

Jahrgang 16

Laufende Nummer: 20/2024



Gender Equality Plan 2024 - 2029

Herausgegeben von der Präsidentin der Hochschule Ruhr West

Duisburger Straße 100, 45479 Mülheim an der Ruhr



Mülheim, den 16.08.2024

Gender Equality Plan 2024-2029

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Präambel | 3 |
| 1 Institutionalisierte Organisationseinheiten im Kontext Gleichstellung | 4 |
| 2 Nachwuchsförderung und Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen im wissenschaftlichen Bereich | 6 |
| 2.1 <i>Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen</i> | 6 |
| 2.1.1 Bestandsanalyse..... | 6 |
| 2.1.2 Ziele und Maßnahmen | 7 |
| 2.2 <i>Promovendinnen</i> | 9 |
| 2.2.1 Bestandsanalyse..... | 9 |
| 2.2.2 Ziele und Maßnahmen | 9 |
| 2.3 <i>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte</i> | 10 |
| 2.3.1 Bestandsanalyse..... | 10 |
| 2.3.2 Ziele und Maßnahmen | 10 |
| 2.4 <i>Professorinnen</i> | 11 |
| 2.4.1 Bestandsanalyse..... | 11 |
| 2.4.2 Ziele und Maßnahmen | 12 |
| 3 Nachwuchsförderung und Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen in Technik und Verwaltung | 13 |
| 3.1 <i>Auszubildende und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung</i> | 13 |
| 3.1.1 Bestandsanalyse..... | 13 |
| 3.1.2 Ziele und Maßnahmen | 14 |
| 4 Entwicklungen der Zusammensetzungen von Leitungspositionen und Gremien | 15 |
| 4.1 <i>Leitungspositionen</i> | 15 |
| 4.1.1 Bestandsanalyse..... | 15 |
| 4.1.2 Ziele und Maßnahmen | 16 |
| 4.2 <i>Geschlechtersparitätische (Leitungs-)Gremien</i> | 16 |
| 4.2.1 Bestandsanalyse..... | 16 |
| 4.2.2 Ziele und Maßnahmen | 17 |
| 5 Chancengerechte Entwicklung der Hochschulinfrastruktur und -kultur | 18 |
| 5.1 <i>Genderkompetenz in der Forschung</i> | 19 |
| 5.2 <i>Genderkompetenz in Studium und Lehre</i> | 20 |
| 5.3 <i>Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit</i> | 21 |
| 5.4 <i>Gendersensible Gebäudeinfrastruktur</i> | 22 |
| 5.5 <i>Gendersensible Digitalisierung</i> | 23 |
| 5.6 <i>Familiengerechtigkeit</i> | 24 |
| 5.7 <i>Diversität</i> | 27 |
| 5.8 <i>Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</i> | 28 |
| 5.9 <i>Gender Budgeting</i> | 28 |
| 6 Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit | 28 |
| 7 Schlussbemerkung | 28 |

Präambel

Die Hochschule Ruhr West erkennt die besondere Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen des akademischen Lebens an. Wir sind fest davon überzeugt, dass Gleichstellung eine grundlegende Voraussetzung für eine gerechte, inklusive und erfolgreiche Hochschulgemeinschaft ist.

Gender Mainstreaming¹ ist für uns ein unverzichtbares Prinzip, um geschlechtsspezifische Diskriminierung und Ungleichheiten aktiv anzugehen und eine nachhaltige Gleichstellung zu erreichen. Geschlechtergerechtigkeit ist als fester Bestandteil in unserer Hochschulkultur verankert. Damit dies so bleibt, fördern wir Chancengleichheit in allen Bereichen der Wissenschaft und des Servicebereichs.

Die rechtliche Grundlage für die Umsetzung von Gleichstellung an unserer Hochschule bilden das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sowie das Landesgleichstellungsgesetz NRW und das Hochschulgesetz NRW. Wir verpflichten uns, diese Gesetze in vollem Umfang zu respektieren und aktiv umzusetzen, um sicherzustellen, dass alle Hochschulmitglieder gleiche Rechte und Möglichkeiten haben, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Ein besonderes Anliegen ist es uns, die *leaky pipeline* zu durchbrechen und den Anteil von FLINTA-Personen² in der Wissenschaft signifikant zu erhöhen. Wir erkennen die Herausforderungen und strukturellen Barrieren an, mit denen nicht männlich gelesene Personen in akademischen Karrieren konfrontiert sind, und sind bestrebt, diese zu überwinden. Wir setzen uns dafür ein, dass sie in der Wissenschaft gleiche Entwicklungschancen erhalten, ihre Fähigkeiten voll entfalten können und in Führungspositionen angemessen vertreten sind.

Der vorliegende Gleichstellungsplan dient als strategischer Fahrplan, um unsere Ziele der Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen. Er legt konkrete Maßnahmen und Handlungsfelder fest, um diskriminierungsfreie Strukturen und Prozesse an unserer Hochschule zu etablieren. Er ist ein öffentliches, formell verabschiedetes Dokument, trifft Vorkehrungen für die jährliche Erfassung und Überwachung von genderbezogenen Daten und wird durch ein Trainingskonzept gestützt. Außerdem beziffert er die zur erfolgreichen Umsetzung dieses Plans notwendigen Ressourcen. Damit erfüllt er alle Pflichtkriterien, die von Horizon Europe und der EU Kommission an einen GEP gestellt werden.³

Wir sind uns bewusst, dass eine nachhaltige Veränderung Zeit, Engagement und die Beteiligung der gesamten Hochschulgemeinschaft erfordert. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verpflichten wir uns, Gleichstellung aktiv zu fördern und eine vielfältige, inklusive und gerechte akademische Umgebung zu schaffen. Durch die Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter tragen wir nicht nur zur individuellen Entfaltung aller Hochschulmitglieder bei, sondern auch zur Exzellenz und Innovationskraft unserer Hochschule und der Gesellschaft insgesamt.

¹ Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen.

² FLINTA steht für Frauen, Lesben, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen

³ Vgl. Publications Office of the European Union: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1> (zuletzt abgerufen am 18.06.2024)

1 Institutionalisierte Organisationseinheiten im Kontext Gleichstellung

Die Verantwortung für die Integration des Gender-Mainstreaming-Prinzips in sämtliche Struktur- und Steuerungsentscheidungen an der Hochschule Ruhr West liegt bei der Hochschulleitung, speziell in Bezug auf Personal- und Organisationsentwicklung sowie strategische Fragen. Die Thematik der Gleichstellung ist konkret der:dem Präsident:in zugeordnet.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden durch einen internen Ausschreibungsprozess der Gleichstellungskommission gewählt und anschließend durch den:die Präsident:in bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten bei der Umsetzung der Gleichstellung gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes und stehen als Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zur Verfügung. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird für die Erfüllung ihrer Aufgaben vollständig freigestellt, während die Stellvertreterin bedarfsorientiert eingesetzt wird, jedoch mindestens 2 SWS/8 Stunden pro Woche zur Verfügung steht.

