

Neue Perspektiven: HAWK sucht Gleichstellungsberaterin für Mutterschutz

Die HAWK in Hildesheim sucht eine Referent*in für Gleichstellung zur Unterstützung von Gender-Mainstreaming und Familienservice. Bewerbungsfrist: 15.09.2024.

Die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) hat eine bedeutende Stellenanzeige veröffentlicht, die sich auf die Gleichstellung von Geschlechtern innerhalb der akademischen Gemeinschaft konzentriert. Die Position richtet sich an eine Person, die als Referent*in für Gleichstellung arbeitet, um den gesetzlichen Auftrag der Hochschule zur Förderung der Chancengleichheit und zur Integration der Geschlechterforschung aktiv zu unterstützen. Diese Stelle ist vorübergehend, da sie während des Mutterschutzes und einer möglichen Elternzeit der bisherigen Stelleninhaberin besetzt wird.

In dieser Funktion übernehmen die Bewerbenden eine zentrale Rolle im Gleichstellungsbüro und sind zudem in das Modul Marketing des Projektes „Zukunft FH-Prof“ eingebunden. Der Beruf bildet somit einen 75-prozentigen Fokus auf Gleichstellungsmaßnahmen und einen 25-prozentigen Anteil am Marketing des Projektes, das darauf abzielt, die Rekrutierung und Entwicklung von Professoren und insbesondere Professorinnen an der HAWK zu verbessern.

Aufgaben und Verantwortlichkeiten

Die Aufgaben sind vielfältig: Die neue Referent*in wird die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses unterstützen. Dies umfasst unter anderem eine umfassende Recherche zu Gleichstellungsthemen, die Erstellung von Konzeptpapiere sowie die Koordination von Veranstaltungen und Projekten, die die Gleichstellung in den Fokus rücken. Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit ist auch die Erstellung strukturierter Entscheidungsvorlagen, die in den verschiedenen Gremien der Hochschule verwendet werden.

Zudem spielt die Referent*in eine entscheidende Rolle bei der Erstellung und Auswertung von Gleichstellungsstatistiken und der Koordination von gleichstellungspolitischen Mitteln für innovative Projektideen. Im Rahmen des Projektes „Zukunft FH-Prof“ werden gezielte Maßnahmen konzipiert, die darauf abzielen, den Anteil von Professorinnen an der HAWK zu erhöhen. Dies könnte über spezielle Trainings und Informationsangebote oder durch aktive Rekrutierungsmaßnahmen geschehen.

Anforderungen und Qualifikationen

Wer sich auf die Stelle bewerben möchte, sollte ein abgeschlossenes Hochschulstudium im sozial- oder geisteswissenschaftlichen Bereich, idealerweise mit einem Genderschwerpunkt, vorweisen können. Fundierte Kenntnisse der Themen rund um Gleichstellung und Gender sind unerlässlich. Darüber hinaus sind Kenntnisse der Hochschulstrukturen sowie der rechtlichen Grundlagen im Bereich Antidiskriminierung von großer Bedeutung.

Im Hinblick auf die Fähigkeiten wird ein Know-how im Projekt- und Veranstaltungsmanagement erwartet, ebenso wie ein routinierter Umgang mit MS-Office-Programmen. Die Bewerbenden sollten auch über gute Kenntnisse in der Datenerhebung und -analyse verfügen und idealerweise Erfahrungen im Umgang mit Content-Management-Systemen

und Drittmittelprojekten mitbringen.

Kommunikationsfähigkeiten, eine serviceorientierte Haltung sowie eine sorgfältige und strukturierte Arbeitsweise tragen wesentlich zum Erfolg dieser Position bei.

Die HAWK fördert nicht nur die Gleichstellung, sondern auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu bietet die Hochschule flexible Arbeitsmodelle und unterstützt Mitarbeitende mit Angeboten wie einer Notfallkinderbetreuung. Diese Rahmenbedingungen sind für viele Bewerberinnen und Bewerber entscheidend, um ein ausgewogenes Berufs- und Familienleben zu ermöglichen.

