

Gleichstellungs- konzept



Person/Funktion	Datum	Version
Erstellung: AG Diversity	13.03.2023	1
Überarbeitung:		
Einbindung Studierende: Senat		
Formale Prüfung: U.Poepperl, QM	14.03.2023	1
Freigabe: Senat		

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele der HSD	3
1.1 Berücksichtigung der Diversität bei Personalfragen	3
1.2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	4
1.3 Integration/Förderung nichttraditioneller Studierender	4
1.4 Implementierung und Konsolidierung der Gender- und Diversitätskompetenz	5
1.5 Monitoring, Evaluation und Berichterstattung.....	6
2. Verankerung, Ziele und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Strukturen der HSD.....	7
2.1 In Ordnungen und Richtlinien.....	7
a) Leitbild	7
b) Leitfaden gendergerechte Sprache.....	7
c) Grundordnung der HSD	7
2.2 In Gremien und Funktionen.....	7
a) Position und Funktion der/des Gleichstellungsbeauftragten der HSD	7
b) AG Diversity	8
2.3 Im Berichtswesen der HSD	8
a) Qualitätsberichte der Studiengänge	8
b) Bereichsleiter*innenberichte	8
c) Maßnahmenbericht der HSD	9
d) Vision-Mission-Papier der HSD	9
2.4 In der Infrastruktur der HSD	9
3. Geplante Maßnahmen und Ziele	10

Präambel

Die HSD Hochschule Döpfer (HSD) GmbH ist eine staatlich anerkannte, institutionell- und systemakkreditierte Hochschule. Sie wurde 2013 in Köln (NRW) von Herrn Hubert Döpfer in Form einer GmbH mit ihm als Geschäftsführer gegründet. Im Jahr 2017 wurde in Regensburg ein zweiter Standort eingerichtet. Ein dritter Standort wurde ab dem WS2022/2023 in Potsdam (Babelsberg) eröffnet. Sitz der Hochschule ist seit dem 1. September 2022 Brandenburg (Potsdam).

Die HSD zählt zum Hochschultyp „staatlich anerkannte Fachhochschule (University of Applied Sciences)“, ist gemeinnützig und hat ihre fachlichen Schwerpunkte in den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Psychologie. Das Leistungsangebot umfasst praxisorientierte, interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge für Berufsfelder im Sozial- und Gesundheitswesen. Zielgruppen der HSD sind Personen aller Alters- und Bildungsstufen, die eine berufliche Erst- bzw. Weiterqualifizierung (je nach Studiengang) mit akademischem Zertifikats- oder Studienabschluss suchen, in denen akademisch-wissenschaftliche und berufspraktische Anforderungen Berücksichtigung finden.

An der HSD werden verschiedene Hochschulzertifikate, Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten, die je nach Studienangebot in Teilzeit oder Vollzeit studierbar sind, in Fern- oder Präsenzlehre, asynchron oder synchron. Sowohl Vollzeit-Studierende, deren Arbeits-Mittelpunkt das Studium darstellt, als auch berufserfahrene, beruflich und/oder familiär stark eingebundene oder körperlich eingeschränkte Studierende finden so das passende Studienformat und können ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen erweitern und aufwerten.

Die Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe und Mitwirkung am Wissenschaftssystem sowie Chancengleichheit in allen Bereichen ist das ausdrückliche Anliegen und Ziel der Hochschule Döpfer. „Diversity als Grundhaltung“ ist im Leitbild der HSD, welches in regelmäßigen Abständen von allen Funktionsgruppen der HSD gemeinsam aktualisiert und ergänzt wird, klar verankert, ebenso in der Grundordnung. Themen der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf, Gender und Diversity, sind fester Bestandteil in Mission, Vision, Prozessen und Strukturen der HSD. Die Maßnahmen, Konzepte und gesetzten Ziele zur Förderung der Diversität und Gleichstellung werden stets gemessen (**Monitoring**), überprüft (**Evaluation**) und berichtet (**Transparenz**), sowie regelmäßig von den Gleichstellungsbeauftragten und dem/der Präsident*in in Zusammenarbeit mit allen Hochschulangehörigen überarbeitet, überdacht (Förderung der **Genderkompetenz**) und ausgeweitet (**gendergerechte Hochschulkultur**), um das Ziel der Gleichstellung und Chancengleichheit in allen (hochschulischen) Bereichen sowie die querschnittliche Einbettung von Gleichstellung in alle Strukturen zu erreichen.

1. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele der HSD

1.1 Berücksichtigung der Diversität bei Personalfragen

Um eine inklusive und vielfältige akademische Umgebung zu schaffen und den Herausforderungen einer zunehmend globalisierten Welt gerecht zu werden, ist die Berücksichtigung der Diversität bei Personalfragen, insbesondere bei Leitungsfunktionen und Berufungen an der HSD von großer Bedeutung. Hierzu soll zum einen bei Rekrutierungsprozessen sichergestellt werden, dass sie offen für alle und transparent sind. Stellenausschreibungen sollen so gestaltet werden, dass sie gezielt auch Interessent*innen / Bewerber*innen aus unterrepräsentierten Gruppen ansprechen. Das Angebot der HSD an (Unterstützungs-)Maßnahmen, Werten und Benefits soll in den Stellenausschreibungen deutlich gemacht werden. Die Unterstützungsstrukturen und Benefits kommen allen Hochschulbeschäftigten gleichermaßen zu. Die Personen, die die Bewerbungsgespräche mit den Interessent*innen führen, achten auf Umsetzung der Diversitätsziele. Insbesondere bei der Besetzung von Berufungskommissionen wird darauf geachtet, dass sich diese aus einer vielfältigen Gruppe von Mitgliedern zusammensetzt, um sicherzustellen, dass verschiedene Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt werden. Die Kommission soll geschult werden, Stereotypen und Vorurteile zu vermeiden. Zur Überwachung dieser Zielvorgabe ist der/die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in allen Berufungskommissionen. Nicht nur bei Berufungsprozessen, sondern auch bei allen weiteren Rekrutierungsprozessen werden die Personalentscheidungen überwacht und evaluiert, um sicherzustellen, dass sie die Diversitätsziele der Hochschule erreichen und dass ihre Strategien erfolgreich umgesetzt werden. Dazu werden regelmäßig Daten über die Diversität des Personals erfasst und ausgewertet.

Die Gleichstellungsbeauftragten sorgen in Einvernehmen mit der Hochschulleitung dafür, dass die gesamte Hochschulgemeinschaft, einschließlich Studierender, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, in die Förderung

von Diversität bei Personalfragen einbezogen werden, und Initiativen und Maßnahmen unterstützt werden, die die Diversität der Hochschulgemeinschaft stärken und das Bewusstsein für Diversität und Inklusion fördern.

1.2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Hochschule Döpfer schafft Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Studium mit Beruf und Familie. Im Hinblick darauf werden viele Studiengänge als Teilzeitmodelle mit komprimierten Präsenzphasen an 3-6 Wochenenden pro Semester angeboten. Es besteht überwiegend die Möglichkeit der virtuellen Zuschaltung zu den Lehrveranstaltungen. Es gibt Online-Sprechstunden, Online-Betreuung der Abschlussarbeiten/-Kolloquien, sowie den Online-Austausch der Kohortensprecher*innen. Durch die Erweiterung des Online-Angebots erhöht sich die Flexibilität und damit die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Studierenden wird ermöglicht, das Studium an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Die HSD bietet Studierenden mit Nachteilsausgleich oder in Härtefällen in besonderen Lebenslagen auf Antrag alternative Prüfungen an, z.B. durch flexible Prüfungsregelungen, individuelle Nachprüfungstermine, besonders aufbereitete Prüfungen für Studierende mit Beeinträchtigungen (z.B. großer Schriftgröße für Sehschwache) oder alternative Prüfungsformate.

Auf Grundlage studentischer Evaluationen erfolgt ein stetiger Ausbau und die Weiterentwicklung der

- flexiblen Sprechzeiten von Studiengangsleitungen und Sekretariaten
- Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten
- Beratung zu individuellen Studienverläufen bei Schwangerschaft/in Elternzeit/bei Pflege von Angehörigen
- individuellen Finanzierungsmöglichkeiten (regelmäßige Infoveranstaltungen und die Möglichkeit zur individuellen Beratung)
- Wickel- und Stillmöglichkeiten und des Angebots von Hygieneartikeln an den Standorten
- Übersicht zu Kindertagesstätten/Tagesmüttern des jeweiligen Standortes
- flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmodellen, Elternzeit-Regelungen
- Homeoffice-Regelungen
- Gesundheitsvorsorge (Betriebsärztin; AG Gesunde Hochschule, kostenfreie Zugänge zu digitalen Gesundheitsangeboten)
- Gesundheitsprävention (z.B. Job Rad)
- Gleichstellungs- und Gesundheitsthemen in Zusatzangeboten (bspw. in der Weihnachtsvorlesung, Gesundheitssymposium etc.)
- psychosozialer Beratung, die Studierenden (auch anonym) angeboten wird
- Anrechnungs- und Anerkennungsverfahren
- Kommunikationsmedien.

