

RUB

# RAHMENPLAN
# GLEICHSTELLUNG
# 2025–2029

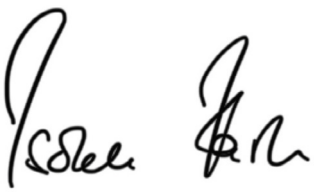
**Liebe Mitglieder der Ruhr-Universität,**

**Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind zentrale Werte unserer Universität. Sie bilden das Fundament für eine inklusive und innovative Wissenschaftskultur, in der jede Person unabhängig vom Geschlecht die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Potenziale erhält.**
**Mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter haben wir in den letzten Jahren schon viel erreicht. So liegt der Frauenanteil der Studierenden und Absolventinnen gegenwärtig bei etwa 50%. Besonders erfreulich ist die Entwicklung im Bereich der Professuren. Der Frauenanteil bei Lebenszeitprofessuren konnte von 11% im Jahr 2004 auf mittlerweile 33% gesteigert werden. Der Anteil neu berufener Professorinnen lag im Jahr 2023 sogar bei 47,2%.**
**Der vorliegende Rahmenplan gibt konkrete Handlungsempfehlungen, um diese Entwicklung zu verstetigen und die Gleichstellungsziele weiterhin erfolgreich und nachhaltig zu erreichen. Wir bitten Sie, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen und die Ziele mitzutragen. Nur durch ein gemeinsames Handeln können wir eine Kultur der Gleichstellung und des Respekts weiterentwickeln und unsere Universität als Ort der Chancengleichheit und des Miteinanders stärken. Gemeinsam gestalten wir eine Universität, die Vielfalt und Chancengleichheit lebt – eine Universität, die ein inklusives, faires und respektvolles Miteinander in Studium, Forschung und Lehre fördert.**

**Ihr/ Ihre**



Prof. Dr. Dr. h. c. Martin Paul
*Rektor*



Prof. Dr. Isolde Karle
*Prorektorin Diversität, Inklusion und Talententwicklung*

# INHALTSVERZEICHNIS


**Vorwort** 4

**Grundsätze für den Rahmenplan Gleichstellung 2025-2030** 6

**Selbstverständnis und Auftrag** 6

**Handlungsfeld Monitoring & Qualitätsentwicklung in Governance, Forschung und Lehre** 9

Datenmonitoring und Qualitätsentwicklung 9

Berufungspolitik 9

Instrumente der strategischen Steuerung an der RUB 11

Maßnahmen 11

Meilensteine 12

Reduktion des Gender Pay Gap 13

Gleichstellungsbeauftragte an der RUB 14

Maßnahmen und Meilensteine 16

Qualitätsentwicklung in der Lehre 18

Maßnahmen und Meilensteine 18

**Handlungsfeld Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium & Sorgeaufgaben** 20

Maßnahmen und Meilensteine 22

**Handlungsfeld Wissenschaftskarriere, Auswahlverfahren, professionelle Identität & Schulung** 23

Wissenschaftskarrieren 23

Maßnahmen und Meilensteine 26

**Handlungsfeld Intersektionalität & Antidiskriminierung** 28

Maßnahmen und Meilensteine 31

**Internationale Anforderungen des Gleichstellungsplans nach Horizon Europe** 32

# VORWORT

Für die Ruhr-Universität ist es elementar, für Chancengerechtigkeit einzutreten und noch bestehende Nachteile für Frauen abzubauen. Gleichstellung ist deshalb auf allen Ebenen verankert – sowohl zentral im Prorektorat für Diversität, Inklusion und Talententwicklung und dem zentralen Gleichstellungsbüro als auch dezentral. Aktuelle Entwicklungen verdeutlichen, dass das Verständnis von Chancengleichheit und Vereinbarkeitsfragen von beruflichen und privaten Verpflichtungen nicht ausschließlich auf Geschlechterunterschiede begrenzt werden kann, sondern dass ein integratives Verständnis von Chancengleichheit unter Einbeziehung weiterer Querschnittsthemen erforderlich ist. Die Komplexität der Aufgaben im Gleichstellungsbereich hat durch die Beachtung von Faktoren wie Intersektionalität[1] und Internationalisierung zugenommen. Gleichzeitig ist die Notwendigkeit für eine klare Positionierung in der Gleichstellungspolitik gewachsen – durch antifeministische Anfeindungen, aber auch öffentliche Debatten um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Gleichstellungsarbeit ist eine kulturelle, institutionelle und strategische Querschnittsaufgabe, die Chancen für neue Perspektiven in sich trägt. Die RUB steht für Diversität und Chancengleichheit, auch weil Teilhabe nicht nur die Selbstverwirklichung individueller Lebenschancen steigert, sondern auch die Leistungsfähigkeit der universitären Gemeinschaft stärkt. Wir verstehen Exzellenz deshalb an der RUB als inclusive excellence im Einklang mit der **Diversitätsstrategie der RUB**. In der von der Ruhr-Universität Bochum 2022 unterzeichneten gemeinsamen Erklärung zur wissenschaftlichen Exzellenz, **„Joint statement on our engagement for equality, diversity and excellence in research“**[2], wird sichergestellt, dass alle Forschungsteilnehmenden unabhängig von ihren sozialen Merkmalen am Wettbewerb um Exzellenz teilnehmen können. Gleichzeitig erweitert diese die Definition und kollektive Dimension von Exzellenz auf institutioneller Ebene, indem die Beiträge aller Mitglieder der Hochschulgemeinschaft gewürdigt werden. Sie basiert auf den Prinzipien der Geschlechtergleichheit und Vielfalt. Der rechtliche Rahmen für den Rahmenplan Gleichstellung wird im Grundgesetz (GG), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und dem Hochschulgesetz (HG) Nordrhein-Westfalen abgesteckt. Die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile im Wissenschafts- und Hochschulsystem** ist dabei der verfassungsrechtliche Leitauftrag und Anspruch. Darüber hinaus sollen **Frauen und Männer gleiche Chancen für ihre berufliche Entwicklung erhalten und gleichermaßen an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben**. Im LGG werden hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte zwei Ziele gesetzt: **Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.** Geschlechtsbezogene Benachteiligungen sind – in Form der Unterrepräsentanz in Führungspositionen und in höheren Beförderungsämtern – auf Seiten der weiblichen Beschäftigten festzustellen. **Insofern bezieht sich die Zielsetzung „Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts“ auf die Zielgruppe der Frauen. Das Ziel der besseren**

