschreibungen vom Rektorat erst nach Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten freigegeben werden. 2.3.3. Die für die Chancengleichheit relevanten Passagen des neuen Berufungsleitfadens werden im öffentlichen Teil der Fachbereichsratssitzungen vorgestellt. 2.3.4. Die Beratung durch eine fachbereichsexternen Person wird mit dem Ziel, Sozialkompetenz im Verfahren zu berücksichtigen | AG Gender und FH Personal Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte Hochschulleitung, Fachbereich IWID |

| | | | | |
|--|--|--|---|----------------------|
| | | | <p>und den Gender Bias zu vermeiden, in einem anstehenden Berufungsverfahren zur Besetzung der Professur Werkstofftechnik oder einer anderen Professur am Fachbereich IWID pilotiert. Die Finanzierung des Pilotverfahrens erfolgt aus Projektmitteln „FH Personal“.</p> <p>2.3.5. Neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte werden über den Prozess der Berufungsverfahren aufgeklärt.</p> | Berufungsbeauftragte |
|--|--|--|---|----------------------|

Oberziel 3

Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

| Konkretes Ziel und Zielgruppe | Konkrete Zielgröße | Maßnahme-Nr. | Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen) | Zuständig für die Umsetzung |
|--|--|---------------------|--|---|
| Mehr Frauen in Berufungskommissionen in MINT-Fachbereichen (I) | Min 3 Mitarbeiterinnen je Berufungskommission und externe Professorinnen | 3.1. | 3.1.1. Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragte suchen das persönliche Gespräch mit Frauen vorrangig aus der Gruppe der Professor*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben, um für die Teilnahme an Berufungskommissionen zu werben. | Dekan*innen, Gleichstellungsbeauftragte |

Oberziel 4

Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheitspolitik

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2022 bis 31.12.2023

| Konkretes Ziel und Zielgruppe | Konkrete Zielgröße | Maßnahme-Nr. | Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen) | Zuständig für die Umsetzung |
|---|---|---------------------|--|--|
| Gemeinsame Standards für eine geschlechtergerechte Sprache | Ab 2023 Nutzung einheitlicher Standards in der Hochschulkommunikation und im Marketing | 4.1. | <p>4.1.1. Bei Ausschreibungen wird das bisher verwendete generische Maskulinum, das durch (m/w/d) ergänzt wird, durch geschlechterneutrale Formulierungen ersetzt.</p> <p>4.1.2. Es wird hochschulweit festgelegt, ob der Genderstern oder der Genderdoppelpunkt genutzt wird.</p> <p>4.1.3. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte versendet über das Rektorat eine Mail zu hochschulweiten Standards zur geschlechtergerechten Sprache.</p> <p>4.1.4. Bachelor- & Masterarbeitsvorlagen bzw. Formatrichtlinien werden im Fachbereich SGM den hochschulweiten Standards zur geschlechtergerechten Sprache entsprechend überarbeitet.</p> | <p>GBAs Rektorat Hochschulmarketing Hochschulkommunikation Personaldezernat</p> <p>ZGBA</p> <p>GBA SGM</p> |
| Starke Positionierung der Gleichstellungsarbeit in der Hochschule | Die Gleichstellungsarbeit ist strategisch und als Querschnittsthema verankert und wird mit entsprechenden Ressourcen unterstützt. | 4.2. | <p>4.2.1. Die strategische Verantwortung für Chancengleichheit wird erneut bei der Rektorin angesiedelt.</p> <p>4.2.2. Es wird ein Gesamtkonzept zur Förderung von Chancengleichheit erarbeitet.</p> <p>4.2.3. Es wird die Einrichtung eines Frauenfördertopfs geprüft.</p> | <p>Rektorat</p> <p>Hochschulleitung SB für Chancengleichheit</p> <p>Hochschulleitung</p> |

| | | | | |
|---------------------------|---|------|---|--|
| | | | <p>4.2.4. Der Entwurf für die Webseite zur Chancengleichheit wird finalisiert und umgesetzt.</p> <p>4.2.5. Die Zusammenarbeit an den thematischen Schnittstellen wird gestärkt, etwa durch eine gezielte Teilnahme von Mitgliedern der AG Gender, Antidiskriminierung, Inklusion, Queer² etc. auch an den anderen AGs.</p> <p>4.2.6. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden auf Antrag personell und zeitlich unterstützt.</p> | <p>SB für Chancengleichheit</p> <p>GBA, Konfliktmanagement (konfliktlotsen), Behindertenbeauftragter, Beschwerdestelle AGG</p> <p>Hochschulleitung</p> |
| Erhöhte Genderkompetenzen | <p>Neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte besuchen min. eine Weiterbildung</p> <p>Modul Genderkompetenz ist integriert in</p> <ul style="list-style-type: none"> - min. eine WB für Führungskräfte - min. eine Ringvorlesung - einmal am „Tag für Studium und Lehre“ oder in der hochschuldidaktische Woche | 4.3. | <p>4.3.1. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule (ZGBA) informiert über einschlägige Weiterbildungsangebote und steuert die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche (GBA).</p> <p>4.3.2. Module zur Genderkompetenz werden in ausgewählte Weiterbildungsangebote für Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft integriert.</p> <p>4.3.3. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an Hochschulen wird Thema einer Ringvorlesung.</p> <p>4.3.4. Prorektorat für Studium und Lehre sieht bei der Planung Module zu Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für den Tag für Studium und Lehre und die hochschuldidaktische Woche vor – auch unter Einbeziehung externer Akteuer*innen wie z.B. die AGG-Netzwerkstelle Sachsen-Anhalt, FEM POWER etc.</p> <p>4.3.5. Veranstaltungen oder Aktionen zu Gleichstellungsthemen werden über den Veranstaltungskalender, den Newsletter, Aushänge in Fachbereichen sowie über Info-Mails der GBAs, die über das Rektorat versandt werden, aktiv bekannt gemacht.</p> | <p>ZGBA in Kooperation mit dem Servicebereich Chancengleichheit und der AG Gender</p> <p>Rektorat, Kanzlerin</p> <p>FB SGM, GBA AHW</p> <p>Prorektorat für Studium und Lehre</p> <p>ZGBA</p> |

