

Gleichstellungsförderrichtlinie der SRH Hochschule für Gesundheit

Präambel

Ziel der Gleichstellungsförderrichtlinien der SRH Hochschule für Gesundheit ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung aller Personen unabhängig ihres Geschlechts bzw. ihrer sexuellen Identität an der SRH Hochschule für Gesundheit zu verwirklichen. Die Gleichstellungsförderrichtlinien in der hier vorliegenden Form ist eine Novellierung der Richtlinie vom 13.10.2011, welche damit außer Kraft tritt. Die überarbeitete Fassung inkludiert und gilt für alle Geschlechter und setzt damit die Gleichstellungsbestrebungen der vergangenen Jahre fort. Die Förderung der Gleichstellung wird als integraler und zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung begriffen. Die Gleichstellungsförderrichtlinie ist aus dem Leitbild in der Grundordnung der SRH Hochschule für Gesundheit und in Übereinstimmung mit § 6 (Chancengleichheit der Geschlechter) des Thüringer Hochschulgesetzes vom 10. Mai 2018 (GVBl. S. 149), geändert durch Artikel 128 des Gesetzes vom 18. Dezember 2018 (GVBl. S. 731, 794) abgeleitet worden. Mit der Gleichstellungsförderrichtlinien wird an der SRH Hochschule für Gesundheit der Rahmen für das Bestreben bereitgestellt, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Chancengerechtigkeit aller Angehörigen der Hochschule zu erreichen. Im Besonderen bedeutet dieses, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung, Lehre und Bildung zu erreichen.

Der Senat hat auf Vorschlag des Präsidiums in der Sitzung am 04.06.2021 die Richtlinie beschlossen, die am 04.06.2021 in Kraft tritt.

Die Geschlechterförderung an der SRH Hochschule für Gesundheit erfolgt in folgenden Bereichen:

- Gendergerechte Sprache
- Ausschreibung von Stellen und in Berufungsverfahren
- Besetzung der Gremien
- Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- Inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals
- Schutz der Hochschulmitglieder vor Diskriminierung (sexueller) Belästigung und Gewalt

§ 1 Gleichstellungsbeauftragte:r

Das Präsidium der Hochschule ernennt eine Person als Gleichstellungsbeauftragte:n sowie eine:n Stellvertreter:in. Die ernannten Personen sind ehrenamtlich tätig, wobei die Amtszeit vier Jahre beträgt. Die verantwortlichen Personen unterstützen die SRH Hochschule für Gesundheit bei der Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und setzen sich für die Umsetzung der Gleichstellungsförderrichtlinie ein. Zudem nehmen die verantwortlichen Personen Beschwerden entgegen und leiten Fälle mit entsprechender Schwere mit dem Einverständnis der Betroffenen, dem Präsidium weiter. Die verantwortlichen Personen erstatten dem Senat jährlich Bericht, der dazu Stellung nimmt.

§ 2 Gendergerechte Sprache

Eine gendergerechte Sprache, die alle Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt, ist in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen aller Angehörigen der Hochschule zu berücksichtigen. Um alle Angehörigen der SRH Hochschule für Gesundheit gleichermaßen zu inkludieren, werden weitere Geschlechtskategorien (non-binär, divers) eingeführt, welche alle Personen abbilden soll, die sich nicht dem binären Geschlechtsverständnis zuordnen. Weiterhin sind in Formularen, Schriftstücken, Richtlinien, Ausweisen, Prüfungsordnungen etc. der SRH Hochschule für Gesundheit geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu wählen. Sollte dies nicht möglich sein, werden mittels des Gender-Doppelpunktes alle Geschlechter ausdrücklich benannt. Der Gender-Doppelpunkt wird nach dem Wortstamm und vor die weibliche Endung gesetzt. Bestehende Ordnungen, Dokumente, Schriftstücke, Formulare, Richtlinien etc. werden sukzessiv hinsichtlich einer genderneutralen Sprache angepasst.

§ 3 Ausschreibungen von Stellen und Berufungsverfahren

Stellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien deutschlandweit auszuschreiben. Das Präsidium kann im Einzelfall Ausnahmen von der Pflicht der Stellenausschreibung zulassen. Die zu besetzende Stelle ist unter der Verwendung von genderneutralen Berufsbezeichnungen oder mittels gendergerechter Sprache (siehe § 2) auszuschreiben. In Bereichen, in denen Geschlechter unterrepräsentiert sind, strebt die SRH Hochschule für Gesundheit eine Gleichverteilung an. In allen Stellenausschreibungen sind jeweils Personen der unterrepräsentierten Geschlechter ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen der unterrepräsentierten Geschlechter bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

§ 4 Besetzung von Gremien

In allen Selbstverwaltungsgremien sollen alle Geschlechter, sofern möglich, angemessen vertreten sein.

§ 5 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellung. Die SRH Hochschule für Gesundheit verpflichtet sich, Menschen mit familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, etc.), Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten, die ihnen beides - berufliche Karriere bzw. Studium und Familie - ermöglichen. Das schließt alle Elternformen ein, sodass alle Eltern Unterstützung erfahren sollen. Die SRH Hochschule für Gesundheit unterstützt deshalb Initiativen und Strategien sowie infrastrukturelle Maßnahmen, die die Balance zwischen Beruf bzw. Studium und Familie verwirklichen helfen.