Die Gleichstellungskommission wird gemäß §11 der Grundordnung der Hochschule Ruhr West von den Mitgliedern der Hochschule nach Statusgruppen getrennt gewählt. Sie berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte. In den Fachbereichen werden ergänzend Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche, ebenso wie deren Stellvertreterinnen bestellt. Sie wirken auf das Einbeziehen gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Erfüllung der Aufgaben der einzelnen Fakultäten hin.

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist ein:e Referent:in zugeordnet sowie ein:e Mitarbeiter:in für administrative und organisatorische Tätigkeiten.

Darüber hinaus erfolgt eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit mit dem Team Gender Equality und Diversity-Management sowie mit dem dort angesiedelten Familienbüro. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf werden hier ebenso wie individuelle Beratungen für alle Hochschulangehörigen angeboten. Das Familienbüro ist mit einem Vollzeitäquivalent ausgestattet und ist in regionalen, wie überregionalen Netzwerken vertreten.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Vertreterinnen/Mitarbeiter:innen nehmen an Veranstaltungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. sowie an der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen teil oder engagieren sich auf andere Weise in Netzwerken.

Am Institut Informatik ist die Professur für Human Factors and Gender Studies angesiedelt, das Institut Maschinenbau hat mit dem Frauenstudiengang Maschinenbau ein Angebot entwickelt, das ganz gezielt Rollenstereotypen entgegenwirken und Geschlechterklischees aufbrechen soll.

2 Nachwuchsförderung und Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen im wissenschaftlichen Bereich

2.1 Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen

2.1.1 Bestandsanalyse

Die Entwicklung des Frauenanteils an den Studienanfängerinnen ist leicht positiv: Im Wintersemester 2019/20 lag der Anteil der sich als weiblich identifizierenden Studienanfängerinnen bei 24% (371 von 1.518 Neueinschreibungen), im Wintersemester 2022/23 bei 27% (282 von 1.056 Neueinschreibungen). Die Steigerung um 3 Prozentpunkte ist vor dem Hintergrund der insgesamt sinkenden Zahlen zu betrachten und verteilt sich in etwa gleich auf alle Institute, außer Bauingenieurwesen und Maschinenbau wo kaum Veränderungen zu beobachten sind.

Von insgesamt 6.632 Studierenden im Wintersemester 2019/20 waren 1.734 Frauen (26%), dieser Anteil ist bis zum Wintersemester 2022/23 auf 28% gewachsen (6.064 Studierende, davon 1.668 Frauen). Die Studiengänge mit dem höchsten Frauenanteil im Wintersemester 2022/23 sind – neben dem monoedukativen Maschinenbaustudiengang – der Bachelorstudiengang Gesundheits- und Medizintechnologien (62% Studentinnen) und der Masterstudiengang BWL Internationales Marketing Management (72% Studentinnen), der mit dem niedrigsten Frauenanteil Fahrzeugelektronik und Elektromobilität (3% Studentinnen). Den höchsten Frauenanteil über alle Studiengänge im Wintersemester 2022/23 hat das Wirtschaftsinstitut mit 41%.

Auch bei den Absolventinnen ist ein leichter Positivtrend zu erkennen: Während im Wintersemester 2019/20 25% der Absolventinnen Frauen waren (151 von 601), sind es im Wintersemester 2022/23 28% (200 von 712). Der Studiengang mit dem höchsten Frauenanteil unter den Absolvent:innen im Wintersemester 2022/23 ist Gesundheits- und Medizintechnologien mit 76% (13 von 17). Zu berücksichtigen ist, dass die Gesamtzahl der Absolventinnen seit 2019/20 rückläufig ist, der wachsende Frauenanteil hier also etwas stärker ins Gewicht fällt.

2.1.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| Stereotyper Studienwahl entgegenwirken | Unterzeichnung der Initiative Klischee-Frei | Zentrale Gleichstellung, Studienberatung | Unterzeichnung und nutzen der Angebote | vorhanden |
| | Teilnahme an Angeboten wie Girls/ Boys Day für Kinder | Zentrale Studienberatung, Zentrale Gleichstellung, Fachbereiche | Teilnahme an Angeboten | vorhanden |
| | Weiterführung des Programms MINT4U | MINT4U, Fachbereiche | Angebote in den verschiedenen Fachbereichen | vorhanden |
| Erhöhung des Anteils der Studentinnen auf 35% bis zum WS 2025/26 | Überarbeitung des Frauenstudiengangs Maschinenbau | FB 3, Präsidium, zentrale Gleichstellung | Implementierung des überarbeiteten FSG; Steigerung der Immatrikulationen | zu entwickeln |
| | Unterstützung der Reakkreditierungsverfahren in Bezug auf Gender- und Diversity-Aspekte | Team GE&DiM, StudQM | Aktiver Einbezug in das Verfahren | zu entwickeln |
| | Herausstellen von „Purpose“ der einzelnen SG in der Kommunikation, um Attraktivität für Frauen zu steigern | Fachbereiche, SGL, Lehrende, Fachbereichs-Gleichstellung, zentrale Gleichstellung, HM&K | Steigerung des Frauenanteils unter den Studienanfänger:innen | zu entwickeln |
| Steigerung der Attraktivität von vornehmlich männlich dominierten Studiengängen (Frauenanteil < 10%) für Studentinnen | Etablierung und Bewerbung von rein weiblichen Übungen & Tutorien um geschütztere Lernatmosphären zu schaffen | Fachbereiche, Lernzentrum Upgrade, VP I | Annahme des Angebots | zu entwickeln |
| Genderneutrale Kommunikation von Studienangeboten | Schulung der MA in HM&K und der Kommunikationsverantwortlichen in den FB für genderneutrale Kommunikation | Zentrale Gleichstellung | Evaluation der HS-Kommunikation(smittel) | zu entwickeln |
| | Einbezug der GB in die Erstellung von Kommunikationsmittel m Hinblick auf Genderneutralität | Zentrale Gleichstellung, HM&K | Evaluation der HS-Kommunikation(smittel) | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| | Auf Frauen fokussierte Bildsprache und Wording in der Außenkommunikation | HM&K, Präsidium, zentrale Gleichstellung | Evaluation aller neuen Kommunikationsmaßnahmen | zu entwickeln |
| Schaffung neuer Lehr-/Lernformate, die den Einstieg in klassische MINT-Fächer vereinfachen | Konzeption und Entwicklung eines Studienganges der mit konventionellen Lehrmethoden bricht und innovative Lehrformate fokussiert („ganz anderer SG“) | Präsidentin, HD, Projektteam | Freigegebenes SG-Konzept und Testphase | in Umsetzung |
| Steigerung der Präsenz weiblicher Role-Models in den Studiengängen | Freiwillige Selbstverpflichtung für Lehrende: Mindestens 50% weibliche Role Models in ihren Modulen zu Wort kommen zu lassen/ zu zeigen | Lehrende, zentrale Gleichstellung | Nach einem Jahr: von mind. 20% der Lehrenden unterschriebene Selbstverpflichtung | zu entwickeln |
| Zielgruppe besser verstehen, um Angebote darauf ausrichten zu können | In Studieneingangsbefragung eine Frage zur Motivation für die HRW aufnehmen („Warum haben Sie sich für die HRW entschieden?“) | StudQM, zentrale Gleichstellung | Auswertung der Antworten und ggf. Anpassungen | zu entwickeln |
| Schaffung potentialfördernder und diskriminierungsfreier soziale Räume für das Studium von Studentinnen an einer MINT-Hochschule | Awareness-Programm (AWARENESS@HRW) für Studentinnen mit familiärer Zuwanderungsgeschichte (vormals finanziert durch Bundesprogramm PPIII) | Team GE&DiM | Teilnahme Studentinnen | In Umsetzung |
| Sensibilisierung für bestehende Ungerechtigkeiten und die Wahrnehmung der eigenen Privilegien | Konzeption eines Moduls/ einer Lehreinheit mit experimentellen Ansätzen und niedrigrschwelligen Beteiligungsmöglichkeiten | Zentrale Gleichstellung, GE&DiM, HD | Modul/ Lehreinheit ist konzipiert und wird eingesetzt | zu entwickeln |

