

Gleichstellungsplan der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg

Gemäß Artikel 3 Abs. 2 unseres Grundgesetzes sind Männer und Frauen gleichberechtigt. In Umsetzung dieses verfassungsrechtlich verankerten Gebotes sind die Hochschulen verpflichtet, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und evt. bestehende Nachteile zu beseitigen.

Der Gleichstellungsplan ist eines der zentralen Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie für Frauen und Männer. Die Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg (HfJS) versteht sich darüber hinaus als weltoffener Ort des Lernens, Lehrens und Arbeitens im Allgemeinen. Daher ist es ein erklärtes Ziel, das Bewusstsein aller Hochschulmitglieder für die verschiedenen Ungleichheitskategorien zu schärfen, über alle Statusgruppen hinweg ein insgesamt diversitätssensibles und wertschätzendes Umfeld zu schaffen und ggf. Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und Ausgrenzungen jedweder Art zu entwickeln.

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit wird von der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg als zentrale Querschnittsaufgabe verstanden, die jeden Arbeitsbereich betrifft. Gleichstellung bedeutet für die Hochschule die Verwirklichung eines diskriminierungsfreien Hochschulumfeldes und die Herstellung gleicher Chancen unabhängig von Geschlecht genauso wie Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung.

Der Gleichstellungsplan der Hochschule wurde am 06. März 2025 vom Rektor beschlossen. Er wird vom Rektor in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig aktualisiert.

Der Gleichstellungsplan enthält eine Ist-Analyse, aus der Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung abgeleitet wurden und die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen.

Inhalt

1. Studium/Studierende
2. Wissenschaftliche Beschäftigte
3. Promotionen
4. Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
5. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte in Verwaltung und Unterstützungsbereichen
6. Gendersensible Kommunikation
7. Personalentwicklung
8. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
9. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexualisierter Belästigung und Gewalt
10. Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

1. Studium/Studierende

1.1 Bestandsaufnahme und Analyse

Studierende							
Studienjahrgang	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich %
WiSe 2019/2020	98	62	0	36	63,27	0,00	36,73
WiSe 2020/2021	101	62	0	39	61,39	0,00	38,61
WiSe 2021/2022	111	64	0	47	57,66	0,00	42,34
WiSe 2022/2023	103	61	0	42	59,22	0,00	40,78
WiSe 2023/2024	105	60	0	45	57,14	0,00	42,86

1.2 Ziele

Angesichts des überwiegenden Frauenanteils unter den Studierenden sind die weiblichen Studierenden ausreichend repräsentiert.

1.3 Maßnahmen

Zu beachten ist jedoch, dass der Frauenanteil sinkt. Die Hochschule beobachtet diese Entwicklung und wird ggf. rechtzeitig Gegenmaßnahmen ergreifen, wie z.B. verstärkte Bewerbung der Studiengänge bei potentiellen Studierenden weiblichen Geschlechts.

2. Wissenschaftliche Beschäftigte

2.1 Bestandsaufnahme und Analyse

(1) Wissenschaftliche Beschäftigte (Stichtag jeweils 01.12.)

2020							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,19	3,99	0	8,2	32,73	0,00	67,27
Köpfe	17	7	0	10	41,18	0,00	58,82
2021							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,69	5,22	0	7,47	41,13	0,00	58,87
Köpfe	18	9	0	9	50,00	0,00	50,00
2022							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	14,35	6,05	0	8,3	42,16	0,00	57,84
Köpfe	21	11	0	10	52,38	0,00	47,62
2023							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	15,1	6,3	0	8,8	41,72	0,00	58,28
Köpfe	21	10	0	11	47,62	0,00	52,38
2024							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	16,57	6,49	0	10,08	39,17	0,00	60,83
Köpfe	27	11	0	16	40,74	0,00	59,26

(2) Hilfskräfte (Stichtag jeweils 01.12.)

Anzahl Personen nach Köpfen							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
2020	16	9	0	7	56,25	0,00	43,75
2021	21	9	0	12	42,86	0,00	57,14
2022	27	14	0	13	51,85	0,00	48,15
2023	27	17	0	10	62,96	0,00	37,04
2024	25	18	0	7	72,00	0,00	28,00

Frauen sind bei den wissenschaftlichen Beschäftigten ausreichend repräsentiert. Es besteht keine Benachteiligung.

2.2 Ziele

Die HfJS strebt einen Anteil von 50% am Stellenvolumen in VZÄ an weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden an.

