

**Konzept für
Chancengleichheit und Gleichstellung
des Hochschulinstituts Schaffhausen**

12.01.2021

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsatz.....	3
2. Hauptziele	3
3. Gleichstellungsverpflichtung.....	4
4. Stellenausschreibung/Aufforderung zur Bewerbung	4
5. Auswahlverfahren.....	5
6. Einstellung und beruflicher Aufstieg.....	5
7. Fortbildung.....	5
8. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ...	6
9. Beurlaubung aus familiären Gründen.....	6
10. Schutz vor Diskriminierung und Belästigung	6
11. Besondere Unterstützung für Studierende mit Kind	7
12. Besondere Unterstützung für körperlich oder geistig beeinträchtigte Studierende.....	7
13. Besondere Unterstützung für Studierende mit Migrations-Hintergrund	7
14. Spezielle Unterstützung für Studierende aus bildungsfernen Schichten	7
15. Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte	8
16. Sprachregelung	8
17. Bekanntmachung	8
18. Gültigkeit.....	8

1. Grundsatz

Das Hochschulinstitut Schaffhausen betrachtet Gleichstellung als umfassende Aufgabe zur Sicherstellung der Chancengleichheit aller internen wie externen Zielgruppen. Aus diesem Selbstverständnis heraus werden konkrete Maßnahmen für die jeweiligen Zielgruppen abgeleitet.

Zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt gefördert.

2. Hauptziele

Als Hauptziele des Konzepts für Chancengleichheit und Gleichstellung des Hochschulinstituts Schaffhausen lassen sich die folgenden Bereiche nennen:

1. Gleichbehandlung und Schutz aller Mitglieder des Hochschulinstituts vor Diskriminierung aus Gründen
 - der ethnischen Zugehörigkeit
 - der Religion oder Weltanschauung
 - des Alters
 - der sexuellen Identität
 - des Geschlechts und
 - von Behinderung oder chronischer Erkrankung
2. Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern;
3. Erhöhung des Anteils an Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vor allem in Gremien- und Führungspositionen;
4. Hinwirkung auf eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer;
5. Schutz vor sexueller Diskriminierung und Belästigung;
6. Förderung der Chancengleichheit von Studierenden mit Kind, von körperlich oder geistig beeinträchtigten Studierenden, von Studierenden mit Migrationshintergrund und von Studierenden aus bildungsfernen Schichten;
7. Kontrolle und Weiterentwicklung der Hauptziele des Gleichstellungskonzepts durch eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten.

3. Gleichstellungsverpflichtung

- (1) Alle Angehörigen des Hochschulinstituts Schaffhausen, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, aktiv auf den Schutz der Mitglieder des Hochschulinstituts vor Diskriminierung, auf die Gleichstellung von Diversen, Frauen und Männern in Studium, Lehre und Verwaltung sowie auf die Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen hinzuwirken. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen des Hochschulinstituts zu berücksichtigen
- (2) Das Hochschulinstitut Schaffhausen stellt durch ihre Rahmenbedingungen sicher, dass alle Studierenden eine Gleichbehandlung erfahren. Wesentliche Faktoren sind dabei:
 - Das semi-virtuelle Studienkonzept, das die nötige Flexibilität bietet, so dass auch Studierende in besonderen Lebenslagen der Zugang zu einem Studium ermöglicht wird bzw. die Fortsetzung des Studiums.
 - Die intensive Betreuung der Studierenden, bspw. durch das Studien-Coaching, mit dem unter anderem die Ziele des Gleichstellungsauftrages des Hochschulinstituts verfolgt werden.

4. Stellenausschreibung/Aufforderung zur Bewerbung

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch hausintern nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Dies gilt für alle Tätigkeitsbereiche und Funktionsebenen des Instituts. Der gesamte Ausschreibungstext muss geschlechtsneutral ausgestaltet sein.
- (2) Sind Frauen bzw. Männer in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, soll bei der Ausschreibung von zu besetzenden Stellen in diesen Bereichen dem Ausschreibungstext folgender Zusatz hinzugefügt werden: „Das Hochschulinstitut Schaffhausen hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauen- bzw. Männeranteil zu erhöhen. Deshalb werden Frauen bzw. Männer besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“
- (3) Die Arbeitsplätze sind einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen in der Mehrzahl auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung ist im Ausschreibungstext explizit hinzuweisen.