[1] Mit dem Konzept Intersektionalität wird die Analyse der Überschneidungen (englisch „intersection“) und des Zusammenwirkens von verschiedenen Diskriminierungsformen bezeichnet. Die Begriffe „Intersektionalität“ und „intersektionaler Feminismus” wurden von Kimberlé Crenshaw eingeführt. Die intersektionale Analyse sozialer Realitäten geht davon aus, dass Benachteiligungen auf mehreren Ebenen (z. B. Geschlecht, Sexualität, Ethnie, Alter, usw.) ineinandergreifen und unseren gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Status sowie unsere politischen Handlungsfelder prägen. [Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung]

[2] https://wereset.eu/wp-content/uploads/2025/01/D6.5_Joint-statement__update2024_submitted.pdf

**Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange bezieht sich dagegen auf alle Beschäftigten**, wenngleich Frauen regelmäßig ungleich höhere Belastungen aus Sorgeverpflichtungen, die aus der Betreuung von Kindern oder Angehörigen resultieren, haben als männliche Kollegen.
Um der Komplexität der Weiterentwicklung von Gleichstellungsarbeit Rechnung zu tragen, enthält der hier vorliegende Rahmenplan für Gleichstellung verschiedene Elemente, welche spezifisch gekennzeichnet sind. Diese umfassen Anforderungen für einen Gleichstellungsplan nach EU-Vorgaben („Gender Equality Plan“, s. Internationale Anforderungen Gleichstellungsplan nach Horizon Europe), eine Kennzeichnung von Elementen des EU-Projektes RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together) sowie Aspekte mit Bezügen zu Intersektionalität als Überschneidung zu weiteren Diversitätsaspekten und Antidiskriminierungsarbeit, wie sie in der Diversitätsstrategie der RUB entfaltet werden.
Im folgenden Rahmenplan werden daher unterschiedliche Symbole zur Ausweisung der Gleichstellungskomponenten verwendet:

Die Laufzeit dieses gesetzlich vorgegebenen Rahmenplans beträgt fünf Jahre und umfasst den Zeitraum 2025-2029. Der Rahmenplan wird für alle Statusgruppen der Universität – Beschäftigte in der Wissenschaft, in technischen und Verwaltungsbereichen sowie die Studierenden der Ruhr-Universität Bochum – basierend auf den bisherigen Pfeilern der Gleichstellungsarbeit fortgeschrieben.
Neben den inhaltlichen Zielen verfolgt dieser Rahmenplan auch die Zielrichtung, Mitgliedern und Angehörigen der Universität eine kompakte Darstellung von fortgeschriebenen, laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen zu bieten sowie mit der Bereitstellung von Vergleichsstatistiken und dem Gleichstellungscontrolling bzw. -monitoring eine Übersicht zu geben, welche in kompakter Form im Rahmen der Laufzeit jährlich aktualisiert wird. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Rahmenplans werden die gesetzlichen Vorgaben als Basis für den vorliegenden Rahmenplan (Gleichstellungsplan) herangezogen. Der vorliegende Rahmenplan nimmt auf Publikationen und Stellungnahmen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKof) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) Bezug.

GEP

Gender Equality Plan
EU Anforderung

RESET

Baustein EU Projet RESET
Redesigning
Equality & Scientific
Exellence Together

DIVERSITY RUB

Baustein
Intersektionaität/
Diversitykonzept

# GRUNDSÄTZE FÜR DEN RAHMENPLAN GLEICHSTELLUNG 2025–2029

Die Grundsätze zum Rahmenplan Gleichstellung 2025-2029 bilden den allgemeinen Konsens zu den übergeordneten Zielen auf dem Feld der Gleichstellung während der fünfjährigen Laufzeit des Rahmenplans an der RUB ab, schreiben die bestehenden Gleichstellungsziele fort und entwickeln diese weiter. Die Grundsätze gelten für alle Mitglieder und Angehörigen der RUB und werden im Rahmen der Internationalisierungsstrategie im ersten Jahr der Laufzeit als **Lesefassung des Rahmenplans in englischer Sprache** zugänglich gemacht.

## Selbstverständnis und Auftrag

Als ein integrales Prinzip der Entwicklung unserer Universität fördern und gestalten wir Strukturen, um die Chancengleichheit unserer Mitglieder und Angehörigen voranzubringen. Dabei ist für uns neben der erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungszielen gleichermaßen ein positiver und unterstützender Umgang mit der Anerkennung der Vielfalt unserer Mitglieder und Angehörigen essenziell, welcher im **Kodex Freiheit und Vielfalt** der Ruhr-Universität Bochum festgeschrieben und in der Diversitätsstrategie der RUB entfaltet ist. Auf der Grundlage des gesetzlichen Auftrages zur Gleichstellung setzen wir uns mit diesem Rahmenplan aktiv und gezielt für die Chancengleichheit der Geschlechter sowie für die Vereinbarkeit von beruflichen Zielen und familiären Verpflichtungen ein. Darüber hinaus ist **die institutionelle Verankerung von Genderkompetenz**[3] ein entscheidender Schritt zur Förderung von Gleichstellung und Diversität im akademischen Umfeld. Das umfasst die Integration von Genderperspektiven in Lehre, Forschung, Transfer und Verwaltungspraxis – und dies in intersektionaler Perspektive. Einen weiteren zentralen Aspekt stellt die Kommunikation zu aktuellen Entwicklungen und Inhalten der Geschlechterforschung dar. Dazu müssen vorhandene Strukturen in Forschung und Lehre im Bereich der Geschlechterforschung nachhaltig gesichert und – etwa im Falle der Wissenschaftskommunikation – ausgebaut werden. Dies gilt auch für Fortbildungen zu Genderkompetenz für Mitarbeitende aller Statusgruppen. Durch die Schaffung von Strukturen und Prozessen, die die Genderkompetenz aller Universitätsangehörigen fördern, wird nachhaltig ein Bewusstsein für geschlechtsspezifische Unterschiede und Diskriminierungen geschaffen. Die Sichtbarkeit von Gleichstellungs- und Diversitätsforschung wird gefördert und dient dem Erwerb von Gender- und Diversitätskompetenz. Das trägt dazu bei, eine inklusive und gerechte Hochschulkultur zu entwickeln, in der alle Mitglieder unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen und Unterstützung erhalten.