2.2 Promovendinnen

2.2.1 Bestandsanalyse

Die Anzahl der Promovierenden an der HRW im Jahr 2019 lag bei 26, davon identifizierten sich 10 als weiblich (38%). Bis zum Jahr 2022 ist ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen: Insgesamt befanden sich 48 Personen in ihrer Promotion, davon 19 Frauen (40%). Der einzige Fachbereich der im Jahr 2022 abgeschlossene Promotionen zu verzeichnen hat ist Fachbereich 1, hier haben drei Männer im Bereich Informatik und einer im Bereich ESEW ihre Promotion erfolgreich beendet.

2.2.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|--|---|--|---------------------|
| Mehr Frauen zur Promotion ermutigen/ bei der Themenfindung unterstützen | Netzwerk- und Mentoring-Programm HeRWings | Zentrale Gleichstellung, Präsidentin | Erfolgreich laufendes Programm | in Umsetzung |
| | Aktive Ansprache von geeigneten Studentinnen | Forschende, Professor:innen, Lehrende | Evaluation | zu entwickeln |
| Abschlussquote erhöhen | Engmaschige Begleitung des Promotionsprozesses durch HeRWings-Programm | Präsidentin, zentrale Gleichstellung | Erhöhung des Frauenanteils unter den abgeschlossenen Promotionen | in Umsetzung |
| Verkürzung der Promotionszeit | Topf für Abschluss-/ Übergangsförderung von Wissenschaftlerinnen, zur Beendigung ihrer Promotion um Jobsicherheit und damit schnellere Beendigung der Promotion zu gewährleisten | Präsidium, zentrale Gleichstellung | Erfolgreiche Einrichtung der finanziellen Mittel | zu entwickeln |

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte

2.3.1 Bestandsanalyse

Im Jahr 2022 waren an der HRW 142 wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt, davon 60 weiblich gelesene Personen (42 %). Im Vergleich zu 2019 ist das ein Anstieg um 12 Prozentpunkte (39 Frauen von 128 wissenschaftlichen Mitarbeitenden). Den höchsten Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat das Institut Bauingenieurwesen mit 56% wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Von den insgesamt 37 an der HRW beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) im Jahr 2022 waren 12 Frauen (32 %) – damit liegt der Anteil über dem Wert von 2019 (17%, 5 Frauen von 30 LfbA). Allerdings stellt sich die Situation an den einzelnen Instituten zum Teil sehr unterschiedlich dar: Die Institute ESEW und Bauingenieurwesen beschäftigen in 2022 ausschließlich Männer als LfbA, während im Wirtschaftsinstitut 8 von 13 LfbA Frauen sind (62%) und am Institut Naturwissenschaften 6 von 9 (67%).

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten hat sich negativ entwickelt: Von 17 % in 2019 (11 Frauen von 65 Lehrbeauftragten) zu 13 % in 2022 (7 Frauen von 56 Lehrbeauftragten).

2.3.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|--|---|--|---------------------|
| Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal | Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert, ein Absatz zur unterschiedlichen Selbsteinschätzung von Frauen und Männern wird ergänzt ⁴ | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | Überarbeitete Stellenausschreibung | zu entwickeln |
| Genderkompetenz bei allen Beschäftigten fördern | Erstellung eines Weiterbildungs-/ Workshopskonzepts für Gender- & Diversitätskompetenz | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM, PE/OE | Trainingskonzept erstellt und in Anwendung | zu entwickeln |

⁴ Beispiel für Hinweis: „Untersuchungen zeigen, dass sich Männer auf Stellen bewerben, wenn sie durchschnittlich 60 % der Kriterien erfüllen. Frauen und Angehörige von Randgruppen bewerben sich dagegen oft nur, wenn sie alle Kriterien erfüllen. Wenn Du also vielleicht das Zeug dazu hast, aber nicht alle Punkte der Stellenbeschreibung erfüllst, dann melde Dich so oder so. Wir würden uns gerne mit Dir unterhalten und herausfinden, ob Du gut zu uns passen könntest.“ (<https://shit2power.de/ueber-uns/>)

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|---|---|---|--|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| | Basis Workshop Gender & Diversität als Teil der Personalentwicklung für WiMis | zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Alle WiMi erhalten in ihrem ersten Jahr an der HRW eine Grundlagenschulung | zu entwickeln |
| | Alle Beschäftigten werden zu Workshops im Rahmen des GEP Trainingskonzeptes geschult | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Nach einem Jahr haben 30% der Mitarbeitenden mindestens ein Training durchlaufen | zu entwickeln |
| Vorstellung und Förderung von Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft | Netzwerk- und Mentoring-Programm HeRWings | Zentrale Gleichstellung, Präsidentin | Erfolgreich laufendes Programm | in Umsetzung |
| Netzwerkmöglichkeiten für weibliches wissenschaftliches Personal | regelmäßige, fachbereichsübergreifende Netzwerktreffen für weibliche wissenschaftliche Beschäftigte | PE/OE, Fachbereiche, FBGB, zentrale Gleichstellung, FuT | Etablierung von regelmäßigen Veranstaltungen | zu entwickeln |

2.4 Professorinnen

2.4.1 Bestandsanalyse

Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil unter den Professuren bei 29% (27 Frauen bei 93 Professuren), hat sich bis 2022 auf knapp 33% gesteigert (35 Frauen bei 107 Professuren) und liegt damit über dem landesweiten Durchschnitt von knapp 28%⁵ im Jahr 2021. Allerdings schwanken die Zahlen stark von Institut zu Institut: Während im Jahr 2022 am Wirtschaftsinstitut 54% der Professuren von Frauen besetzt sind (13 von 24 Professuren), sind es am Institut MST nur 14 % (2 von 14 Professuren). Damit liegen 5 Institute noch hinter den 2021 vereinbarten Zielquoten⁶ zurück.