(1) Flexible Modelle von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation

Beschäftigungsverhältnisse sollten im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zeitlich so gestaltet werden, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den sich aus Elternschaft und Erziehung ergebenden Aufgaben sowie der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger zu vereinbaren sind. Geeignete Arbeitsmodelle – auch in Führungspositionen – sind zu entwickeln und zu kommunizieren.

(2) Freistellung und Beurlaubung

Die Geschäftsführung informiert die Beschäftigten auf Nachfrage über die gesetzlichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung eines Kindes oder eines / einer pflegebedürftigen Angehörigen.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen (Eltern- und Pflegezeit) und während der Mutterschutzfristen sind Mittel für eine Vertretung zu stellen. Die Organisationseinheiten sind bei der Umsetzung der Vertretungsregeln entsprechend zu unterstützen. Dieses gilt auch für bestimmte Beschäftigungsverbote. Nach Ablauf von Freistellung / Beurlaubung soll die SRH Hochschule für Gesundheit die Beschäftigung auf dem gleichen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicherstellen. Dieses gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der Beschäftigten reduziert wird. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, auch bei Beschäftigung in Drittmittelprojekten, sollen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass sie nach Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit um die Höhe der Restlaufzeit des Vertrags verlängert bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechenden verlängerten Laufzeiten umgewandelt werden können. Maßnahmen im Sinne eines Bindungsmanagements sind in allen Organisationseinheiten sicherzustellen. Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen angeboten, wobei familiäre Verpflichtungen bei deren Gestaltung angemessen zu berücksichtigen sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die SRH Hochschule für Gesundheit wirkt darauf hin, dass ihre Studienorganisation, insbesondere Zulassung, Prüfungsordnung und Lehrveranstaltungsplanungen, gewährleistet, dass Schwangerschaft, Mutterschutz, und Elternzeit sowie sich aus der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger ergebende Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden.

Die SRH Hochschule für Gesundheit bemüht sich die Sitzungszeiten insbesondere der Selbstverwaltungsorgane an die Bedarfe der Mitglieder anzupassen, um allen Mitgliedern der Hochschule – auch denen in Teilzeit und mit Familienverantwortung – die Teilnahme zu ermöglichen. Dies bedeutet in der Regel Sitzungszeiten zwischen 9.00 und 18.00 Uhr.

§ 6 Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

(1) Grundsatz

Die SRH Hochschule für Gesundheit legt Wert auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie gute Arbeits- und Studienbedingungen. Diskriminierung und Gewalt können in vielfältiger Art und Weise ausgeübt werden. Dies geschieht verbal, nonverbal und durch tätliche Übergriffe. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die allgemein als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden. Der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt ist u.a. gekennzeichnet durch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Kommunikationsdifferenzen. Beispiele können sein:

- Sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- Entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und / oder deren Körper
- Aufforderung zu sexualisiertem oder sexuellen Verhalten

Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität stellen eine massive Störung des Hochschulbetriebes dar. Sie beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen. Ziel ist es, Mitglieder und Angehörige sowie Gäste der Hochschule hiervor zu schützen.

(2) Verpflichtung

Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind verpflichtet, durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum respektvollen Umgang am Arbeits- und Studienplatz beizutragen, um ein diskriminierungs- sowie gewaltfreies Arbeits- und Studienklima zu schaffen. Dabei haben Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung eine besondere Verantwortung, in ihrem Arbeitsumfeld dafür zu sorgen, dass sexuell diskriminierendes, belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.

(3) Beratung und Unterstützung

Betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen haben das Recht, sich im Falle von sexueller Diskriminierung, Belästigung und / oder Gewalt an eine der folgenden Stellen zu wenden:

- Gleichstellungsbeauftragte:r,
- Integrationsbeauftragte:r und
- Studierendenrat.

Diese Stellen bieten vertrauliche Unterstützung und beraten über Schutz- und Handlungsmöglichkeiten. Das Recht der betroffenen Person auf Anonymität bleibt im Rahmen des Beratungsgesprächs gewahrt. Alle Informationen, persönliche Daten und Gesprächsinhalte werden vertraulich behandelt. Die genannten Stellen werden im konkreten Einzelfall nur mit Einverständnis der betroffenen Person aktiv.

Darüber hinaus können sich betroffene, beteiligte oder beobachtende Personen auch an folgende Stellen wenden:

- Hochschulleitung,
- Studiengangsleitung sowie Personen mit Fürsorgepflicht (z. B. alle Lehrenden) und
- Personalabteilung.

Diese zuständigen Stellen sind verpflichtet, das Anliegen entgegenzunehmen sowie sicherzustellen, dass es geprüft wird und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Zu den geeigneten Maßnahmen zählen auch Klärungs- und Sondierungsgespräche sowie Gespräche zwischen den Beteiligten, sofern die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung vorhanden ist.

Gera, den 04.06.2021



Prof. Dr. habil. Claudia Luck-Sikorski
Präsidentin
SRH Hochschule für Gesundheit