Die Bewerbungen bestehen aus einem einzelnen PDF-Dokument und müssen bis zum 15.09.2024 an die Personalabteilung gesendet werden. Zudem wird Personen mit Schwerbehinderungen besondere Berücksichtigung zugesichert, sofern sie dieselben Voraussetzungen erfüllen. Dies spiegelt das Bestreben der HAWK wider, eine vielfältige und inklusive Hochschulgemeinschaft zu schaffen.

Gesellschaftliche Relevanz der Gleichstellung

Die Ausschreibung dieser Position verdeutlicht die ernsthafte Absicht der HAWK, Gleichstellung nicht nur als gesetzliche Verpflichtung, sondern als einen aktiven Prozess in ihrer Hochschulkultur zu verstehen. Es ist wichtig, dass Hochschulen wie die HAWK sich aktiv für die Chancengleichheit einsetzen und bestehende Nachteile ausgleichen. Die Maßnahme ist nicht nur ein Schritt zur Förderung von Frauen im akademischen Sektor, sondern sie dient auch dazu, das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen innerhalb der gesamten Hochschule zu schärfen. Der Erfolg dieser Initiativen könnte bedeutende Impulse für die Veränderungen in der Hochschullandschaft geben und einen dauerhaften Einfluss auf den Wissenschaftsstandort Deutschland haben.

Aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik

Der Bereich der Gleichstellung hat in den letzten Jahren an Dynamik gewonnen, insbesondere in den Hochschulen. Laut dem Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gibt es zunehmend mehr Initiativen, die speziell darauf abzielen, Frauen in wissenschaftlichen und akademischen Berufen zu fördern. Das Ziel dieser Programme ist es, den Anteil von Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen und gendergerechte Strukturen innerhalb der Universitäten zu etablieren. Weitere Informationen finden Sie auf der **Homepage des BMBF**.

Ein Beispiel ist das „Gleichstellungsprogramm“ des BMBF, das finanzielle Mittel bereitstellt, um Hochschulen zu unterstützen, die spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umsetzen. Dies umfasst die Schaffung eines gendersensiblen Umfelds in Forschung und Lehre sowie die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Rolle des Gesetzes für die Gleichstellung

Ein zentraler rechtlicher Rahmen für die Gleichstellung an Hochschulen wird durch das Hochschulrahmengesetz (HRG) und spezifische Landeshochschulgesetze geprägt. Diese Gesetze verpflichten die Hochschulen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu vermeiden. In Niedersachsen, wo die HAWK ansässig ist, ist das Niedersächsische Hochschulgesetz maßgeblich, das unter anderem die Gleichstellung von Männer und Frauen in der Hochschulbildung thematisiert. Nähere Informationen können auf der **Homepage des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur** abgerufen werden.

Die Anforderungen an Hochschulen gestalten sich komplex, da sie sowohl der gesetzlichen Verantwortung gerecht werden als

auch die Vielfalt der Studiengänge und die unterschiedlichen Bedürfnisse der Studierenden und Lehrenden berücksichtigen müssen. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen sind entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an Bildungseinrichtungen.

Erfolgsfaktoren für Gleichstellungsmaßnahmen

Studien zeigen, dass erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen mehrere entscheidende Faktoren beinhalten. Dazu zählen:

- Ein engagiertes Führungsteam, das die Gleichstellung aktiv unterstützt.
- Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Studierende.
- Die Implementierung von Mentoring-Programmen, die speziell auf Frauen in der Wissenschaft zugeschnitten sind.
- Die Evaluation und Transparenz von Fortschritten in der Gleichstellungsarbeit.

Ein Beispiel für eine positive Entwicklung ist die Erhöhung der Anzahl weiblicher Professorinnen in Deutschland, die 2022 erstmalig über 25% anstieg, was unterstreicht, dass gezielte Maßnahmen Wirkung zeigen können. Weitere Statistiken und Informationen dazu finden Sie auf dem **Statistischen Bundesamt**.

Details

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de