Die von der Hochschule angebotenen Unterstützungsstrukturen werden laufend (insbesondere auf Wünsche und Bedürfnisse der Studierenden und Mitarbeitenden) angepasst und erweitert. Bestehende Unterstützungsstrukturen werden evaluiert und in ihrer Nutzung und Wirksamkeit bewertet. Studierenden und Mitarbeiter*innen sollen Informationen, Ansprechpartner*innen und hilfreiche Zusatzinformationen zu Unterstützungsangeboten auf der Homepage der Hochschule bzw. in internen Netzwerken und Plattformen (z.B. auch Links zu entsprechenden Beratungsstellen für pflegende Angehörige, alleinerziehende Elternteile) und Übersichten zu Kindertagesstätten, Tagesmüttern etc. an den jeweiligen Standorten zur Verfügung gestellt werden. Manche Beratungsangebote (z.B. die der psychosozialen Beratungsstelle) können kostenfrei UND anonym in Anspruch genommen werden.

1.3 Integration/Förderung nichttraditioneller Studierender

Die HSD Hochschule Döpfer strebt zur Erhöhung der Heterogenität ihrer Mitglieder und zum Abbau von Barrieren im Bildungssystem auch die Förderung nichttraditioneller Studierender (NTS) an. Dazu gehören einerseits Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (z.B. beruflich Qualifizierte), was der engeren Definition von NTS entspricht (Isensee & Wolter, 2017). In einer erweiterten Sichtweise können andererseits als nichttraditionelle Studierende auch "First-Generation Students, internationale Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund, Studierende mit Behinderung/gesundheitlicher Beeinträchtigung,

Teilzeit- und Fernstudierende oder Studierende mit beruflicher Qualifikation“ gezählt werden (Isensee & Wolter, 2017, S.14).

Die HSD hat bereits verschiedene Angebote zur Erhöhung des Anteils von Studierenden mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft:

- Beratung der Studieninteressierten in Bezug auf die für das Studium notwendigen Sprachkompetenzen
- Förderung des internationalen Studierendenaustauschs und von Auslandssemestern, z.B. durch die Kooperation mit Anbietern von Auslandspraktika

Weitere Maßnahmen sollen folgen, um den globalen Entwicklungen des Zusammenrückens gerecht zu werden. Auch die Wege in der Bildung zum internationalen Austausch werden kürzer: So finden sich inzwischen auch in Fachgebieten mit bisher kaum oder nicht-akademisierten Berufen interessante und aufschlussreiche internationale Beispiele, die eine Vorreiterstellung einnehmen. Ziel der HSD ist es daher, als diverse und heterogene Hochschule auch den nicht-traditionellen Studierenden eine Möglichkeit zum internationalen Austausch zu schaffen. Hierzu zeigt sich das Programm PROMOS als besonders zielführend. Durch die einseitige Mobilitätsförderung für studienbezogene Auslandsaufenthalte ergibt sich eine breite Palette an Möglichkeiten und Chancen für die Studierenden internationale Erfahrung zu sammeln. Dabei werden nicht-traditionelle Studierende im PROMOS-Programm mit traditionellen Studierenden gleichgestellt, womit eine Förderung sichergestellt ist. Dies wird in allen Ordnungen der HSD Berücksichtigung finden. Weitere Bestrebungen zur Internationalisierung und sich daraus ableitenden Unterstützungsstrukturen sind im Auf- und Ausbau, beispielsweise Kooperationen mit Sprach(hoch-)schulen und Wohnheimen.

1.4 Implementierung und Konsolidierung der Gender- und Diversitätskompetenz in Lehre & Forschung

Förderung von Gender- und Diversity in der Lehre

Ziel der Gender- und Diversity-Strategie in der Lehre ist es, Aspekte unterschiedlicher Aspekte von Heterogenität in allen Studiengängen der HSD zu implementieren. Dies geschieht zum einen auf einer formalen Ebenen und zum anderen in der inhaltlichen Auseinandersetzung. Als Hochschule mit Schwerpunkt im Bereich Gesundheit und Soziales ergeben sich zahlreiche inhaltliche Schnittstellen, um Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre zu thematisieren.