2.3 Maßnahmen

Zur Erreichung dieses Ziels soll die Professorenschaft darauf hingewiesen werden, dass weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende unterrepräsentiert sind und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden sollen. Geeignete weibliche Studierende sollen gegen Ende ihres Studiums ermutigt werden, sich auf wissenschaftliche Mitarbeitenden-Stellen zu bewerben.

Zudem werden freiwerdende Stellen grundsätzlich ausgeschrieben und die Vorgaben des AGG werden umgesetzt. Die Ausschreibung beinhaltet keine geschlechterspezifischen Einschränkungen.

Die Bewerbungsunterlagen werden von transparenten und genderneutralen Bewertungskriterien zu prüfen. Die Dokumentation dessen ist zu empfehlen.

Die Kommission für die Auswahlgespräche ist nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen und sollte genderkompetent sein.

Das komplette Verfahren sollte durch wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen sich bewerbenden Personen Bewerberinnen und Bewerbern gekennzeichnet sein.

Viele wissenschaftliche Beschäftigte sind in Teilzeit angestellt. Daher sind sie darüber zu informieren, dass sie grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen haben wie Vollzeitkräfte. Zur Teilnahme an den Fortbildungsangeboten werden die Beschäftigten vom Dienst freigestellt und die Fahrt- und Teilnahmekosten werden übernommen.

Bei Verlängerung von Projekten ist immer zu prüfen, ob die Beschäftigten übernommen werden können.

3. Promotionen seit 2014

3.1 Bestandsaufnahme und Analyse

<u>Abgeschlossen</u>							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
2014	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
2015	2	1	0	1	50,00	0,00	50,00
2016	2	0	0	2	0,00	0,00	100,00
2017	2	2	0	0	100,00	0,00	0,00
2018	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
2019	2	0	0	2	0,00	0,00	100,00
2020	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2021	2	0	0	2	0,00	0,00	100,00
2022	4	4	0	0	100,00	0,00	0,00
2023	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2024	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2014-2024	17	10	0	7	58,82	0,00	41,18

<u>Laufend</u>							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
2014	3	3	0	0	100,00	0,00	0,00
2015	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2016	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
2017	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
2018	4	1	0	3	25,00	0,00	75,00
2019	2	2	0	0	100,00	0,00	0,00
2020	2	2	0	0	100,00	0,00	0,00
2021	3	3	0	0	100,00	0,00	0,00
2022	2	1	0	1	50,00	0,00	50,00
2023	3	1	0	2	33,33	0,00	66,67
2024	3	2	0	1	66,67	0,00	33,33
2014-2024	24	16	0	8	66,67	0,00	33,33

Frauen sind bei den abgeschlossenen sowie bei den laufenden Promotionsverfahren ausreichend repräsentiert. Es besteht keine Benachteiligung.

3.2 Ziele

Ziel ist es, dieses positive Ergebnis beizubehalten.

3.3 Maßnahmen

Aktuell sind keine Maßnahmen erforderlich. Die Hochschule wird die Zahlen regelmäßig überprüfen und bei sinkender Tendenz sofort reagieren.

4. Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

4.1 Bestandsaufnahme und Analyse

<u>Berufungen</u>							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
2010	1	0	0	1	0	0	100
2012	1	0	0	1	0	0	100
2014	1	0	0	1	0	0	100
2015	1	0	0	1	0	0	100
2010-2024	4	0	0	4	0	0	100
<u>Lilli und Michael Sommerfreund Gastprofessur</u>							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
2010-2019	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2019-2020	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
2020-2021	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2021-2022	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2022-2023	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
2023-2024	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
Gesamt	6	4	0	2	66,67	0,00	33,33
<u>Lehrstuhlvertretungen</u>							
Jahr	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
WiSe 2017	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
SoSe 2018	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
WiSe 2020/21	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
SoSe 2021	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
WiSe 2021/22	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
SoSe 2022	2	2	0	0	100,00	0,00	0,00
WiSe 2022/23	1	0	0	1	0,00	0,00	100,00
SoSe 2023	1	1	0	0	100,00	0,00	0,00
WiSe 2023/24	2	1	0	1	50,00	0,00	50,00
SoSe 2024	2	2	0	0	100,00	0,00	0,00
WiSe 2024/25	2	1	0	1	50,00	0,00	50,00
Gesamt	15	9	0	6	60,00	0,00	40,00

Der Frauenanteil bei den Berufungen beträgt 0%, bei der Lilli und Michael Gastprofessur dagegen überwiegt der Frauenanteil mit 66,65 % und bei den Lehrstuhlvertretungen mit 59,4 %.