⁵ Vgl. https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hochschulpersonal/professorinnen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=235d5c4ba1cae7713de4a6e944a157c2

⁶ Die in 2021 für 2024 vereinbarten Zielquoten sehen folgenden Frauenanteil innerhalb der Professor:innenschaft vor: Institut Informatik 33%, Institut ESEW 40%, Wirtschaftsinstitut 50%, Institut Maschinenbau 33%, Institut BauIng 42%, Institut NaWi 31%, Institut MST 27%

2.4.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|--|--|--|---------------------|
| Aktive Rekrutierung von Frauen | Sensibilisierungsgespräch mit dem:der BK-Vorsitzenden | Präsidentin | Gespräch hat stattgefunden | in Umsetzung |
| | Leitfaden Active Recruiting für die Berufungskommissionen bereitstellen | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | Laufende Überprüfung und ggf. Anpassung des Katalogs. | in Umsetzung |
| | BK muss Aktivitäten hinsichtlich der aktiven Rekrutierung durch Dokumentation der Bemühungen nachweisen | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | Nachweise über Aktivitäten vorhanden | vorhanden |
| | Förderung von Lehrbeauftragten zur Professur durch Zertifizierungsprogramm → ProForward@HRW | Team GE&DiM | Zertifizierungsprogramm entwickelt und in Anwendung | in Umsetzung |
| Sensibilisierung der BK für Gender-Bias | Anti-Bias Selbsttest verpflichtend für alle BK Mitglieder | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | Bekanntmachen und Bereitstellung von Testmöglichkeiten | zu entwickeln |
| | Anti-Bias Trainings für potenzielle BK Mitglieder im Rahmen des GEP Trainingskonzeptes | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | BK Mitglieder nehmen regelmäßig an Schulungen teil | zu entwickeln |
| | Überarbeitung der Berufungsverfahren mit dem Ziel Bias Bildung so lange wie möglich zu vermeiden (Bsp: Anonymisierte 1. Runde) | Zentrale Gleichstellung, Personalservice | Konzept für Überarbeitung entwickelt, Testlauf avisiert | zu entwickeln |
| | Gender- und Diversitätskompetenz wird in der BK verpflichtend als Auswahlkriterium für die Kandidat:innenauswahl definiert | Alle Berufungskommissionen, zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Überarbeitete Bewertungsschemata | in Umsetzung |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|--|---|---|---------------------|
| Genderneutrale Formulierung von Stellenanzeigen | Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert, ein Absatz zur unterschiedlichen Selbsteinschätzung von Frauen und Männern wird ergänzt ⁷ | Personalservice, Zentrale Gleichstellung | Überarbeitete Stellenausschreibung | zu entwickeln |
| Leistungsbezüge werden genderneutral vergeben | Berufungs-, Bleibe- und besondere Leistungsbezüge werden nach transparenten und objektiven Kriterien vergeben | Präsidentin | Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess der Vergabe der Leistungsbezüge | vorhanden |
| Sichtbarkeit in der Forschung | Netzwerk- und Empowerment Programm (HRWomen@research) | Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung | Erfolgreich laufendes Programm | zu entwickeln |

3 Nachwuchsförderung und Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen in Technik und Verwaltung

3.1 Auszubildende und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

3.1.1 Bestandsanalyse

Die HRW bildet in den folgenden Berufen aus: Fachinformatiker:in für Systemintegration, Fachangestellte für Medien und Informationsdienste und Kaufmann:frau für Büromanagement. Im Jahr 2019 waren insgesamt acht Auszubildende an der HRW tätig, davon in jedem Ausbildungsberuf jeweils eine Frau (37,5 %). Bis 2022 ist dieser Anteil zwar auf 40% angestiegen, allerdings ist dieser Anstieg im Hinblick auf die realen und sehr kleinen Zahlen mit Vorsicht zu betrachten, denn die Zahl der Auszubildenden lag 2022 nur noch bei fünf, davon zwei Frauen (eine Fachangestellte für Medien und Informationsdienste und eine Kauffrau für Büromanagement).

⁷ Beispiel für Hinweis: „Untersuchungen zeigen, dass sich Männer auf Stellen bewerben, wenn sie durchschnittlich 60 % der Kriterien erfüllen. Frauen und Angehörige von Randgruppen bewerben sich dagegen oft nur, wenn sie alle Kriterien erfüllen. Wenn Du also vielleicht das Zeug dazu hast, aber nicht alle Punkte der Stellenbeschreibung erfüllst, dann melde Dich so oder so. Wir würden uns gerne mit Dir unterhalten und herausfinden, ob Du gut zu uns passen könntest.“ (<https://shit2power.de/ueber-uns/>)

Im Bereich Technik und Verwaltung lag der Frauenanteil 2019 noch bei 67 Prozent (135 von 203 Beschäftigten) und ist bis 2022 auf 62 Prozent zurück gegangen (185 von 299 Beschäftigten). Wobei die Entwicklung sich in nahezu allen Bereichen widerspiegelt und das Niveau sehr unterschiedlich ist: So sind im Jahr 2022 im International Office ausschließlich weiblich gelesene Personen beschäftigt (5 von 5) und auch der Studierendenservice hat mit 92% und 11 Frauen bei 12 Beschäftigten eine sehr hohe Frauenquote. Während die Abteilung IT und Medientechnik mit 15% und nur 4 Frauen bei 27 Beschäftigten den mit Abstand geringsten Frauenanteil vorweist (als nächstes folgt der Bereich Drittmittelservice mit 33% und 2 Frauen bei 6 Beschäftigten).

3.1.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|---|---|--|---------------------|
| Förderung von Ausbildungswahl unabhängig vom Geschlecht und gängigen Genderstereotypen | Teilnahme an Girls‘ und Boys‘ Day | Dezernent:innen, Teamleitungen | Beteiligung der Zielgruppen | in Umsetzung |
| Stellenausschreibungen werden genderneutral formuliert | Stellenausschreibungsstandards prüfen und ggf. überabreiten, ein Absatz zur unterschiedlichen Selbsteinschätzung von Frauen und Männern wird ergänzt ⁸ | Personalservice, zentrale Gleichstellung | Überarbeitete Stellenausschreibung | zu entwickeln |
| | Bebilderung der Stellenausschreibung wird angepasst und zeigt Frauen in Führung und in Aktion | Personalservice, HM&K, zentrale Gleichstellung | Überarbeitete Stellenausschreibung | zu entwickeln |
| Awareness für Gender-Themen bei den Auszubildenden schaffen | Alle Azubis machen Station entweder in der Gleichstellung oder im Team GE&DiM | Personalservice, Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Evaluation | in Umsetzung |

⁸ Beispiel für Hinweis: „Untersuchungen zeigen, dass sich Männer auf Stellen bewerben, wenn sie durchschnittlich 60 % der Kriterien erfüllen. Frauen und Angehörige von Randgruppen bewerben sich dagegen oft nur, wenn sie alle Kriterien erfüllen. Wenn Du also vielleicht das Zeug dazu hast, aber nicht alle Punkte der Stellenbeschreibung erfüllst, dann melde Dich so oder so. Wir würden uns gerne mit Dir unterhalten und herausfinden, ob Du gut zu uns passen könntest.“ (<https://shit2power.de/ueber-uns/>)