Auf formaler Ebene (Studiengangdokumente, Face-to-Face-Kommunikation, Lehrmaterialien) sind die Dozierenden angehalten, sich an den entsprechenden Ordnungen der HSD, wie z.B. am bereits etablierten „Leitfaden gendersensible Sprache“ der HSD zu orientieren, der Mitarbeitenden und Studierenden bei Start an der Hochschule zur Verfügung gestellt und an den regelmäßig erinnert wird. Alle Hochschuldokumente sind nach diesem Leitfaden verfasst und Studierende werden angehalten, bei der Erstellung schriftlicher Arbeiten, gendergerechte und vorurteilsfreie Sprache zu verwenden. Die Studiengangrichtlinien sehen vor, dass Arbeiten nach den APA Zitierrichtlinien erstellt werden. APA 7th ed. empfiehlt die Verwendung einer Sprache, die keine Menschen ausschließt und/oder diskriminiert.

Inhaltliches Ziel ist die Vermittlung von Aspekten der Gender- und Diversityforschung in allen Studiengängen der HSD. In verschiedenen Studiengängen sind diese Inhalte bereits integraler Bestand des Curriculums. Beispiele hierfür sind die Module:

- Kommunikation und Beratung (nahezu alle Studiengänge)
- Berufs- und Wissenschaftsethik (nahezu alle Studiengänge)
- Gender und Diversity in der Sozialen Arbeit (Soziale Arbeit B.A.),
- Interkulturelle Kommunikation (Soziale Arbeit B.A.),
- Grundlagen der Soziologie (Soziale Arbeit B.A.),
- Soziale Arbeit im Kontext von Inklusion und Behinderung (Soziale Arbeit B.A.),
- Sozialen Arbeit mit älteren Menschen (Soziale Arbeit B.A.),
- Medizinische Soziologie (Medizinpädagogik B.A.),
- Gesundheitswissenschaften/Public Health (Medizinpädagogik B.A.),
- Pädagogische Psychologie (Medizinpädagogik B.A.),
- Pädagogisch-psychologische Diagnostik und Analyse (Medizinpädagogik B.A., Gesundheitspädagogik M.A., Pädagogik für Gesundheitsberufe M.A.)

- Reflektierte therapeutische Praxis (alle Professionen der Therapiewissenschaften) in der Kindheit und Jugend, im Erwachsenenalter, im hohen Alter (Angewandte Therapiewissenschaften B.Sc.)
- nahezu alle Module in den Pflegestudiengängen (Psychiatrische Pflege B.Sc., Notfallpflege B.Sc., Intensiv- und Anästhesiepflege B.Sc.)
- viele Module in den Psychologie-Studiengängen (Psychologie B.Sc. und M.Sc., Bildungspsychologie M.Sc., Gesundheitspsychologie M.Sc. und Ingenieurspsychologie M.Sc.)

Zusätzlich bietet die HSD ein Hochschulzertifikat zum Thema „Kommunikation und Beratung in Pflege und Sozialer Arbeit“ an, mit inhaltlichen Schwerpunkten im Bereich Gender und Diversity in der Kommunikationspraxis, sowie Interkulturelle Kommunikation und Gender in Kommunikationssettings. Weitere Studienangebote zu Gender und Diversity sollen folgen bzw. deren Berücksichtigung in den verschiedenen Studienangeboten intensiviert werden.

Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards

Studierende und Mitarbeitende aller Studiengänge werden aufgefordert und ermutigt, sich in ihren Abschluss- und Studienarbeiten mit Diversity-Themen auseinanderzusetzen, gemeinsame Forschungsprojekte zu planen und zu publizieren, um die Forschung zu Heterogenität, Diversität und Chancengleichheit zu fördern. Die HSD Hochschule Döpfer orientiert sich an den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und den darin aufgezeigten Vielfältigkeitsdimensionen: www.dfg.de/vielfaeltigkeitsdimensionen. Die Berücksichtigung der Verschiedenheit nach Geschlechter- und/oder Vielfältigkeitsdimensionen kann auf unterschiedlichen Ebenen für Forschungsprojekte relevant sein (Verschiedenheit der Forschenden, Verschiedenheit der Stichprobe, Vermeidung unberücksichtigter Gruppen, Auswahl geeigneter Methoden und Analysekatoren, Erstellung von Datensätzen und Hypothesenbildung, ...), wodurch die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse verbessert wird. Um die Berücksichtigung von Diversity bei Forschungsanträgen sicherzustellen, empfiehlt die HSD die Nutzung der DFG-Checkliste vor Antragsstellung (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/c heckliste.pdf). So kann vermieden werden, dass Aspekte im Forschungsantrag, im Arbeitsprogramm und den vorgesehenen Untersuchungsmethoden unberücksichtigt bleiben, bei denen das Geschlecht oder andere Vielfältigkeitsaspekte eine bedeutende Rolle für die Ergebnisse spielen könnten.