[3] Genderkompetenz definiert das umfassende Wissen über Geschlechtertheorien und die Wahrnehmung von Geschlechterverhältnissen und -strukturen als soziale Konstruktionsprozesse. Es beinhaltet die Fähigkeit, dieses Wissen im Alltag anzuwenden und zu reflektieren, um eigene Vorstellungen von Rollenbildern zu hinterfragen und aufzubrechen. [Quelle: Genderkompetenz - Universität Bielefeld ]




**Abb. 1:** Das Ziel der Chancengleichheit ist durch vier übergeordnete Handlungsfelder zu verfolgen: A) Qualitätssicherung einschließlich Überwachung, Analyse und Beurteilung von Gleichstellungsparametern durch gezielte und umfassende Datenbereitstellung in den Bereichen Hochschulgovernance, Forschung und Lehre. B) Die Förderung von Wissenschaftskarrieren, Sicherstellung von Chancengleichheit in Auswahlverfahren und die Weiterentwicklung von professioneller Identität unter Einsatz gezielter Schulungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen. C) Die Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Studium und Sorgeaufgaben für gleiche Chancen aller Geschlechter sowie D) die Berücksichtigung von weiteren Diskriminierungskategorien neben Geschlechterungleichheiten durch eine intersektionale Perspektive sowie Antidiskriminierungsarbeit.

Dem Prinzip des **Gender Mainstreamings**[4] und dem Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit folgend tragen vier identifizierte Handlungsfelder zur Unterstützung und Erarbeitung von Maßnahmen für mehr Chancengleichheit für alle Mitglieder und Angehörigen der RUB bei.

[4] Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und dass Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können. Gender Mainstreaming ist im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (EU) festgeschrieben. Aus dem deutschen Grundgesetz ergibt sich die Verpflichtung des Staates, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Für die praktische Arbeit der Bundesregierung ist das Leitprinzip Geschlechtergerechtigkeit in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung vereinbart. Der Begriff Gender Mainstreaming hat sich seit der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen (VN) 1995 international etabliert. [Quelle: BMFSFJ]

In der praktischen Umsetzung der universitären Gleichstellungsstrukturen in Governance[5] ist eine enge Verzahnung zentraler Prozesse und Maßnahmen essenziell, welche sich gegenseitig ergänzen und unter Einbeziehung multipler Aspekte ein institutionelles Change-Management fundiert stützen können:
Das Projekt **HR Excellence in Research** (ehemals HRS4R-Award/Human Resources Strategy for Researcher Award) wurde an der RUB erfolgreich implementiert und 2024 mit dem **HR Excellence in Research Award** ausgezeichnet. Die RUB hat im **EU-Projekt Redesigning Equality and Scientific Excellence (RESET)** als Mentorin Partneruniversitäten innerhalb der EU im Zeitraum 2021–2024 begleitet und über die Unterstützung hinaus selbst Maßnahmen federführend entwickelt und in die eigenen Strukturen integriert. Im Jahr 2024 ist die RUB zudem als erste deutsche Universität dem weltweiten **Bündnis Coalition for Advancing Research Assesment (CoARA)** beigetreten, welches auf einen Kulturwandel in der Forschungsbewertung hinwirkt. Anfang 2025 wurde das **Diversitätsaudit des Stifterverbands** mit dem **Zertifikat „Vielfalt gestalten“** erfolgreich abgeschlossen, welches u. a. auch geschlechtsbezogene Bausteine der Gleichstellungsarbeit beinhaltet. Eine **Diversitätsstrategie** wurde darauf aufbauend im Jahr 2025 verabschiedet. Darüber hinaus war die RUB erfolgreich in der ersten Auswahlrunde des **Professorinnenprogramms 2030** des Bundes und der Länder und hat in diesem Rahmen auch das **Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“** erhalten. Im Jahr 2025 ist die RUB der von der Hochschulrektorenkonferenz verabschiedeten Selbstverpflichtung **„Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“** beigetreten. Die RUB bekräftigt damit ihr Ziel, Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren herzustellen und strukturelle Geschlechterungleichheiten weiter abzubauen.
Es lässt sich feststellen, dass die RUB eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik betrieben hat, gleichwohl sind wir bestrebt, diesen Weg mit gleichbleibender Entschlossenheit weiterzugehen.

GEP

[5] Governance an der Universität bezieht sich auf die Strukturen, Prozesse und Mechanismen, die zur Steuerung, Leitung und Verwaltung der Universität eingesetzt werden. Es umfasst die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden, wie Verantwortlichkeiten verteilt sind und wie die verschiedenen Akteure innerhalb der Universität – einschließlich der Verwaltung, der Fakultäten, der Studierenden und anderer Interessengruppen – zusammenarbeiten, um die Ziele und Missionen der Institution zu erreichen. [Quelle: https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/Governance_als_institutionelle_Aufgabe_von_Universitaeten_und_Fachhochschulen.pdf]

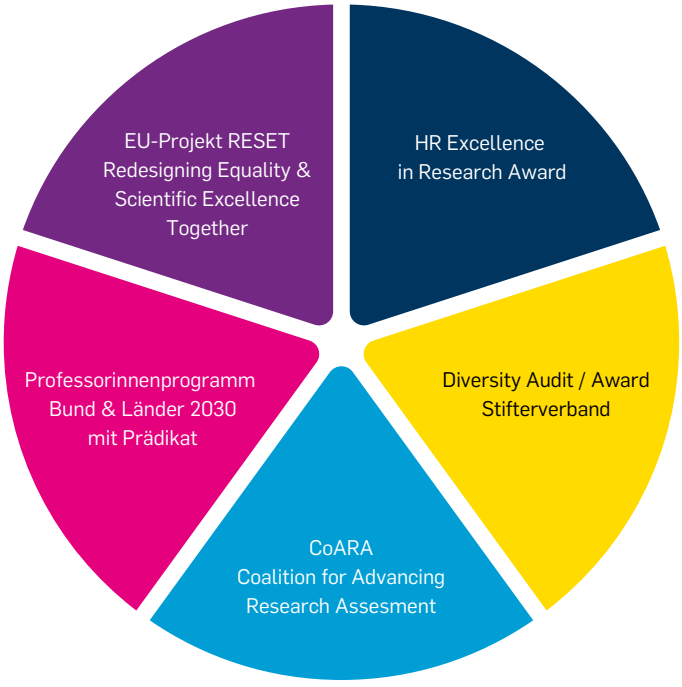



**Abb. 2:** Institutionelles Change-Management an der RUB berücksichtigt Gleichstellungsaspekte im unterschiedlichen Kontext: Der HR Excellence in Research Award, CoARA, das Diversity Audit des Stifterverbandes, das EU-Projekt RESET sowie die erfolgreiche Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder.