4.2 Ziele

Ziel ist es, den Anteil der Frauen bei den Berufungen deutlich zu erhöhen.

4.3 Maßnahmen

Die Maßnahmen erstrecken sich auf alle Phasen des Besetzungsverfahrens. Eine besonders wichtige Funktion kommt aber der Ausschreibung zu. Hier wird darauf geachtet, dass diese keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhaltet und sich Personen jedweden Geschlechts angesprochen fühlen. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Darüber hinaus sollen die Mitglieder der Berufungs- bzw. Auswahlkommission genderkompetent sein und die Kommission nach Möglichkeit paritätisch besetzt werden. Am Anfang des Berufungsverfahrens soll eine Analyse stehen mit dem Ziel der Identifikation fachlich ausgewiesener Frauen und deren gezielte

Information über die Ausschreibung. Professuren und Vertretungsprofessuren sollten, soweit fachlich möglich, grundsätzlich an Frauen vergeben werden. Genderkompetenzen für Lehre, Studium und Fortbildung sollten in den Profilen und Stellenausschreibungen verankert werden.–Das Berufungsverfahren sollte wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen sich bewerbenden Personen sicherstellen. Die Bewertungskriterien für die Bewerbungsunterlagen sind transparent und genderneutral zu formulieren.

5. Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte in Verwaltung und Unterstützungsbereichen

5.1 Bestandsaufnahme und Analyse (Stichtag jeweils 01.12.)

2020							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,23	9,23	0	3	75,47	0,00	24,53
Köpfe	17	13	0	4	76,47	0,00	23,53
2021							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	11	8	0	3	72,73	0,00	27,27
Köpfe	15	11	0	4	73,33	0,00	26,67
2022							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,28	8,28	0	4	67,43	0,00	32,57
Köpfe	17	12	0	5	70,59	0,00	29,41
2023							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,03	8,03	0	4	66,75	0,00	33,25
Köpfe	16	11	0	5	68,75	0,00	31,25
2024							
	gesamt	davon weiblich	davon divers	davon männlich	Anteil weiblich in %	Anteil divers in %	Anteil männlich in %
Stellenumfang in VZÄ	12,03	8,03	0	4	66,75	0,00	33,25
Köpfe	16	11	0	5	68,75	0,00	31,25

Frauen sind bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten ausreichend repräsentiert. Es besteht keine Benachteiligung.

5.2. Ziele

Ziel ist es, dieses positive Ergebnis beizubehalten.

5.3 Maßnahmen

Freiwerdende Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben. Bereits bei den Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass diese keine geschlechtsspezifischen Einschränkungen beinhalten und sich Personen jedweden Geschlechts angesprochen fühlen. Zudem wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. Die Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Auswahlverfahren werden die Vorgaben des

AGG beachtet und umgesetzt. Das bedeutet Bewerberinnen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Zudem ist die Auswahlkommission für die Auswahlgespräche nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen und sie sollte genderkompetent sein. Das komplette Verfahren sollte durch wertschätzende und kontinuierliche Kommunikation mit allen sich bewerbenden Personen gekennzeichnet sein.

Für alle Mitarbeitenden aus dem Bereich Verwaltung werden regelmäßige Mitarbeitendengespräche durchgeführt. Diese bieten sowohl die Chance, den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung anzubringen, als auch der Hochschule die Möglichkeit diese Wünsche in Erfahrung zu bringen sowie Ressourcen und Potentiale der einzelnen Mitarbeitenden festzustellen, diese im Blick zu behalten und Weiterentwicklungen zu fördern und zu ermöglichen. Dafür stehen die Fortbildungsmöglichkeiten der Universität Heidelberg wie auch von anderen externen Anbietern zur Verfügung. Teilzeitkräfte haben die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen wie Vollzeitkräfte. Zur Teilnahme an den Fortbildungsangeboten erfolgt eine Freistellung vom Dienst und die Fahrt- und Teilnahmekosten werden übernommen.

6. Gendersensible Kommunikation

Die Hochschule ist bestrebt, in der internen und externen Kommunikation eine gendergerechte Sprache zu pflegen und dadurch eine Sensibilisierung zu fördern. Unter den Mitarbeitenden finden unterschiedliche Formen der gendersensiblen Sprache Anwendung: neben geschlechtsneutralen Bezeichnungen, der weiblichen und männlichen Sprachform, werden das sogenannte Gendersternchen (*) und der Genderdoppelpunkt verwendet. Die Hochschule ist bestrebt, eine gendersensible Sprache zu etablieren, die dem sozialen Geschlecht einer Person Rechenschaft trägt. Ziel ist es, Männer, Frauen, Trans*personen, und Inter*personen in ihrer Vielfalt von Geschlechtsidentitäten angemessen und gleichwertig darzustellen.

