

GLEICHSTELLUNGS- KONZEPT

**ES GIBT KEINE BEFREIUNG
DER MENSCHHEIT
OHNE DIE SOZIALE
UNABHÄNGIGKEIT UND
GLEICHSTELLUNG
DER GESCHLECHTER.**

(AUGUST BEBEL)



HOCHSCHULE
für Management

1. ALLGEMEINES UND PRÄAMBEL

Auch wenn dieses Zitat von August Bebel aus dem vergangenen Jahrhundert stammt, hat es nicht an Aktualität verloren. Grundsatz der IST-Hochschule ist es, die Gleichstellung aktiv in der Lehre, Forschung und Verwaltung zu leben. Dabei steht neben der Gleichstellung der Geschlechter auch die Diversität und Gleichstellung aller Menschen im Fokus.

Denn so wie die Würde des Menschen unantastbar ist, so ist ebenso die Relevanz der Gleichstellung aller Menschen unumstößlich. Bildungseinrichtungen kommt dabei eine besondere Rolle zu, da sie junge Menschen nicht nur fachlich ausbilden, sondern auch für ihr soziales Gewicht in der Gesellschaft sensibilisieren und entsprechend befähigen können. Die IST-Hochschule ist sich der sozialen Verantwortung bewusst, Chancengleichheit für Bildung, sowie Chancengleichheit für berufliche und akademische Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen. Das Landesgleichstellungsgesetz NRW und das Hochschulgesetz legen hierfür wichtige sowie verbindliche Grundlagen.

Im Rahmen der individuellen Ausgestaltung sieht die IST-Hochschule es als Selbstverständlichkeit an, eine geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschul- und Unternehmenskultur zu pflegen. Diese Gerechtigkeit wird durch die entsprechende Gestaltung von Strukturen und Prozessen lebendig. Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit stellt die Basis für eine zukunftsfähige Hochschule dar, die die Potenziale aller Beteiligten einbindet. Diversität bereichert. Dies gilt nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für jegliches Miteinander durch die Integration verschiedener Perspektiven. Die Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit ist eine Querschnittsaufgabe, für die sich alle Akteur:innen der IST-Hochschule verantwortlich fühlen. In diesem Rahmen werden gemeinsam Strukturen geschaffen und gestaltet. Das übergeordnete Ziel ist dabei eine diversitätssensible Gleichstellungspolitik sowie die systematische nachhaltige Integration von Genderaspekten in allen Ungleichheitsdimensionen. Das Gleichstellungskonzept ist dabei als lebendiges Konstrukt zu verstehen, das entsprechend gesellschaftlicher Entwicklung und zukünftigen Anforderungen wachsen darf.

2. GELTUNGSBEREICH UND -DAUER

Das Gleichstellungskonzept stellt den Handlungsrahmen für alle Bereiche, Situationen und alle Mitglieder der Hochschule. Der Geltungsbereich umfasst somit die Forschung und Lehre sowie die Verwaltung. Die Geltungsdauer ist nicht limitiert. Alle Akteur:innen der Hochschule verpflichten sich dazu, Gleichstellung aktiv zu leben und als Grundlage ihres Handelns zu verstehen. Dies betrifft konkret das Präsidium, alle Professor:innen, akademischen Mitarbeitenden, sonstigen Mitarbeitenden sowie Studierenden als Mitglieder der Hochschule und ist unternehmensübergreifend.

3. STRUKTURELLER RAHMEN UND MASSNAHMEN

3.1 Strukturelle Verankerung/Rahmenbedingungen

Die strukturelle Verankerung erfolgt an verschiedenen Stellen der Hochschule und trägt damit der Komplexität des Themas Rechnung.

Kommunikation ist dabei ein elementarer Baustein, um jedweder Ausgrenzung entgegenzuwirken. Die Hochschule setzt es sich zum Ziel, in allen Medien eine gendergerechte Sprache zu pflegen. Dies umfasst nicht nur die Neuerstellung von Texten, sondern auch die kontinuierliche Überarbeitung aller Inhalte, die noch nicht in gendergerechter Sprache verfasst sind. Zum Gendern wird der Doppelpunkt verwendet, um alle Geschlechter (m/w/d) zu inkludieren und gleichzeitig den Lesefluss zu gewährleisten.

Um Gleichstellung als Kultur zu leben, ist die Schaffung entsprechender Strukturen und Verhältnisse notwendig. Dazu zählen unter anderem Arbeits- und Studienformen, die eine Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Berufstätigkeit bzw. Studium und Beruf ermöglichen. Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit) und ein mobiler Arbeitsplatz ermöglichen den Angestellten der Hochschule, ihre Arbeit und Zeit entsprechend ihrer Lebensanforderungen zu gestalten. Ein weiteres familienfreundliches Angebot ist die gesetzlich verankerte Elternzeit, die mit unseren Werten im Einklang steht und entsprechend von allen Geschlechtern in Anspruch genommen werden kann. Auch den Studierenden stehen verschiedene Studienformate zur Verfügung (Vollzeit, Teilzeit, duale Variante), die entsprechend der aktuellen Lebenssituation gewählt und auch gewechselt werden können. Neben flexiblen Arbeitsmodellen werden die Mitarbeitenden der IST-Hochschule in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt. Diese bieten Planungssicherheit und sind somit eine elementare Struktur für die mentale Gesundheit.

Ergänzend zu den strukturellen Rahmenbedingungen stehen allen Mitgliedern der Hochschule eine Gleichstellungsbeauftragte, ein:e Beauftragte:r für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und eine psychologische Beratungsstelle zur Verfügung.