# HANDLUNGSFELD MONITORING & QUALITÄTSENTWICKLUNG IN GOVERNANCE, FORSCHUNG & LEHRE

Das Handlungsfeld “Monitoring & Qualitätsentwicklung in Governance, Forschung & Lehre” spielt eine zentrale Rolle im Rahmenplan für Gleichstellung unserer Universität. Es umfasst die systematische Erfassung und Analyse von Daten zur Gleichstellung, um Fortschritte und Handlungsbedarfe sichtbar zu machen. Durch regelmäßiges Monitoring können gezielte Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung in den Bereichen Governance, Forschung und Lehre implementiert und gesteuert werden. Das trägt dazu bei, Chancengleichheit nachhaltig zu fördern und strukturelle Barrieren abzubauen. Eine kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Strategien stellt sicher, dass die Gleichstellungsziele der Universität effektiv erreicht werden. Darüber hinaus wird Genderkompetenz in die universitären Strukturen und Managementprozesse integriert, um eine nachhaltige und umfassende Gleichstellungskultur an der RUB weiter zu fördern.

## Datenmonitoring & Qualitätsentwicklung

Das Datenmonitoring bildet einen grundlegenden Bestandteil dieses Gleichstellungsrahmenplans und ist als Anhang **„Datenmonitoring Gleichstellung”** verfügbar. In der Laufzeit dieses Rahmenplans wird das Datenmonitoring fortlaufend in die internen Systeme für Gleichstellungszahlen sowie als Datenbasis für die Zielvereinbarungen für Gleichstellung implementiert, eine **jährliche Veröffentlichung von Basisdaten der Gleichstellung** wird transparent und frei zugänglich veröffentlicht.

GEP

## Berufungspolitik

Wichtige Bestandteile der **gendergerechten Berufungspolitik** sind: Die RUB hat **fakultätsspezifische Quoten für die Berufung von Wissenschaftlerinnen** fest als hochschulplanerisches Instrument in die jeweils mit den Fakultäten abzuschließenden Perspektivvereinbarungen sowie in den **Zielvereinbarungen zur Gleichstellung** verankert.

Die Steigerung des Anteils von Professorinnen setzt strategische Berufungsverfahren voraus, weshalb dem **Berufungsmanagement** auch künftig besondere Aufmerksamkeit zukommt. Das Rektorat ernennt Berufungsbeauftragte, die als fachfremde Mitglieder in Berufungskommissionen mitwirken und auf die Einhaltung der Verfahrensregeln, insbesondere auch auf

Gleichstellungsaspekte, achten. Jedes Berufungsverfahren, das mit der Berufung auf eine Universitätsprofessur verbunden ist, wird von einer*m Berufungsbeauftragten begleitet (W1TT, W2 und W3). Die Berufungsbeauftragten werden durch das Berufungsmanagement geschult und mit Informationspaketen im RUB-internen Serviceportal ausgestattet. Rektorat und Prorektorat für Diversität unter Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten laden zu einem jährlichen Austausch ein, bei dem Erfahrungen aus Berufungsverfahren ausgetauscht, Best Practice-Beispiele eruiert und aktuelle Probleme sowie das Phänomen Unconscious Bias, der unbewussten Voreingenommenheit, in den Kommissionen thematisiert werden. Darüber hinaus ist gemäß der gesetzlichen Vorgaben eine aktive Teilnahme der zentralen bzw. der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren zu ermöglichen.
Die Mitglieder der Berufungskommissionen werden durch barrierefreie Bereitstellung entsprechender Handreichungen, z. B. im Serviceportal, auf die Arbeit in der Berufungskommission vorbereitet. Dazu gehört auch ein Assistent, der Schritt für Schritt den formal korrekten Ablauf eines Berufungsverfahrens erläutert. Eine höhere **Transparenz von Auswahlverfahren**, etwa durch die Möglichkeit der Abfrage des jeweiligen Verfahrensstatus, ist erstrebenswert, um die Zufriedenheit der Bewerber*innen zu erhöhen. Auf Anregung der Berufungsbeauftragten wird an der Etablierung eines einmal pro Semester stattfindenden Qualitätszirkels als Raum für eine kollegiale Fallberatung gearbeitet.
Das Rektorat verfolgt das Ziel einer geschlechterparitätischen Auswahl der Berufungsbeauftragten, es ist darüber hinaus geplant, die Informationen mit einem besonderen Augenmerk auf Diversitätssensibilität zu überarbeiten, um die Mitglieder der Berufungskommissionen besser zu unterstützen.
Das Berufungsmanagement hat in Zusammenarbeit mit der studentischen Senatsfraktion und im Auftrag des Senats sowie Rektorats eine **Überarbeitung der Berufungsordnung** vorgenommen, welche gleichstellungsrelevante Aspekte einschließt (hier veröffentlicht):

- **Gendersensible Formulierung:**
  Die Berufungsordnung ist durchgehend gendersensibel formuliert.

- **Verbindliche Vorgaben:**
  Universitätsgremien erhalten verbindliche Vorgaben zur Förderung der Internationalisierung, Diversität und Gendersensibilität, insbesondere bei der Auswahl der externen Gutachter*innen und der Besetzung von Berufungskommissionen.

- **Geschlechterparitätische Auswahl:**
  Die Auswahl der externen Gutachter*innen soll nach Möglichkeit geschlechterparitätisch und diversitätssensibel erfolgen.