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|---|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| Steigerung des Frauenanteils in männlich dominierten Ausbildungsberufen (Fachinformatiker:innen) | Active Recruiting Leitfaden für Azubis | Zentrale Gleichstellung, Personalservice | Evaluation | zu entwickeln |
| IT als Modellabteilung für New Work mit Vereinbarkeits-Schwerpunkt | Ausarbeitung einer Strategie zur Fachkräftegewinnung | Zentrale Gleichstellung, Dez. III, New Work, Familienbüro | Ausgearbeitete Strategie | zu entwickeln |
| Gender- und Diversitätskompetenz bei allen Beschäftigten fördern | Alle Beschäftigten werden zu Workshops im Rahmen des GEP Trainingskonzeptes geschult | PE/OE, Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Nach einem Jahr haben 30% der Mitarbeitende mindestens ein Training durchlaufen | zu entwickeln |
| Frauenanteil in männlich dominierten Teams erhöhen | Active Recruiting/ Active Promotion Leitfaden für MTV entwickeln | Zentrale Gleichstellung, Personalservice, Dezernent:innen | Leitfaden entwickelt | zu entwickeln |

4 Entwicklungen der Zusammensetzungen von Leitungspositionen und Gremien

4.1 Leitungspositionen

4.1.1 Bestandsanalyse

Während 2019 noch zehn der 28 Leitungspositionen an der HRW von Frauen besetzt waren (36%), konnte dieser Anteil bis 2022 auf 47% (17 von 36) gesteigert werden. Besonders erfreulich ist, dass durch die Ernennung einer Prodekanin am Fachbereich 2 der Anteil der Frauen in Leitungspositionen in 2023 sogar auf 50 Prozent gesteigert werden konnte und Fachbereich 2 inzwischen ein komplett weiblich besetztes Führungsteam hat.

4.1.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|---|--|--|---------------------|
| Anteil der Frauen in Leitungspositionen bei mind. 50% halten | Aktive Rekrutierung; Anreize schaffen für Frauen in Führung | Personalservice, zentrale Gleichstellung, Präsidium, PE&OE | Konzept Frauen in Führung entwickelt | in Umsetzung |
| Familienfreundliche Führung | Verankerung von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeitsthematik im HEP und weiteren Strategiepapieren | Präsidium | Dauerhafte Verankerung gewährleistet | in Umsetzung |
| | Alle Führungskräfte werden zu „familienfreundlicher Führung“ im Rahmen des GEP Trainingskonzeptes geschult | Zentrale Gleichstellung, PE&OE, Präsidium, Familienbüro | Nach einem Jahr haben 30% der Führungskräfte mindestens ein Training durchlaufen | zu entwickeln |
| | Teilzeitmodelle, Jobsharing auch in Führungspositionen | Personalservice, Präsidium, PE&OE | Konzept Frauen in Führung entwickelt | zu entwickeln |
| Sensibilisierung für Rollen-Stereotype | Auch Väter werden bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft gefragt, wie lange sie in Elternzeit gehen wollen | Personalservice, Vorgesetzte | Aufnahme des Bausteins in die Führungskräftebildung | zu entwickeln |
| Gender- und Diversitätskompetenz ist Auswahlkriterium für die Stellenbesetzungsverfahren von Leitungspositionen | Entwicklung eines Leitfadens zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz von Bewerber:innen | Personalservice, Team GE&DiM, Zentrale Gleichstellung | Katalog entwickelt | zu entwickeln |

4.2 Geschlechtsparitätische (Leitungs-)Gremien

4.2.1 Bestandsanalyse

Die Leitungsgremien der Hochschule sind neben der (erweiterten) Hochschulleitung der Hochschulrat und der Senat. Von den fünf Positionen des Präsidiums sind aktuell das Amt der Präsidentin und das der Vizepräsidentin für Studium und Lehre mit Frauen besetzt.

Der erweiterten Hochschulleitung gehören außerdem alle Institutsleitungen, Dezernent:innen und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an, in Summe zwölf Personen von denen aktuell fünf weiblich gelesen werden.

Der Hochschulrat besteht aus acht externen Mitgliedern und war in der Amtszeit 2018-2023 paritätisch besetzt. Die Besetzung des neu gewählten Hochschulrates (ab Dezember 2023) ist ebenfalls paritätisch.

Der Senat setzt sich aus insgesamt 37 Personen zusammen, unter den 18 gewählten Mitgliedern der Amtsperiode 2022 bis 2024 sind sechs weiblich gelesene Personen (33%), im gesamten Senat 14 (38%). Unter den acht professoralen Mitgliedern ist lediglich eine Frau (12,5%).

4.2.2 Ziele und Maßnahmen

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|---|---|--|---------------------|
| Paritätisch besetzte Leitungs-Gremien (§ 11b HG NRW) | Frauen sind explizit für die Aufstellung für Gremien anzusprechen | Präsidium, Dekan:innen, zentrale Gleichstellung | Ansprachen sind aktenkundig, Anteil Frauen in Leitungspositionen nimmt kontinuierlich bis zur Parität zu | in Umsetzung |
| Entlastung bei geschlechtsspezifischer Überbelastung | Ausgleichsprogramm für Professorinnen bei überdurchschnittlicher Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung | Präsidium, zentrale Gleichstellung | Monitoring der Beteiligung über Punktesystem; Evaluation der Entlastungsmaßnahmen nach einem Jahr | zu entwickeln |
| Familienfreundliche Tagungszeiten | Kritische Gremienzeiten verschieben, so dass Personen mit Care-Verantwortung besser teilnehmen können | Präsidium, Gremienleitungen, zentrale Gleichstellung | (teilweise) Verschiebung der Gremienzeiten | zu entwickeln |

5 Chancengerechte Entwicklung der Hochschulinfrastruktur und -kultur

Im Rahmen der Bemühungen um eine umfassende Gleichstellung und Vielfalt an Hochschulen steht die Entwicklung einer chancengerechten Hochschulinfrastruktur und -kultur im Fokus. Dabei soll ein inklusives Umfeld geschaffen werden, das gleiche Chancen für alle Angehörigen der Hochschulgemeinschaft gewährleistet.