7. Personalentwicklung

Ziel der Hochschule ist es, allen Beschäftigten gleichermaßen berufliche Weiterentwicklung und die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen. Die Beschäftigten haben dabei die Möglichkeit, an den Fortbildungsangeboten der Universität Heidelberg sowie an Fortbildungsangeboten externer Anbieter teilzunehmen.

Teilzeitkräfte haben die gleichen Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen wie Vollzeitkräfte.

Die Hochschule strebt eine Förderung von Genderkompetenz ihrer Mitarbeitenden an. Um dies zu verwirklichen, können und sollten sie eine Fortbildung absolvieren, die den Auf- und/oder Ausbau von Genderkompetenz verfolgt und sie für genderspezifische Fragestellungen sensibilisiert.

8. Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

8.1 Vereinbarkeit von Studium und Familie

Die Hochschule unterstützt die Studierenden, die Kinder betreuen und erziehen, darin, dass sie ihr Studium trotz der begleitenden familiären Herausforderungen möglichst reibungslos absolvieren können. Dazu stehen für Studierende mit Kindern die Angebote der Universität Heidelberg zur Vereinbarkeit von Studium und Familie zur Verfügung.

Die Lehrveranstaltungen an der Hochschule finden in der Regel zu familienfreundlichen Zeiten statt.

Darüber hinaus kann der Studiengang Master of Education in Teilzeit absolviert werden. Diese Möglichkeit wird auf weitere Studiengänge ausgedehnt werden.

8.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

An der Hochschule sind vielfältige und individuelle Möglichkeiten vorhanden, die es den Beschäftigten erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken. Dafür werden die vorhandenen Möglichkeiten stetig überprüft und weiterentwickelt. Zudem werden, wenn es notwendig und möglich ist, individuelle Lösungen umgesetzt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden zahlreiche Maßnahmen getroffen.

Teilzeitarbeit wird in allen Aufgabengebieten ermöglicht. Dabei wird angestrebt, die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden an die individuellen Bedürfnisse im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auszurichten.

Allen Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung werden bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet.

Die Hochschule unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.

Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie besteht für alle Beschäftigten, bei denen die Arbeitsorganisation es zulässt, die Möglichkeit von mobilem Arbeiten einmal/Woche, wodurch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter gestärkt werden konnte.

Gremien- und regelmäßige Besprechungstermine werden familienfreundlich ausgerichtet und liegen nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten, zu denen auch Teilzeitbeschäftigte anwesend sind. Bei der Verabredung kurzfristiger aufgaben- oder projektgebundener Termine innerhalb der einzelnen Bereiche werden ebenfalls die individuell verabredeten Teilarbeitszeiten berücksichtigt.

9. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexualisierter Belästigung und Gewalt

Schließlich ist es von herausragender Bedeutung für die Hochschule, dass sie ein Arbeitsumfeld gewährleistet, in welchem sich jede Person sicher fühlt. Das bedeutet unter anderem, auch Instrumente gegen geschlechterbasierte Gewalt und dabei insbesondere gegen sexuelle Belästigungen bereitzustellen.

Gemäß § 3 Abs. 4 AGG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Hochschule soll ein sicherer und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort sein, an dem keinerlei Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geduldet werden. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen getroffen:

Die Hochschulleitung stellt sicher, dass die Vorgesetzten und sonstigen verantwortlichen Personen über ihre Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigten und Studierenden informiert sind und diesen Verpflichtungen nachkommen. Der Senat der Hochschule hat am 05. März 2025 die Senatsrichtlinie partnerschaftliches Verhalten verabschiedet, mit der die Hochschule einen gleichberechtigten und respektvollen Umgang ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen gewährleistet. Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule, insbesondere solche mit Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Anlaufstellen zur Hilfe bei sexualisierter Belästigung und Gewalt sind die jeweiligen Vorgesetzten der betroffenen Person und die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung. Darüber hinaus können sich Vorgesetzte und Betroffene auch an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Betroffene Studierende können sich ebenfalls an die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und die Ansprechperson für sexuelle Belästigung und Antidiskriminierung wenden.

10. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt nach seiner Veröffentlichung auf der Homepage in Kraft.

Dr. Andreas Brämer

Rektor der HfJS