- **Einbindung der Diversitätsbeauftragten**:
  Diversitätsbeauftragte werden in der Berufungsordnung ausdrücklich erwähnt und können im Verfahren mitwirken, sofern sie von den Fakultäten als Mitglied der Berufungskommission benannt werden.

- **Dynamische Anpassung der Regelungen zu Befangenheiten:**
  Diese dienen der Verfahrenssicherheit, Qualitätssicherung und Transparenz.

# Instrumente der strategischen Steuerung an der RUB

Durch **strategische Werkzeuge und Vereinbarungen** arbeitet die RUB kontinuierlich daran, Chancengleichheit und Gleichstellung zu steuern, zu fördern und zu gewährleisten. Der Hochschulentwicklungsplan umfasst die gesamte Universität und definiert die zentralen Entwicklungsziele, wobei die Förderung der Gleichstellung und Genderkompetenz als eine der gemeinsamen Kernaufgaben festgeschrieben ist. Ergänzend dazu formuliert und steuert der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung die hochschulweiten Ziele zur Gleichstellung und dient als Leitfaden für alle Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE).
In einem dialogischen und partizipativen Verfahren werden zwischen dem Rektorat und den jeweiligen Fakultäten bzw. ZWE Vereinbarungen getroffen, die die wesentlichen Entwicklungsziele für die Laufzeit der Vereinbarung, in der Regel fünf Jahre, festlegen. Diese Perspektivvereinbarungen verpflichten die Fakultäten bzw. ZWE auf die Erreichung dieser Ziele. Zudem analysieren die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung ergänzend hierzu die Geschlechterverhältnisse auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen vom Studium bis zur Professur sowie beim wissenschaftsunterstützenden Personal und legen verbindliche Gleichstellungsziele fest, die erreicht werden sollen.




# Maßnahmen

**Zielvereinbarungen zur Gleichstellung** dienen als Instrument zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und basieren auf der gesetzlichen Möglichkeit der Nutzung einer „Experimentierklausel“ nach § 6a LGG NRW zum Gleichstellungsplan. Dazu schließt in Anschluss an den vorgehenden Rahmenplan innerhalb des kontinuierlichen Fortschreibungsprozesses jede Fakultät/ZWE ab 20 Beschäftigten im Zuge der Perspektiv-/Dialoggespräche eine Zielvereinbarung zur Gleichstellung ab. Gegenstand dieser sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sein. Die RUB nutzt die Experimentierklausel im Landesgesetz und setzt statt Gleichstellungsplänen diese Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten/ZWEs ein, da damit – auch aufgrund ihrer Dialogorientierung – ein individuelles und geeignetes Entwicklungsinstrument eingesetzt werden kann.
Zeitlich werden die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung an den Prozessbeginn der Perspektivplanungen oder den Dialoggesprächen mit den Fachbereichen geknüpft und umfassen eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren.

# Meilensteine

- **Zielvereinbarungen:** Das Rektorat schreibt die erfolgreiche Gleichstellungmaßnahme fort und schließt mit den Fakultäten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten sowie der Universitätsverwaltung **in der Laufzeit des Rahmenplans jeweils verbindliche Zielvereinbarungen zur Gleichstellung** ab (Fortsetzung der Maßnahme). In den Zielvereinbarungen werden **verantwortliche Personen zur Umsetzung der Maßnahmen benannt**, bei Ausscheiden geht die Verantwortung zunächst an die/den amtierende*n Dekan*in bzw. das Direktorium über (neue Maßnahme). In den Zielvereinbarungen werden alle Statusgruppen berücksichtigt.

- Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige **Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen** (Fortsetzung der Maßnahme).

- **Kopplung Perspektivplanungen und Zielvereinbarungen**: Die Zielvereinbarungen für Gleichstellung werden während der Laufzeit des Rahmenplans an die Perspektivplanungen der Fakultäten zeitlich gekoppelt. Die Gleichstellungsziele werden somit nachhaltig als Bestandteil der Perspektivgespräche verankert, um Planbarkeit hinsichtlich der Zielerreichung zu erhöhen. Die Eröffnung von Berufungsverfahren aus den vereinbarten Perspektivplanungen können nur bei Vorliegen der Zielvereinbarung Gleichstellung sechs Monate nach Abschluss der Perspektivvereinbarung erfolgen, somit wird eine höhere Verbindlichkeit und parallele Laufzeiten der Zielvereinbarungen Gleichstellung und der Perspektivplanungen gewährleistet (neue Maßnahme). Nach der Hälfte der fünfjährigen Laufzeit werden die **Zielvereinbarungen durch die Universitätsverwaltung evaluiert und der Gleichstellungskommission vorgelegt**. Der Gleichstellungskommission kommt im Zielvereinbarungsprozess eine zentrale Rolle als qualitätssichernde Instanz zu. Sie überwacht die Aufstellung, Umsetzung und Fortschreibung der Zielvereinbarungen. Im Bedarfsfall können in einem zusätzlichen, dialogorientierten Prozess die Zielvereinbarungen zwischen Fakultätsleitung und Gleichstellungskommission diskutiert und Anpassungen vorgenommen werden.

- Qualitätssicherung durch **fortlaufende Bestandsaufnahmen und -analysen der Beschäftigtenstruktur für die Zielvereinbarungen Gleichstellung** sowie Fortschreibung und transparente Information hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur der RUB durch ein kontinuierliches internes **Gleichstellungsmonitoring und -controlling. Diese schließt eine jährlich aktualisierte Veröffentlichung von Basisdaten** als Anhang zum Rahmenplan während der fünfjährigen Laufzeit ein (neue Maßnahme). Zur Sicherstellung des Gleichstellungscontrollings arbeitet das zentrale Gleichstellungsbüro dabei eng mit dem Dezernat für Hochschulentwicklung und Strategie zusammen, um ein umfassendes und fortlaufendes Monitoring von geschlechtsspezifischen Informationen im Sinne einer strategischen Steuerung fortzuschreiben und hinsichtlich abgefragter Parameter bedarfsorientiert zu erweitern (neue Maßnahme).