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| Awareness und Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen schaffen | Entwicklung eines Trainingskonzeptes zur Implementierung von Sensibilisierungstrainings im Bereich Gender & Diversity für Mitarbeitende | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Trainingskonzept entwickelt | zu entwickeln |
| Hochschulweit und interdisziplinär Anreize für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen schaffen | Bereitstellung von Geldern die für gleichstellungsfördernde Maßnahmen von allen Hochschulangehörigen beantragt werden können, Prüfung durch die Gleichstellungskommission, Bescheidung durch das Präsidium | Zentrale GB, Gleichstellungskommission, Präsidium | Anträge werden eingereicht und umgesetzt | zu entwickeln |
| Vereinheitlichung der Gleichstellungsarbeit | On-Boarding Gespräche mit dezentralen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten zur Vermittlung der Zielsetzung | Zentrale GB | Umsetzung der Onboarding-Gespräche | zu entwickeln |
| | Jährliche Fortbildung mit externer/externem Referent:in für Beschäftigte in der zentralen und dezentralen Gleichstellung | Zentrale GB | Teilnahme an Fortbildung | zu entwickeln |

5.1 Genderkompetenz in der Forschung

Es liegen aktuell kaum Daten zu Geschlechterverhältnissen unter den Forschenden an der HRW im Allgemeinen vor, allerdings deuten die verfügbaren Daten darauf hin, dass es auch hier eine deutliche Unterrepräsentanz gibt:

So wurden im Jahr 2019 im Rahmen der internen Forschungsförderung (Anschubfinanzierung) 6 Anträge gestellt, davon 3 von Frauen. Bewilligt wurden 5 Anträge (in Summe 115.187€), davon 2 von Frauen (44.966€ gesamt). Von den 9 in 2022 gestellten Anträgen wurden 4 von Frauen eingereicht. Bewilligt wurden 3 Anträge mit einer Gesamtsumme von 85.460€, darunter keine weibliche Beteiligung.

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|---|---|--|---------------------|
| Evaluation der Ist-Situation | Erhebung von genderbezogenen Daten jeweils im Zeitablauf pro Semester: Anteil Forschungssemester von Professorinnen Anteil SWS-Reduktion Professorinnen Anteil Promotionskandidatinnen Anteil Anschubfinanzierung von Professorinnen Anteil weiblicher stimmberechtigter Mitglieder in der FuT Kommission pro Statusgruppe | FuT, zentrale Gleichstellung | Bereitstellung der Zahlen | zu entwickeln |
| Frauenanteil unter den Forschenden erhöhen | Identifikation von Hindernissen für Frauen in der Forschung | FuT, Präsidium, zentrale Gleichstellung | Einführung eines transparenten gendergerechten Systems | zu entwickeln |
| | Entwicklung von Maßnahmen, um den identifizierten Hindernissen entgegenzuwirken | FuT, zentrale GB | | |
| | Unterstützung von antragstellenden Frauen, Beratung, aktive Ansprache von potenziellen Forscherinnen | Team FuT, Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung, FB | Anteil der antragstellenden Frauen entspricht mindestens dem Anteil der Professorinnen | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|---|--|--|---------------------|
| Gendersensibilität als Teil aller Forschungsvorhaben verankern | Workshops „gendersensible Forschung“ für Beratende und Antragstellende im Rahmen des GEP Trainingskonzeptes | Team GE&DiM, Zentrale Gleichstellung, Team FuT, Ombudsperson GWP | Steigende Nachfrage nach den genannten Workshops | zu entwickeln |
| | Veränderung der Auswahlkriterien in der internen Forschungsförderung und in Vorauswahlrunden für externe Forschungsvorhaben | Präsidium, Zentrale Gleichstellung, Team FuT, Team GE&DiM | verändertes Bewertungsschema | zu entwickeln |
| Diversifizierungsgrad der forschenden Teams erhöhen | Bewertungsschema anpassen; offensive Ansprache der Antragstellenden (s. neue DFG Richtlinie GWP) | Team GE& DiM, Forschende, Team FuT, zentrale Gleichstellung | | zu entwickeln |

5.2 Genderkompetenz in Studium und Lehre

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|--|--|--|---------------------|
| Sichtbarmachen von gender- und diversitätssensiblen Lehrformaten | Aufnahme als Kriterium zur Bewertung guter Lehrveranstaltungsformate | Team Hochschuldidaktik, Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung | Umsetzung eines Labels und Anwendung im Curriculum | vorhanden |
| Gendersensible Sprache in Lehr- und Lernmaterialien verankern | Schulungs- und Beratungsangebote für alle Lehrenden im Rahmen des Trainingskonzeptes GEP | Team HD, zentrale Gleichstellung | Trainings werden nachgefragt | zu entwickeln |
| Steigerung der Präsenz von diversen Role Models & Praxisbeispielen in der Lehre | Auswertung von verwendeten Lehrmaterialien im Hinblick auf Diversitätskriterien in Praxisbeispielen und Feedback an Lehrende | Zentrale Gleichstellung, Lehrende, Team GE&DiM | Abfrage in der Lehrevaluation bei den Studis | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| | Schulungs- und Beratungsangebot für alle Lehrenden zur diversitätssensiblen Gestaltung von Lehrmaterialien | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM, Team HD | Nutzung des Schulungsangebots | zu entwickeln |
| Awareness in der Studienberatung und im StudierendenService schaffen | Schulung von Dez IV MA (alle mit Studi Kontakt) zum Thema Gender & Diversität im Rahmen des Trainingskonzeptes GEP | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Steigende Nachfrage nach Trainings | zu entwickeln |

5.3 Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|---|---------------------|
| | Erstellung eines Kommunikationskonzeptes und begleitenden Leitfadens mit „Gender & Diversität“ Kernbotschaften | Präsidium, HM&K, Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Umsetzung des Leitfadens | zu entwickeln |
| Realisierung von ausschließlich gender- und diversitätssensibler Kommunikation | Überarbeitung der Bildsprache in On- und Offline Kommunikation | HM&K, Zentrale Gleichstellung | Entwicklung und Anwendung einer Checkliste für gendersensible Kommunikationsmaßnahmen | in Umsetzung |
| | Fokus auf weibliche Role Models in der Kommunikation | HM&K, Zentrale Gleichstellung | Evaluation aller neuen Kommunikationsmaßnahmen | in Umsetzung |
| | Prüfung aller dauerhaften Kommunikationsmittel (z.B. Flyer, Messestände) auf gender- und diversitätsgerechte Darstellung | HM&K, Zentrale Gleichstellung | Evaluation aller neuen Kommunikationsmaßnahmen | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| Etablierung des Gender Help Desk als Hilfestellung zum Gendern von Texten | Interne Kommunikationskampagne zur Steigerung der Bekanntheit des Gender Help Desk | HM&K, Team GE&DiM Zentrale Gleichstellung | Steigerung der Anfragen an den GHD | zu entwickeln |
| | Veranstaltungsreihe VIVA LA GENDER | Zentrale Gleichstellung | Veranstaltungsreihe geplant & umgesetzt; Präsenz in der Öffentlichkeit | in Umsetzung |
| Öffentlichkeitswirksame Positionierung der HRW im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz | Kommunikative Begleitung des Mentoring Programms HeRWings | HM&K, zentrale Gleichstellung | Präsenz in der Öffentlichkeit | zu entwickeln |
| | Verstetigung von Veranstaltungen im Bereich Gender & Diversität mit verschiedenen regionalen Partner:innen | Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Angebot von regelmäßigen Veranstaltungen | in Umsetzung |
| | Mitgliedschaften und Engagement bei (über)regionalen Netzwerken und deren Sichtbarmachung | FB GB, Zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Aktive Mitgliedschaft, Schaffung von Kommunikationsanlässen | in Umsetzung |
| Geschlechtsneutrale Anrede in interner und externer Kommunikation | Erstellung eines Leitfadens, der die Ansprache mittels Vor- und Nachname und ohne Anrede („Frau“/„Herr“) erläutert | Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung/ HM&K | Umsetzung des Leitfadens | zu entwickeln |