3.2 Praktische Umsetzung/Maßnahmen

Die Gleichstellung ist in der Unternehmenskultur der IST-Hochschule verankert und wird von allen Mitgliedern gelebt. Es gibt verschiedene Maßnahmen und Angebote, die die Gleichstellung aller Mitglieder der Hochschule fördern.

Um Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung zu garantieren, steht es allen Teil- und Vollzeitstudierenden im Bachelor und Master offen, sich für das IST-Stipendium zu bewerben. Bei besonderen Leistungen, sozialem Engagement oder in schwierigen Lebenslagen übernimmt die IST-Hochschule bis zu 100 % der Studiengebühren. Falls Studierende während des Studiums in neue und herausfordernde Lebenssituationen gelangen, versucht die IST-Hochschule, die Fortsetzung des Studiums zu ermöglichen. Dazu gehört ebenfalls das Beratungsangebot der Gleichstellungsbeauftragten, des:der Beauftragten für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie der psychologischen Beratungsstelle.

Auch in Forschung und Lehre findet die Gleichstellung Raum. In der Forschung werden vermehrt Frauen als Zielgruppe in Forschungsprojekte einbezogen, um der Unterrepräsentation, z. B. in der Fitnesswissenschaft, entgegenzuwirken. In der Lehre steht in verschiedenen Modulen das Thema Diversität und Gleichstellung explizit im Fokus, bspw. als wichtige Angelegenheit für Führungskräfte. Darüber hinaus sollen die Diversität und Gleichstellung aber auch in der Lehre gelebt werden. Aus diesem Grund werden unsere Dozierenden dazu sensibilisiert, dies sowohl in Lehrmaterial als auch im Unterricht zu beachten und zu integrieren. Studierende sollen unabhängig ihres Geschlechts, ihrer Herkunft oder weiterer Merkmale gleichbehandelt werden. Im Fokus soll eine für jedes Mitglied der Hochschule angenehme Atmosphäre zum Lernen stehen, die durch eine Willkommenskultur für alle Menschen geschaffen wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt insbesondere die Hochschulleitung bei der Umsetzung aller relevanten gesetzlichen Auflagen, Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung. Hierfür ist sie beratend tätig und kann ihre Anregungen entsprechend einbringen. Ihre Mitwirkung umfasst alle Bereiche der Hochschule und bezieht sich damit auf Lehre, Forschung und Verwaltung. Organisatorisch ist sie direkt der Hochschulleitung unterstellt und wird für zwei Jahre bestellt. Bezüglich der fachlichen Qualifikation sowie des inhaltlichen Zuständigkeitsbereichs findet der § 24 des Hochschulgesetzes – HG Anwendung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Funktion frei von fachlichen Weisungen und nicht auf die Einhaltung von Dienstwegen angewiesen. Die Entscheidungskompetenz liegt bei der Hochschulleitung.

4. ZIELE

4.1 *Sicherung und Verbesserung bisheriger Strukturen, Standards und Abläufe*

Ein wichtiges strategisches Ziel ist die permanente Implementierung der Gleichstellung. Dazu wird der weitere Ausbau geschlechtergerechter Prozesse und Strukturen angestrebt. Für die Umsetzung sind alle Mitglieder der Hochschule verantwortlich, entsprechend der in ihrem Wirkungsbereich liegenden Möglichkeiten. Eine besondere Verantwortung trägt die Gleichstellungsbeauftragte als Mitwirkende an verschiedenen Prozessen und als permanente Ansprechpartnerin. Sollten Strukturen oder Prozesse auffallen, welche die Gleichstellung noch nicht in ausreichendem Maße erfüllen, werden sie entsprechend umgestaltet und an neue Bedarfe und Situationen angepasst. Dies umfasst bei Bedarf auch die Implementierung weiterer Instrumente und Maßnahmen. Neben der Entwicklung ist auch eine fortlaufende Überprüfung der Prozesse ein wichtiger Teil der Gleichstellungspolitik der IST-Hochschule, um sie zeitgemäß nach den Anforderungen der Gesellschaft weiterzuentwickeln und zu optimieren.

4.2 *Personalentwicklung*

Die Personalentwicklung berücksichtigt die Gleichstellungspolitik der IST-Hochschule auf verschiedenen Ebenen. Auf struktureller, personeller und Führungs-/Entscheidungsebene wird der Gleichstellung Raum gegeben. Die Maßnahmen und Strategien, die dabei verfolgt werden, sind zielgruppenübergreifend zu gestalten und sollen alle Mitglieder der Hochschule einbinden. Die Führungspositionen nehmen daher für die Umsetzung der Gleichstellung auf struktureller und personeller Ebene eine wichtige Position ein. Konkret ist damit die Entscheidung über strukturelle Maßnahmen gemeint, der Umgang mit Mitarbeitenden und das Leben der eigenen Rolle als Vorbildfunktion. Als wichtiges personelles Ziel ist außerdem die Sensibilisierung für die Thematik zu nennen, die zur Reflektion anregt und die Mitglieder der Hochschule zum diversitäts- und gleichstellungsgerechten Verhalten befähigt und bei der Umsetzung begleitet.

5. **MASSNAHMEN ZUR AKTUALISIERUNG DES KONZEPTS UND MONITORINGPROZESS**

Eine beständige Weiterentwicklung und Anpassung sowohl an gesellschaftliche Entwicklungen als auch unsere eigene Hochschulentwicklung wird angestrebt. Das Konzept soll dem Puls der Zeit folgen und bei nötigen Veränderungen entsprechend angepasst und optimiert werden.

Inkrafttreten

am 07.11.2022