Vereinbarkeit der Wissenschaftlichen Karriere mit verschiedenen Lebensumständen

Am HSD-Forschungszentrum wird die Vereinbarkeit von Familie und besonderen Lebensumständen mit der wissenschaftlichen Karriere berücksichtigt. Ein Ausgleich soll durch Maßnahmen, wie kostenneutrale Laufzeitverlängerungen, Teilzeitmöglichkeiten, Teilnahme-Gebühren für Karrierefördermaßnahmen, Softskills oder Mentoringprogramme ermöglicht werden. Hierzu sind Anträge zu besonderen persönlichen Situationen bzw. Härtefallanträge an die Leitung des Forschungszentrums zu stellen. Insgesamt sollen Rollenstereotype überwunden und individuelle Lebensentwürfe berücksichtigt werden.

1.5 Monitoring, Evaluation und Berichterstattung

Der Aspekt der Gleichstellung ist im gesamten Berichtswesen (die ausführliche Darstellung erfolgt unter Punkt 2.3) der HSD eingebettet, angefangen bei den Qualitätsberichten der Studiengänge bis zum Vision-Mission-Papier der Hochschule. Zudem werden sowohl im individuellen Austausch im Rahmen der Mitarbeiter*innengespräche, als auch bei der Auswertung wichtiger Kennzahlen Gender- und Diversity-Aspekte der Hochschule berücksichtigt, was in die Evaluationsergebnisse einfließt.

Ziel ist eine hochschulweite Sensibilisierung der HSD-Angehörigen für die Thematik sowie deren explizite Integration in die Evaluationen. Ab dem Jahr 2023 wird jährlich ein Gleichstellungsbericht und eventuelle Gleichstellungspläne von dem/der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule verfasst, in welchem über die umgesetzten Maßnahmen des vergangenen Jahres berichtet wird.

2. Verankerung, Ziele und Weiterentwicklung der Gleichstellung in den Strukturen der HSD

2.1 In Ordnungen und Richtlinien

a) Leitbild

Die Hochschule Döpfer hat in Ihrem **Leitbild** die Chancengleichheit und Diversität bereits als Ziel fest verankert. Nachfolgende themenbezogene Punkte sind Bestandteile des Leitbildes der Hochschule, welche die Gleichstellung in der HSD unterstützen:

- Lehren und Lernen in kleinen Gruppen mit individueller Förderung
- Pflege einer wertschätzenden Grundhaltung im Umgang mit der Vielfalt einzelner Personen, Gruppen und Kulturen in allen Bereichen der Hochschule
- Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Stellung, sexueller Orientierung, Alter, familiären Verpflichtungen, Religion und evtl. vorhandenen Behinderungen oder Erkrankungen
- Berücksichtigung persönlicher Lebenslagen bei der Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen

Das Leitbildes der Hochschule Döpfer wird im Hinblick auf neue gesellschaftspolitische und gesetzliche Entwicklungen stets überarbeitet.

b) Leitfaden gendergerechte Sprache

Da die gendergerechte Sprache und Kommunikation ein wesentlicher und bedeutsamer Teil der Umsetzung von Chancengleichheit und Diversität im Hochschulwesen ist, wurde für die Hochschule der **Leitfaden gendergerechte Sprache** entwickelt. Das Ziel der HSD ist es, alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Der Leitfaden soll allen Hochschulmitgliedern (Studierende, Lehrende, Verwaltungskräfte) dabei eine Hilfestellung geben und als Leitlinie zur Umsetzung der gendersensiblen Sprache dienen. Mit einem gendersensiblen Sprachgebrauch tragen alle Mitglieder der Hochschule zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei und leisten damit einen Beitrag zur Förderung der Gleichberechtigung. Zugleich werden dadurch Missverständnisse in Texten und Dokumenten vermieden. Die HSD orientiert sich hierbei an § 7 (6) BbgHG sowie an das Landesgleichstellungskonzept des Landes Brandenburg §13.

c) Grundordnung der HSD

Neben dem Leitbild und dem Leitfaden ist das Thema Chancengleichheit und Diversity zudem in die **Grundordnung** der Hochschule Döpfer integriert und weist auf den hohen Stellenwert hin, welcher dem Thema attestiert wird. Die Anpassungen und Aktualisierungen unserer Ordnungen, des Leitbildes und des Leitfadens erfolgen kontinuierlich im Rahmen der in der Systemakkreditierung vorgegebenen Überarbeitungszeiträume: Bei Prozessen mindestens jährlich, bei Ordnungen alle 3 Jahre sowie individuell nach gesetzlichen und/oder gesellschaftspolitischen Änderungen. Über Änderungen, Aktualisierungen und Weiterentwicklungen wird jährlich berichtet (siehe Punkt 1.5).