- Ressourcen für Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit durch das **Lore-Agnes Vision Programm:** Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den dezentralen Diversitätsbeauftragten werden jährlich Mittel in Höhe von 150.000 € nach einem transparenten Verteilungsschlüssel zur Verfügung gestellt (Fortsetzung und Erweiterung der Maßnahme).

- **Lore-Agnes Vision Award:** Der Lore-Agnes Preis in Höhe von 7.500 € wird jährlich im Rahmen der akademischen Jahresfeier an Personen vergeben, welche sich in den Bereichen Gleich-

stellung, Diversität oder Inklusion an der RUB außerhalb ihrer hauptamtlichen Tätigkeit verdient gemacht haben. Das Rektorat vergibt den Preis basierend auf Vorschlägen der Gleichstellungskommission und der Universitätskommission für Diversität (Fortsetzung und Erweiterung der Maßnahme).

GEP
- **Evaluation des Rahmenplans:** Nach der Hälfte der Laufzeit in 2027 sowie abschließend in 2029 erfolgt eine Zwischenevaluation des Rahmenplans für Gleichstellung und eine entsprechende bedarfsgerechte Steuerung bei Abweichungen in der (voraussichtlichen) Zielerreichung (Fortsetzung der Maßnahme).

- **Transparenz und Gegenwartsbezogenheit der Gleichstellungsarbeit**: Der Rahmenplan Gleichstellung einschließlich der Daten zum Gleichstellungsmonitoring, die Zielvereinbarungen Gleichstellung, (intersektionale) Gleichstellungsprojekte und Handreichungen werden auf zentralen Seiten der RUB öffentlich gemacht und **fortlaufend aktualisiert** (Fortsetzung und Erweiterung der Maßnahme).

- **Partizipation in Gremien:** Wir erachten das Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an den Entscheidungen der Universität als Selbstverständlichkeit und streben daher eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in unseren zentralen Organen und Gremien sowie deren Vorsitz an. In der akademischen Selbstverwaltung überproportional engagierte Professorinnen können **Entlastungsmaßnahmen** nutzen, in der Laufzeit des Rahmenplans sollen entsprechende Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen, Personal aus Technik und Verwaltung sowie Studierende entwickelt, geprüft und umgesetzt werden (neue Maßnahme).

- Um besonders engagierten Professorinnen Freiräume für Forschungstätigkeit zu verschaffen, ist ein **Entlastungsmodell für Professorinnen geplant**, welches bis zur Hälfte der Laufzeit des Rahmenplans erarbeitet wird: Diese sollen für definierte Tätigkeiten, die der Förderung von Chancengerechtigkeit dienen, Entlastungspunkte erwerben können. Diese sollen in Form von Lehrdeputatsreduktionen eingesetzt werden können. Darüber hinaus ist auch das Ansparen von Entlastungspunkten für ein außerordentliches Forschungsfreisemester möglich (neue Maßnahme).

## Reduktion des Gender Pay Gap

GEP

Ausgehend von den Ergebnissen des Gender-Reports, der in NRW einen Gender Pay Gap zu Lasten der Professorinnen feststellte, initiierte das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes NRW einen Dialogprozess mit den Universitäten und Hochschulen. Hauptursache für die Besoldungsdifferenz sind variable Leistungsbezüge. Als Ergebnis dieses Prozesses wurde am 8. April 2022 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet.
Hieraus leiten sich verschiedene Maßnahmen ab, die auch in der Laufzeit des Rahmenplans Gleichstellung konsequent angewendet und ggf. weiterentwickelt werden. Diese neuen Maßnahmen umfassen insbesondere:

- **Sensibilisierung der Hochschulleitung:** Vor der Entscheidung über die Höhe der Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen erfolgt eine Sensibilisierung der Hochschulleitung.

- **Verschriftlichung und Veröffentlichung der Regelungen:** Die Richtlinie für Leistungsbezüge wurde 2024 publiziert. Sie enthält flexible Regelungen mit Ermessensspielräumen für die **Vergabe von Leistungsbezügen für besondere Leistungen** und berücksichtigt Aspekte der Chancengerechtigkeit, insbesondere Verzögerungen oder Einschränkungen durch Schwangerschaft, Kinderbetreuungszeiten, Pflegezeiten, (chronische) Krankheiten, Reiseeinschränkungen o. ä. sowie nachweisbare Ungleichgewichte bei der Vergütung von Männern und Frauen im **Gender Pay Gap**.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Gender Pay Gap zu reduzieren und eine gerechtere Vergütung an den Hochschulen zu gewährleisten.

# Gleichstellungsbeauftragte an der RUB

Nach § 24 Hochschulgesetz NRW (HG NRW) bestellt unsere Universität **zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.** Die Wahl, Bestellung und Amtszeiten der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen regelt die Wahlordnung für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der RUB. Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 17 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) sowie in § 24 HG NRW geregelt.
Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** unterstützt und berät unsere Universität und wirkt mit bei der Ausführung des LGG NRW sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können. Sie nimmt die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Universität sind, wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unserer Universität hin – insbesondere auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fakultätsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Zudem berät und unterstützt sie die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.
**Entlastung und Ressourcen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.** Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren bisherigen Dienstaufgaben vollständig freigestellt. Ihre Stellvertreterinnen werden auf Antrag mindestens bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit freigestellt. Zur wirksamen Erfüllung ihres Auftrags wird die Gleichstellungsbeauftragte mit ausreichenden Personal- und Sachmitteln ausgestattet. Unsere Fakultäten, ZWE sowie zentralen Betriebseinheiten mit mindestens 20 Beschäftigten bestellen **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** und ihre Stellvertretungen. Diese wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultäten und Einrichtungen hin. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der jeweiligen Leitung frühzeitig und verbindlich in den Zielver-

einbarungsprozess zur Gleichstellung einbezogen. Sie haben gegenüber der Leitung eine beratende und initiierende Funktion. Sie können stellvertretend für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Gremien der Fakultät bzw. Einrichtung mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Universitätsverwaltung über universitätsinterne Ausschreibungen zur Gleichstellung (z. B. Lore-Agnes Vision Award und Ausschreibung des Amtes der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) informiert. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind in ihren jeweiligen Fakultäten bzw. Einrichtungen Ansprechpartnerinnen für individuelle Beratungen zu Gleichstellungsfragen. Die Fakultäten und ZWEs informieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Wahlen oder personellen Veränderungen über die verantwortlichen gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

**Entlastung und Ressourcen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.** Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden diese in angemessenem Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die jeweilige Leitung stellt notwendige finanzielle und räumliche Ressourcen (Sachmittel, SHK-Stunden für studentische Gleichstellungsbeauftragte, Räumlichkeiten für vertrauliche Beratungen) zur Verfügung. Der Umfang der Entlastung und der bereitgestellten Ressourcen ist Gegenstand der Zielvereinbarung zur Gleichstellung. Zusätzlich unterstützen Mittel aus dem Lore-Agnes Vision Programm die Maßnahmen der dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten.

