

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 niedrigschwelligen 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	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>	
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 Ansprechewege 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