2.2 In Gremien und Funktionen

Als junge, agile Hochschule ist es der HSD ein Anliegen und Ziel, schnell auf neue Gesetzeslagen und aktuelle Gegebenheiten im Bereich Chancengleichheit zu reagieren und diese baldmöglichst umzusetzen.

a) Position und Funktion der/des Gleichstellungsbeauftragten der HSD

An der HSD wird der Bereich Gleichstellung und Diversity von den Gleichstellungsbeauftragten (der/die Gleichstellungsbeauftragte und dessen/deren Stellvertreter*in) vertreten. Laut Grundordnung der HSD wird die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie deren/dessen Stellvertreter*in von den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der/dem Präsident*in bestellt. Eine Wiederwahl ist möglich. Beide, der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie deren/dessen Stellvertreter*in, wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen der Mitglieder der Hochschule hin. Gleichstellung bzw. Nachteilsausgleich zielt auf die Schaffung gleicher Lebensumstände für Menschen, gleich welchen Geschlechts, Religion, ethnischer Zugehörigkeit oder Behinderung ab (in Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz der jeweils gültigen Fassung). Das Aufgabenspektrum der/des Gleichstellungsbeauftragten der HSD umfasst daher neben individueller Beratung,

interner und externer Kommunikation auch die Mitwirkung bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes, des Leitfadens gendergerechte Sprache und sowohl deren zukünftige Weiterentwicklung und Umsetzung als auch die Entwicklung neuer Konzepte und Ideen im Bereich Diversity und Chancengleichheit.

Der/Die Gleichstellungsbeauftragte der HSD ist als beratendes Mitglied sowohl im Senat, in den Berufungsausschüssen, im Hochschulrat und dem Studiendekanatsausschuss vertreten (festgelegt in der HSD-Grundordnung). Sie leiten zudem die Arbeitsgemeinschaft „Diversity“ (AG Diversity) an, zu deren Mitarbeitende und Studierende der HSD gehören, die die Themen Gender, Diversity und Chancengleichheit im Hochschulbereich fördern möchten. Die AG tagt in regelmäßigen Abständen virtuell, um allen Hochschul-Angehörigen Teilnahme und Mitarbeit ermöglichen zu können. Die AG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten in allen Belangen bei der Entwicklung des Monitorings, der Evaluation und Transparenz sowie der Förderung der Genderkompetenzen und der gendergerechten Hochschulkultur. Das Brandenburgische Hochschulgesetz (insbesondere §7(3) Bbg HG und Landesgleichstellungsgesetz Brandenburgs (insbesondere §6 LGG) sind Grundlagen der Arbeit.

Der/Die Gleichstellungsbeauftragte wird jährlich über die Entwicklung an der Hochschule einen Gleichstellungsbericht zur verfassen.

b) AG Diversity

Da der Bereich Gender, Diversity und Chancengleichheit stetig wächst, wurde die **Arbeitsgemeinschaft (AG) Diversity** 2022 gegründet. In dieser Arbeitsgruppe sind Mitglieder der Lehre, der Studiengangleitung, des Qualitätsmanagements, die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Leitung der Hochschule durch den/die Präsident*in vertreten. Studierende sollen zudem vermehrt eingebunden werden. Die AG ist verantwortlich für die Aktualisierung und Überarbeitung bzw. Erstellung von Dokumenten, welche explizit mit den Vielfältigkeitsthemen in Zusammenhang stehen. Dadurch soll schnellstmöglich auf Gesetzesänderungen oder gesellschaftspolitische Änderungen reagiert werden.

Die Zielsetzung des Weiteren Auf- und Ausbaus innovativer Konzepte und der Stärkung der Chancengleichheit und Diversität wird von der AG auch auf der Homepage der Hochschule sichtbar gemacht, um alle Hochschulgruppen schnell und unkompliziert über die vielfältigen Möglichkeiten vor, während und rund um das Studium und Arbeiten an der HSD zu diesem Thema zu informieren. Zur Arbeit der AG wird jährlich durch die Gleichstellungsbeauftragten berichtet.