**Koordination und Zusammenarbeit**. Die Vollversammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unter dem Vorsitz der zentralen Gleichstellungsbeauftragten dient der Koordination, Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit auf den verschiedenen Ebenen und in den Einrichtungen unserer Universität. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können diese gleichermaßen einberufen. Darüber hinaus vereinbaren die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Regeln zur Zusammenarbeit sowie zur gegenseitigen Information und Vertretung. Das Gleichstellungsbüro stellt den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einen **Leitfaden zur Unterstützung ihrer Arbeit** zur Verfügung. Darüber hinaus erhalten während der Laufzeit dieses Rahmenplans neu ins Amt gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ein **Informationspaket**, welches durch jährliche **Fortbildungsangebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** an der RUB und gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der UA Ruhr kontinuierlich in der Laufzeit des Rahmenplans fortgesetzt wird und speziell auf die Bedürfnisse der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zugeschnitten ist. Bedarfsorientiert können weitere Fortbildungsangebote zum Thema Gleichstellung auch für andere Zielgruppen durch das Gleichstellungsbüro angeboten werden. Zudem fördert das Gleichstellungsbüro die **intersektionale Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Vernetzung mit den dezentralen Diversitätsbeauftragten**.

# Maßnahmen und Meilensteine

- In der Laufzeit des Rahmenplans findet mindestens einmal im Semester eine **Vollversammlung der Gleichstellungsbeauftragten** statt (Fortsetzung der Maßnahme).

- Die **Gleichstellungskommission** berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags. Sie erfüllt die in der Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission festgelegten Aufgaben (Fortsetzung der Maßnahme).

- **Transparenz der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten** und **ZWEs**: Gleichstellungsinformationen werden in den Fakultäten fortlaufend sowie auch in den ZWE und Betriebseinheiten auf den jeweiligen Webseiten, einschließlich Zielen, Initiativen und Ansprechpersonen für Gleichstellungsarbeit, vorgestellt (Fortsetzung der Maßnahme).

- Die **Sichtbarkeit der Gleichstellungsaktivitäten** an der RUB wird durch das **Magazin Chancen=** erhöht, das im Rahmen des Lore-Agnes-Programms entwickelt und verstetigt worden ist. Das Magazin informiert die Hochschulgemeinschaft über verschiedene Gleichstellungsthemen. Ergänzend dazu erweitert ein eigener Social-Media-Kanal des zentralen Gleichstellungsbüros das Portfolio der **Öffentlichkeitsarbeit** (neue Maßnahme).

- Darüber hinaus findet eine **intersektionale Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Organen der Antidiskriminierungsstelle sowie den gewählten dezentralen Diversitätsbeauftragten** an den Fakultäten und ZWEs statt. Eine Vernetzung mit den dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten berücksichtigt Intersektionalität, d.h. die Adressierung von Mehrfachdiskriminierungen zusätzlich zum Geschlecht. Initiiert durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Antidiskriminierungsbeauftragte wurde ein gemeinsames Lore-Agnes Projekt, **das Equity Network**, konzeptionell ausgearbeitet und ausgeführt. Dieses wird in der Laufzeit des Rahmenplans verstetigt mit dem Ziel eines jährlichen Vernetzungstreffens, unter anderem für gemeinsame Projekte der dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten (neue Maßnahme).

- Darüber hinaus existieren auch **universitätsübergreifende Gleichstellungsaktivitäten** im Rahmen der seit 2007 bestehenden Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr), die gemeinsam mit der TU Dortmund und der Universität Duisburg-Essen durchgeführt werden. Die Universitäten der UA Ruhr wurden mehrfach für die erfolgreiche Umsetzung ihrer Gleichstellungsstrategien im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und des Professorinnenprogramms des BMBF ausgezeichnet. Gemeinsam haben die Universitäten der UA Ruhr neue Wege zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen beschritten: Die **Research Academy Ruhr** bietet das erste kooperativ verantwortete Personalentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen in der deutschen Hochschullandschaft an. Die in der UA Ruhr etablierte **Geschlechterforschung** bietet zudem eine breite wissenschaftliche Basis für die Reflexion gesellschaftlicher Strukturen und Prozesse unter Genderaspekten. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen treiben gemeinsam die **Gleichstellung der Geschlechter als strategisches Ziel in der UA Ruhr** voran, dabei arbeiten sie eng zusammen zu aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen an den drei Universitäten und entwickeln **standortübergreifende Aktivitäten** (Fortsetzung der Maßnahme).

Im Rahmen des Horizon 2020 Projekts RESET (Redesigning Equality and Scientific Excellence Together) unterstützte die RUB gemeinsam mit der University of Oulu als Mentorin die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien an Partneruniversitäten in der EU. Ziel des Projekts ist die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter unter Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen. Ein integratives Verständnis von wissenschaftlicher Exzellenz wurde entwickelt und an der RUB implementiert, wobei auch die kollektive Dimension von Exzellenz auf institutioneller Ebene betrachtet wird. Dieses Ziel wird durch das **RESET „Joint Statement“** unterstützt, das 2022 von allen Universitätsleitungen des Konsortiums unterzeichnet wurde (neue Maßnahme).

- Die RUB übernahm das Teilprojekt **„Förderung von Gleichstellungs- und diversitätssensibler Governance“**, in dem Inhalte zur Förderung einer inklusiven Campuskultur entwickelt wurden. Ergebnisse aus RESET flossen beispielsweise in die Handreichung für **genderinklusive Sprache** der RUB mit ein. Bis zur Hälfte der Laufzeit des Rahmenplans wird darüber hinaus basierend auf den erarbeiteten Ergebnissen eine Handreichung für **geschlechter- und diversitätssensible visuelle Kommunikation** erarbeitet und zur Verfügung gestellt (neue Maßnahme).