5.4 Gendersensible Gebäudeinfrastruktur

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|---|---|--|---------------------|
| Diskriminierungsfreier Zugang zu Sanitäranlagen ist möglich | All Gender WC an allen Standorten | Zentrale Gleichstellung, Gebäudemanagement, Team GE&DiM | Umsetzung der All Gender WC an allen Standorten | in Umsetzung |

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|---|--|--|--|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| Barrierearmer Zugang zu Hygieneprodukten für menstruierende Personen | Hygieneprodukt-Spender/Automaten an allen Standorten | Zentrale Gleichstellung | Umsetzung der Hygieneprodukt-Spender an allen Standorten | in Umsetzung |
| Sichere Mobilität zwischen und an allen Standorten | Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte im Klimaschutzkonzept | Klimaschutzmanager:in, zentrale Gleichstellung, Präsidium, Team GE&DiM | Gender & Diversität werden im Klimaschutzkonzept aktiv besprochen und in allen Maßnahmen bedacht | zu entwickeln |
| | Begleitservice durch Sicherheitsdienst in Randzeiten | Präsidium, FM | Service vorhanden, bekannt und nachgefragt | vorhanden |
| Genderkompetente Beratung zu Themen der Arbeitssicherheit | Überarbeitung der Schulungen und Materialien zur Arbeitssicherheit (z.B. Moodle Kurs) | Arbeitssicherheit, eLearning, zentrale Gleichstellung | Umsetzung überarbeiteter Materialien innerhalb eines Jahres | zu implementieren |
| Einrichtung/ Aufwertung von Frauenparkplätzen an allen Standorten | Umgestaltung der Parkplätze im Parkhaus Campus MH, neu Einrichtung an den anderen Standorten | Gebäudemanagement, zentrale Gleichstellung | Erfolgreiche Umgestaltung und Einrichtung | zu entwickeln |

5.5 Gendersensible Digitalisierung

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| Unbürokratische Veränderung von Geschlechtseinträgen | Anrede- und Namensänderungen können per Formular beantragt werden und werden anschließend sofort durch die IT (Mailadresse, Login) umgesetzt | Zentrale Gleichstellung, IT, Präsidium, Team GE&DiM | Vereinfachte Formulare liegen vor und werden genutzt | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| Digitale Erfassungssysteme sind genderdiskriminierungsfrei | In sämtlichen Systemen und Formularen werden neben „männlich“ und „weiblich“ mindestens auch die Optionen „divers“ und „keine Angabe“ geführt bzw. wird auf die Abfrage des Geschlechts verzichtet | Präsidium, IT, zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM | Informationen zur Anrede sind eingepflegt und nutzbar | zu entwickeln |
| Abbau von Kontakt-Barrieren in der Arbeit mit KI/Roboteranwendungen und Softwarelösungen | Berührungspunkte in Form von Vorführungen, Schulungen und regelmäßiger Präsenz am Campus und zielgerichteten Angeboten für weibliche Studierende und Beschäftigte | Fachbereiche, PE, eLearning | Steigerung der Sichtbarkeit von technischen Lösungen an den Campus | zu entwickeln |

5.6 Familiengerechtigkeit

| Ziel | Maßnahme | Zuständigkeit | Qualitätskriterien | Stand der Umsetzung |
|--|---|--|--|---------------------|
| | <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | |
| Familienfreundliche Infrastruktur | voll ausgestattete Eltern-Kind-Räume inkl. Wickel-/Stillmöglichkeiten, Mikrowelle, mobilen Spielekoffern/-zimmern | Familienbüro | Laufende Überprüfung der Ausstattung | vorhanden |
| | Kindgerechte Ausstattung in der Mensa | | Kinderteller, Hochstühle | vorhanden |
| Familienunterstützende Maßnahmen | Ferienangebot für Kinder | Familienbüro | Regelmäßiges Ferienprogramm für Kinder | vorhanden |
| | Not-(Rand-)Betreuung | Familienbüro | Betreuungsangebote für Kinder von Hochschulangehörigen in Randzeiten | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|--|---------------------|
| | Unterstützung bei individueller Betreuungsplatzsuche | Familienbüro | Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten an den verschiedenen Standorten und Vermittlung von Kontakten | vorhanden |
| Willkommenskultur | Kinder sind an der HRW willkommen und können mitgebracht werden, wenn die Betreuung anderweitig nicht sichergestellt ist – Absprachen mit Lehrenden, Vorgesetzten und Team vorausgesetzt | Präsidium, Familienbüro | MA und Studis wissen um die Möglichkeit, ihr(e) Kind(er) mitzubringen | vorhanden |
| | Merkblatt zu Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für Menschen mit Erziehungsaufgaben | Familienbüro, zentrale Gleichstellung | Merkblatt veröffentlicht | zu entwickeln |
| Familienfreundliche Studienbedingungen | Flexibilisierung von Zeit und Ort durch digitale Formate, Pflichtveranstaltungen während der Betreuungszeiten | Präsidium, Lehrende | Zunehmendes Angebot an flexiblen Formaten | vorhanden |
| | Mit den Schulferien abgestimmter Vorlesungs- und Prüfungsplan | Familienbüro, Präsidium | Mindestens 7 Wochen übereinstimmende Ferien pro Jahr | vorhanden |
| | Optionen für Teilzeitstudium prüfen | Präsidium, Studiengangskoordinationen, Fachbereiche, Familienbüro | Optionen würden geprüft | zu entwickeln |
| | Personen mit nachgewiesener Care- Verantwortung haben ein Vorbelegungsrecht für Seminare, Übungen, Veranstaltungen etc. | Präsidium, Familienbüro, Studierendenservice | Vorbelegungsrecht ist umgesetzt und wird genutzt | zu entwickeln |
| | Prüfung ob Nachteilsausgleich für Studierende mit nachgewiesenen Care-Aufgaben, z.B. in Form von Zeitzugaben bei Hausarbeiten/ Abschlussarbeiten rechtssicher zu realisieren ist | Präsidium, Familienbüro, Studierendenservice | Prüfung erfolgt | zu entwickeln |