2.3 Im Berichtswesen der HSD

a) Qualitätsberichte der Studiengänge

Das Thema Chancengleichheit und Diversität ist durch die jährliche Qualitätsreflexion in den Strukturen der Hochschule verankert. In den **Qualitätsberichten**, den die Studiendekanate jedes Jahr im Zuge des Prozesses der Weiterentwicklung Ihrer Studiengänge und zur Sicherung hochschulischer Qualitätsziele und gesetzlicher Vorgaben verfassen, werden sowohl bei der Reflexion der Ziele und Maßnahmen aus dem vergangenen Jahr als auch bei den Zielen und Maßnahmen des kommenden Studienjahres die Themen aus dem Bereich Diversity/Gleichbehandlung, welche bereits umgesetzt wurden und/oder geplant sind, festgehalten. Die Ergebnisse werden kumuliert und zusammengefasst im Bereichsleiterbericht Lehre (siehe Punkt b) an die Hochschulleitung zur weiteren Bearbeitung gegeben.

b) Bereichsleiter*innenberichte

Einmal im Jahr werden **Bereichsleiter*innenberichte** aus den Bereichen Lehre (siehe auch Punkt a), Forschung, Qualitätsmanagement, Prüfungsangelegenheiten, Vertrieb und Studienberatung, Standortleitungen, Zentrale Verwaltung und dem Bereich Sonderaufgaben verfasst und an die Hochschulleitung weitergeleitet. In diesen Berichten werden die strategischen Ziele und Maßnahmen für das Folgejahr festgelegt und die Ergebnisse des abgelaufenen Jahres reflektiert.

Dieses Spektrum wurde aktuell von der Hochschulleitung geschaffen, um die Maßnahmen aller Bereiche, welche die Hochschule betreffen, zu dokumentieren und nachzuverfolgen. Die Bereichsleiter*innenberichte werden erstmals im Herbst 2023 verfasst. Über die Ergebnisse dieser Berichte bezüglich Diversity und Chancengleichheit wird im jährlichen Gleichstellungsbericht an das Ministerium informiert.

c) Maßnahmenbericht der HSD

Nach Sichtung der Berichte aus allen Bereichen und weiterer Kennzahlen sowie nach Abstimmung, werden die für das kommende Studienjahr geplanten, gebündelten und umzusetzenden Maßnahmen von der Hochschulleitung verbindlich festgelegt. Diese können im jährlich erscheinenden **Maßnahmenbericht** eingesehen, kontinuierlich begleitet und deren Bearbeitung kontrolliert werden. Vor Erstellung des Dokumentes wird zudem die Erfüllung der Maßnahmen des Vorjahresberichtes nochmals kontrolliert und festgehalten. Der aktuelle Bericht wird im Anschluss hochschulintern veröffentlicht und steht damit allen festangestellten Mitarbeitern zur Verfügung.

d) Vision-Mission-Papier der HSD

Die konsequente Verankerung und Verwirklichung von Chancengleichheit und Diversity wird zudem im **Vision-Mission-Papier** der Hochschule Döpfer, in welchem die jetzige und zukünftige Ausrichtung der Hochschule dargelegt wird, fortgesetzt. In diesem Dokument werden die Handlungsfelder beschrieben, welche wegweisend die strategischen kurz, mittel- und langfristigen Ziele der HSD aufzeigen. Ein wichtiges Handlungsfeld beschäftigt sich mit der Förderung von Teamorientierung, Diversity, Chancengleichheit und Durchlässigkeit. Bei der bereits erwähnten regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung der Hochschul-Dokumente finden auch die Inhalte des Mission-Vision-Strategie-Papiers Beachtung. Ziel ist es, die Gleichstellungsthematik in allen Gremien zu etablieren, zu evaluieren und kontinuierlich weiterentwickeln.

2.4 In der Infrastruktur der HSD

Bei den infrastrukturellen Entwicklungen der Hochschule wird neben großzügigen Eingangsbereichen und Unterrichtsräumen auf ausreichende Aufenthaltsbereiche und Räume für unsere Studierenden zum Austausch und Verweilen geachtet. Getränke und Snacks sind in der Hochschule für Studierende und Mitarbeiter*innen erhältlich. In den Büros der Mitarbeiter*innen der HSD wurde durch einen Tischaufbau die Möglichkeit geschaffen sowohl im Stehen als auch im Sitzen am Schreibtisch zu arbeiten. Bei Bedarf wird dies weiter ausgebaut. Auf die gute Erreichbarkeit der Hochschulstandorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln und diversen Einkaufsmöglichkeiten sowie Restaurants oder Cafés in unmittelbarer Nähe wird geachtet. Barrierefreiheit spielt in der infrastrukturellen Entwicklung der HSD eine große Rolle und wird von Seiten der Hochschule, soweit bautechnisch möglich, umgesetzt. Um das Studieren mit Kind zu verbessern, wurden in den Hochschulen Wickelmöglichkeiten eingebaut. Hygieneartikel werden sowohl für Mitarbeiter*innen als auch Studierende kostenlos zur Verfügung gestellt.