5. Auswahlverfahren

- (1) In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, verpflichtet sich das Hochschulinstitut Schaffhausen, mindestens ebenso viele Frauen oder Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern Bewerbungen von allen Geschlechtern in ausreichender Zahl vorliegen und sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle besitzen.
- (2) In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung unzulässig.

6. Einstellung und beruflicher Aufstieg

- (1) Sind Frauen bzw. Männer in einzelnen Arbeitsbereichen unterrepräsentiert, verpflichtet sich das Hochschulinstitut Schaffhausen, sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Anstellung und beruflichem Aufstieg bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person liegende Gründe überwiegen.
- (2) Bei der Besetzung von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertenden Tätigkeiten auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, werden Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mitberücksichtigt, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.
- (3) Führen personalwirtschaftliche Maßnahmen zu einem Stellenabbau, ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen bzw. Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

7. Fortbildung

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ausreichendem Umfang Fortbildungskurse anzubieten. Kann eine Fortbildungsmaßnahme nicht innerhalb der individuellen Arbeitszeit einer bzw. eines Beschäftigten stattfinden, ist die Teilnahme während der Freizeit zumutbar, sofern Arbeitszeitausgleich in angemessenem Umfang erfolgt. Dabei wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die gebotene Rücksicht genommen.
- (2) Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind insbesondere dazu aufgefordert, Frauen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie für Beschäftigte in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind die Themen Gleichstellung und Benachteiligung in den Fortbildungen bevorzugt zu behandeln.

8. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Die Erziehung von Kindern ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Das Hochschulinstitut Schaffhausen setzt sich aktiv ein, um Vorurteile abzubauen und berufliche Nachteile auszuschließen, die durch die Übernahme von familiären Aufgaben entstehen. Dies gilt in gleicher Weise für Frauen und Männer. Männer werden darin bestärkt, ihr Recht auf Teilzeitbeschäftigung und Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, Frauen wird der Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit erleichtert.

9. Beurlaubung aus familiären Gründen

- (1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung sind – auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben – zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- (2) Während der Zeit des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs und bei Beurlaubung aus sonstigen familiären Gründen, wird die Stelle in der Regel vertretungsweise befristet besetzt. Damit wird sichergestellt, dass der Dienstbetrieb nicht beeinträchtigt wird und es möglichst nicht zu erhöhten Belastungen der übrigen Beschäftigten durch den Ausfall des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin kommt.
- (3) Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Wiedereinstellung nach der Beurlaubung informiert werden.
- (4) Bei Anordnung von Überstunden ist auf Antrag der bzw. des Beschäftigten zu überprüfen, ob und wie Überstunden mit den familiären Pflichten der bzw. des Betroffenen vereinbar sind.

10. Schutz vor Diskriminierung und Belästigung

- (1) Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexueller Orientierung, Geschlecht oder Behinderung sowie Belästigung in jeglicher Form sind inakzeptabel. Es liegt an allen Angehörigen des Hochschulinstituts, ein Klima zu schaffen, in dem alle Personengruppen bei der Abwehr von Diskriminierung und Belästigung unterstützt werden. Das Hochschulinstitut Schaffhausen ergreift daher vorbeugende Maßnahmen, um die Sicherheit ihrer Mitglieder und ihrer Studierenden zu gewährleisten.
- (2) Es gehört zur Dienstpflicht aller Mitglieder des Hochschulinstituts Schaffhausen, Diskriminierung und Belästigung von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordene Fälle von Diskriminierung und Belästigung dem Rektorat zu melden. Dies gilt insbesondere für Personen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.
- (3) Betroffenen bleibt es unbenommen, das Rektorat, dem Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbeauftragten oder eine andere Person ihres Vertrauens, über eine Belästigung oder Diskriminierung zu informieren, damit diese tätig werden kann. Die Beschwerde einer bzw. eines Betroffenen führt nicht zu Benachteiligungen.