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|--|---|---|---------------------|
| Familienfreundliche Arbeitsbedingungen | Flexible Arbeitszeitmodelle (Homeoffice, mobiles Arbeiten) | Präsidium, PE/OE, Familienbüro | Das Angebot wird genutzt und nachgefragt | vorhanden |
| | New Work Angebote entwickeln (z.B. Jobsharing, Teilzeitmodelle, Lösungen für Pflegezeiten) | Präsidium, PE/OE, Familienbüro | Das Angebot wird genutzt und nachgefragt | zu entwickeln |
| | Besprechungs- und Gremienzeiten vornehmlich während der Betreuungszeiten | Präsidium | Die Mehrheit Gremiensitzungen und zentralen Besprechungen (z.B. Dezernatsrunden, Senatssitzung, erweiterte Präsidiumssitzung) finden zwischen 9-15h statt | zu entwickeln |
| | Erstattung von zusätzlichen Betreuungskosten die durch Teilnahme an Fortbildungen oder Dienstreisen auf Personen mit Care-Verantwortung zukommen (s. §10 BGleG) und interne Kommunikation dieser Möglichkeit | Familienbüro | Angebot in der Zielgruppe bekannt | In Umsetzung |
| | Wissenschaftl. Mitarbeitende: Wer nach §2.1 befristet ist, wird auf die Möglichkeit hingewiesen, für Care-Ausfallzeiten eine Verlängerung zu bekommen | Personalservice, Präsidium | Hinweis erfolgt durch die Personalabteilung | zu implementieren |
| Vernetzung fördern | Netzwerk <i>Sisterhood@HRW</i> für alle FLINTA mit Care-Verantwortung etablieren und Teilnahme ermöglichen | Familienbüro, zentrale Gleichstellung | Regelmäßige Treffen, gelebter Austausch | in Umsetzung |

5.7 Diversität

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit Verantwortung für die Umsetzung | Qualitätskriterien Woran wird die Zielerreichung gemessen? | Stand der Umsetzung |
|--|--|--|--|---------------------|
| Diversitäts-Strategie konzipieren und umsetzen | Diversitäts-Strategie für die HRW erstellen, die alle Diversitätsdimensionen berücksichtigt | Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung | Hochschulinterne Veröffentlichung und Kommunikation der Strategie | zu entwickeln |
| | Entwicklung eines Schulungskonzeptes für Mitarbeitende um Sensibilität für alle Formen von Diversität zu steigern und Diversitätskompetenz zu erhöhen | Team GE&DiM, zentrale Gleichstellung | Start mit einem Basis-Angebot an Workshops 2025 Festlegung eines verpflichtenden Schulungsturnus für die unterschiedlichen Beschäftigten-Gruppen | zu entwickeln |
| Support für neurodivergente Menschen | Bekanntmachung der Möglichkeit zur Beantragung von Nutzung von Hilfsmittel für neurodivergente Menschen sowohl im Studium als auch am Arbeitsplatz (Bsp: noise-cancelling Kopfhörer) | Team GE&DiM, Präsidium, Lehrende & Vorgesetzte | Etabliertes Antragswesen und erfolgreiche Antragstellung/ -umsetzung | in Umsetzung |
| Bekanntnis aller Mitarbeitenden und Studierenden zu einer Anti-Diskriminierungs-Strategie | Alle Studierenden und alle Mitarbeitenden unterzeichnen bei Studien- bzw. Arbeitsantritt eine Selbstverpflichtung gegen Diskriminierung und Gewalt | Präsidium, Personalservice, Studierendenservice, zentrale Gleichstellung, Team GE&DiM, ADS | Aufnahme in Vertrags- und Einschreibe-Unterlagen; Aufnahme in die Präsentation des Präsidiums für die HRWelcome Days | zu entwickeln |
| Aktivierung neuer, bildungsferner Zielgruppen für ein Studium | Programm zur Studienfinanzierung: viele Studierende mit kleineren Summen fördern | Präsidium, Dez IV | Abgeschlossene Konzeptentwicklung und Pilotierung mit einzelnen Studiengängen | zu entwickeln |
| | Verstetigung der „Frauenparty“ zum Weltfrauentag als Party-Reihe um damit ein Mini-Stipendium für eine Studentin zu zahlen | Zentrale Gleichstellung | Veranstaltungsreihe implementiert | zu entwickeln |
| | Identifikation und Nutzung neuer Ansprachewege zur Erreichung bildungsfernerer Zielgruppen (z.B. Sportvereine, (religiöse) Treffpunkte, Messen) | Präsidium, Dez IV, Team GE&DiM, MINT4U, TalentScouting, zentrale Gleichstellung | Identifikation und Nutzung neuer Anspracheorte | zu entwickeln |

5.8 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|--|---|---|---|---------------------|
| Veröffentlichung eines Leitfadens zum Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext | Erarbeitung des Leitfadens mit Krisen-Interventionsplan für den Ernstfall | Zentrale Gleichstellung, ADS, Präsidium, externe Rechtsberatung | Öffentlich zugänglicher Leitfaden und Bekanntheit/ Anwendungsbereitschaft bei zentralen Akteur:innen | zu implementieren |
| Bekanntheitssteigerung der in 2023 neu eingerichteten Anti-Diskriminierungsstelle | Entwicklung von Kommunikationsmaßnahmen und -mitteln | ADS, Präsidium | Zunehmende Bekanntheit und Nutzung der ADS | zu entwickeln |
| Awareness für sexuelle Diskriminierung und Gewalt | Awareness Kampagne gegen SDG entwickeln: Handzeichen bekannt machen und Hilfsangebote kommunizieren | Zentrale Gleichstellung | Handzeichen wird als Hilferuf gekannt und genutzt | zu entwickeln |

5.9 Gender Budgeting

| Ziel | Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i> | Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i> | Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i> | Stand der Umsetzung |
|---|---|---|--|---------------------|
| Sensibilisierung für Gender Budgeting Grundsätze in der internen Mittelvergabe | Evaluation der Grundsätze der Mittelverteilung nach gendersensiblen Kriterien | Präsidium, zentrale Gleichstellung, ACQM | Evaluation erfolgt | zu implementieren |

6 Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit

Die Qualitätssicherung und -entwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen, wie hier beschrieben, erfolgt unterstützend. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird kontinuierlich anhand der festgelegten Qualitätsprüfungskriterien überwacht. Den Vorgaben entsprechend wird ein jährlicher Statusbericht den Stand der Umsetzung dokumentieren und den Gender Equality Plan evaluieren (entspricht damit auch §5(7) LGG NRW). Falls die festgelegten Ziele nicht erreicht wurden, ist dies ausführlich zu dokumentieren. Die Gesamtevaluation des GEP erfolgt dann nach fünf Jahren mit seiner Aktualisierung. Für die Planung, Umsetzung und Evaluation aller Maßnahmen sowie die Anpassung der Ziele und die Dokumentation/ Erstellung des jährlichen Statusberichtes sind rund 80 Arbeitsstunden monatlich ($\approx 0,5$ VZÄ) notwendig, verstetigt anzusiedeln in der zentralen Gleichstellung.

Der GEP wird als Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans angesehen.

Hochschulrat, Senat und Präsidium der HRW vertreten die Ziele und Regelungen des Gender Equality Plans nachdrücklich und fordern die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Ruhr West auf, bei der Umsetzung des Planes Unterstützung zu leisten. Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

7 Schlussbemerkung

Der Gender Equality Plan wurde erstellt von:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Simone Krost

Der Gender Equality Plan tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Ruhr West in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums der Hochschule Ruhr West vom 01.07.2024.

Bekanntgegeben und veröffentlicht durch die Präsidentin der Hochschule Ruhr West

Mülheim an der Ruhr, den 14.08.2024

Die Präsidentin

Gez. Prof. Dr. Susanne Staude