Neben der physischen Infrastruktur wird zudem die digitale Infrastruktur kontinuierlich ausgebaut. Die technische Ausstattung der Seminarräume unterliegt einer regelmäßigen Anpassung an die aktuellen Gegebenheiten, das flächendeckende WLAN wurde auf den neuesten Stand gebracht und die Technik stark erweitert. So sind alle Seminarräume sowohl für den virtuellen, hybriden als auch den Unterricht in Präsenz vorbereitet. Lehrveranstaltungen werden live gestreamt, um den Studierenden größtmögliche Flexibilität und Sicherheit zu bieten. Die Akustik in den Seminarräumen wird stets gemessen, beurteilt und verbessert und für gehörgeschädigte Personen optimiert.

Damit Chancengleichheit über alle Standorte hinweg und für alle Studierende gleichermaßen gegeben ist, wurde und wird die e-Bibliothek kontinuierlich erweitert und ausgebaut. Die Studierenden können unabhängig ihres Studienortes auf eine identische Literaturliteraturbasis zurückgreifen. Gerade für die Teilzeit-/berufsbegleitenden Studierenden, Studierende mit Handicap/Beeinträchtigungen oder für neu gegründete Standorte ist diese somit ab dem ersten Tag gegeben. Zudem wurden intensiv weitreichende Kooperationen mit der Zentralbibliothek Medizin Köln und Bonn (ZB MED) aufgebaut. Kooperationen mit den lokalen Bibliotheken sind aufgebaut oder bereits geplant. Sowohl Studierende als auch Mitarbeiter*innen haben stets die Möglichkeit Neuanschaffungen vorzuschlagen und sind in den Prozess der Lizenzbeschaffung mit eingebunden, dadurch wird ein möglichst passgenaues Angebot bereitgestellt. Um die Akzeptanz und Nutzung der e-Bibliothek weiter zu erhöhen, werden Studierende und Mitarbeiter*innen im Rahmen der Lehre und Fortbildungen entsprechend geschult.

Diese Infrastrukturen sollen helfen, nachhaltig Chancengleichheit und Diversity in der HSD zu implementieren und zu leben. Gleichzeitig ist ein Anliegen, diese Punkte kontinuierlich voranzutreiben und weiter zu verbessern.

Mit diesem Konzept verpflichtet sich die HSD, auch in Zukunft aktive Gleichstellungsarbeit zu leisten.

3. Geplante Maßnahmen und Ziele:

- Vermittlung von Aspekten der Gender- und Diversityforschung in allen Studiengängen der HSD, dazu sollen weitere Studienangebote zu Gender und Diversity folgen bzw. deren Berücksichtigung in den verschiedenen Studienangeboten intensiviert werden.
- Bestrebungen zur Internationalisierung und sich daraus ableitenden Unterstützungsstrukturen auf- und ausbauen, beispielsweise Kooperationen mit Sprach(hoch-)schulen und Wohnheimen
- Sowohl bei Berufungsprozessen, als auch bei allen weiteren Rekrutierungsprozessen sollen die Personalentscheidungen überwacht und evaluiert werden, um sicherzustellen, dass sie die Diversitätsziele der Hochschule erreichen und dass ihre Strategien erfolgreich umgesetzt werden. Dazu sollen regelmäßig Daten über die Diversität des Personals erfasst und ausgewertet werden.
- Studierende vermehrt in die AG's (z.B. AG Diversity) der Hochschule miteinbinden
- Infrastrukturelle Arbeitsverbesserungen, z.B. zusätzliche Tischaufbauten, Grünpflanzen, bei Bedarf erweitern
- Die hochschulweite Sensibilisierung der HSD-Angehörigen für die Thematik sowie deren explizite Integration in die Evaluationen
- Ab dem Jahr 2023 wird jährlich ein Gleichstellungsbericht und eventuelle Gleichstellungspläne von dem/der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule verfasst, in welchem über die umgesetzten Maßnahmen des vergangenen Jahres berichtet wird

Das von der AG Diversity in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Gleichstellungskonzept tritt nach Verabschiedung durch den Senat am 00.00.0000 in Kraft.