11. Besondere Unterstützung für Studierende mit Kind

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, gezielt auf die Bedürfnisse von Studierenden mit Kind Rücksicht zu nehmen.
- (2) Das Hochschulinstitut Schaffhausen unterstützt Studierende mit Kind im Rahmen des Studien-Coachings mit einer individuellen Beratung zu Herausforderungen, die aus dieser besonderen Situation erwachsen, mit Informationen zu Kindertagesstätten und bei der Bearbeitung von Angeboten finanzieller Unterstützung für Studierende mit Kind.

12. Besondere Unterstützung für körperlich oder geistig beeinträchtigte Studierende

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, gezielt auf die Bedürfnisse von körperlich oder geistig beeinträchtigten Studierenden Rücksicht zu nehmen.
- (2) Die Allgemeine Prüfungsordnung des Hochschulinstituts Schaffhausen regelt die Bestimmungen zum Nachteilsausgleich für körperlich oder geistig beeinträchtigte Studierende. Ihnen wird, soweit dies zur Herstellung der Chancengleichheit erforderlich ist, ein Nachteilsausgleich in Form von zusätzlichen Arbeits- und Hilfsmitteln oder verlängerter Bearbeitungszeit oder dem Ablegen der Prüfung in einer anderen Form gewährt.
- (3) Das Hochschulinstitut Schaffhausen unterstützt körperlich oder geistig beeinträchtigte Studierende darüber hinaus mit einer individuellen Betreuung im Rahmen des Studien-Coachings.

13. Besondere Unterstützung für Studierende mit Migrations-Hintergrund

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, gezielt auf die Bedürfnisse Studierender mit Migrationshintergrund Rücksicht zu nehmen.
- (2) Das Hochschulinstitut Schaffhausen unterstützt Studierende mit Migrationshintergrund durch eine individuelle Betreuung im Rahmen des Studien-Coachings mit gezielten Tutorien zur Verbesserung der Studienleistung sowie durch die Vermittlung von Sprachkursangeboten und Sprachtandems.

14. Spezielle Unterstützung für Studierende aus bildungsfernen Schichten

- (1) Das Hochschulinstitut Schaffhausen verpflichtet sich, gezielt auf die Bedürfnisse Studierender aus bildungsfernen Schichten Rücksicht zu nehmen.
- (2) Studierende aus bildungsfernen Schichten erhalten vor Studienbeginn eine individuelle Betreuung im Rahmen des Studien-Coachings in der sie mit grundlegenden Kenntnissen des wissenschaftlichen Arbeitens vertraut gemacht und damit gezielt auf den studentischen Alltag vorbereitet werden.

15. Gleichstellungsbeauftragte bzw. Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte achtet auf die Vermeidung von geschlechterspezifischer Benachteiligung für alle Mitarbeitenden und Studierenden des Hochschulinstituts; er bzw. sie unterstützt das Hochschulinstitut in der Wahrnehmung der Aufgaben, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männer zu fördern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile.
- (2) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Maßnahmen, die die Erfüllung seiner bzw. ihrer Aufgaben unmittelbar betreffen, unbeschadet seiner bzw. ihrer Mitgliedschaft im Senat vom Präsidium rechtzeitig unterrichtet. Ihm bzw. ihr ist vom jeweiligen Organ oder Gremium dann Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (3) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte kann Stellung beziehen zu den von dem Hochschulinstitut getätigten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Verwaltung sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden.
- (4) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Einzelfällen bei Fragen zur beruflichen Förderung, zur Beseitigung von Benachteiligung und zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Er bzw. sie ist erster Ansprechpartner in Fragen von Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Form.

16. Sprachregelung

Formulare und Texte, welche die Beschäftigten bzw. den Arbeitsablauf betreffen, sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Sie sind in der Regel mit männlichen und weiblichen Formen oder geschlechtsneutral zu formulieren.

17. Bekanntmachung

Das Hochschulinstitut Schaffhausen macht die in diesem Gleichstellungskonzept beschriebenen Selbstverpflichtungen und Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner hochschulöffentlich bekannt. Weiterhin stellt sie sicher, dass sie allen Mitgliedern des Hochschulinstituts, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Studierenden auf der internen Lernplattform zugänglich ist.

18. Gültigkeit

Das Konzept wird durch das Rektorat verabschiedet und gilt bis zur Verabschiedung eines neuen Konzeptes.