- Ein weiterer wichtiger Bestandteil des durchgeführten Maßnahmenpakets ist der Bericht **„Diversity in gatekeeping positions: guidelines and lessons learnt”**, der an der RUB erstellt wurde. Dieser Bericht verfolgt den Ansatz „fix the institutions, don’t fix the women”[6] und schlägt Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen vor. Er basiert auf Ergebnissen von Fokusgruppendiskussionen, Workshops und Expert*innengesprächen mit Frauen in Führungspositionen. Die an der RUB entwickelte Toolbox **„boost and mentor the young generations”** enthält Ansätze zur Förderung von Diversität und Gleichstellung in frühen Karrierestufen, wobei die Bedeutung von Netzwerken und institutioneller Unterstützung berücksichtigt wird. Zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen wurde in den Jahren 2022 und 2023 die Medienkampagne “FACES OF CAMPUS” entwickelt und unter Beteiligung der Verwaltung, der wissenschaftlichen Gemeinschaft und der Hochschulkommunikation durchgeführt. Die Kampagne zielte darauf ab, die Anerkennung des Beitrags von Frauen in wissenschaftsstützenden Tätigkeiten zu fördern und Themen wie Work-Life-/Study-Life-Balance und Elternschaft in Studium und Wissenschaft zu behandeln. Es ist geplant, die **Aktivitäten hinsichtlich der Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem sowie Vereinbarkeitsthemen** während der Laufzeit des Rahmenplans fortzusetzen und weiter auszubauen (neue Maßnahme).

[6] Laura Bates, Simon and Schuster, 12.05.2022

# Qualitätsentwicklung in der Lehre

GEP

Mit dem 2019 gegründeten **Marie Jahoda Center for International Gender Studies** (MaJaC) entwickelte die RUB die bereits bestehenden Aktivitäten zur Geschlechterforschung in Lehre, Forschung und Transfer weiter. Die RUB verfügt dabei über Professuren mit explizitem Genderprofil in drei sozial- und geisteswissenschaftlichen Fakultäten sowie ein sehr aktives Netzwerk kooperierender Wissenschaftler*innen in unterschiedlichen Disziplinen. Diese beteiligen sich kontinuierlich an den **beiden (internationalen) Masterprogrammen** (1-Fach und 2-Fach) des Studienfachs Gender Studies, das im Jahr 2025 sein 20-jähriges Jubiläum feierte. Der international ausgerichtete 1-Fach-Master mit einem obligatorischen Auslandssemester bietet die Möglichkeit zur Absolvierung eines Double-Degrees, d. h. den Erwerb zweier offizieller Abschlüsse an der RUB und der Universität in Graz, Österreich. Die globale Vernetzung und langjährigen internationalen Lehr- und Forschungskooperationen der am Lehrangebot beteiligten Lehrstühle finden sich auch in den Lehrinhalten wieder. Mit dem Marie Jahoda Fellowship-Programm führt die RUB die traditionsreiche Marie Jahoda Gastprofessur fort und öffnet das Programm neben etablierten internationalen Wissenschaftler*innen seit 2023 auch für Early Career Researcher. Unter dem Titel **„Geschlechterforschung an der Ruhr“** kooperiert das MaJaC eng mit Geschlechterforschenden an der TU Dortmund und der Universität Duisburg-Essen. Der Transfer von Geschlechterwissen in die Praxis bildet einen weiteren Schwerpunkt des MaJaC. Der Fokus liegt hier auf der Entwicklung und Umsetzung konkreter Programme, etwa durch die Entwicklung geschlechtergerechter Angebote im Bereich **Entrepreneurship Education** für angehende Gründerinnen an Hochschulen oder auch die Konzeption geeigneter kommunaler Maßnahmen für Geschlechterparität in Gremien. Eine wachsende Bedeutung kommt derzeit der sach- und fachgerechten Kommunikation zu den Lehr-, Forschungs- und Transferaktivitäten der RUB-Geschlechterforschung zu. Auch vor dem Hintergrund sinkender Studierendenzahlen ist die Vermittlung fach- und studiengangsbezogener Informationen auf Social Media (z.B. Instagram oder auch LinkedIn) unerlässlich und durch eine angemessene Öffentlichkeitsarbeit nachhaltig zu sichern.

# Maßnahmen und Meilensteine

- Die nachhaltige **Verankerung von Genderkompetenzen in der Lehre,** welche Lehrende und Lernende einschließt, ist ebenso wie der Beitrag zu einem frei von Geschlechterklischees, selbstbestimmten, vertrauensvollen und inklusiven Lehr- und Lernumfeld ein erklärtes Ziel und wird mit der Handreichung zum Umgang mit sensiblen Inhalten in der Lehre ergänzt. Des Weiteren werden entsprechende Angebote zur **Diversitätskompetenz unter Berücksichtigung der Genderkompetenz im Optionalbereich** zum Erwerb eines Microcredential / Diversitätszertifikats integriert. Der neue im Rahmen der europäischen Universitätsallianz UNIC – European University of Cities in Post-Industrial Transition – entwickelte Masterstudiengang SEOS – **Superdiversity in Education, Organisations and Society** – bietet Studierenden eine einzigartige Möglichkeit zum praxisnahen und interkulturellen Austausch. Acht Universitäten in acht verschiedenen Ländern setzen dabei gemeinsam ein Studienprogramm um (neue Maßnahmen).

- **Aktivitäten der Fakultäten:** Unsere Fakultäten leisten durch ein breit gefächertes Angebot einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit im Studium. Sie beteiligen sich an den zentralen Gleichstellungsaktivitäten und entwickeln eigene Projekte. In den Zielvereinbarungen beschreiben und reflektieren sie ihre Angebote für Studieninteressierte und Studierende in allen Phasen des Studiums und gehen dort auf Maßnahmen ein, die dazu beitragen, ausgeglichene Geschlechteranteile in den Studienfächern zu erreichen (Fortsetzung der Maßnahme).

- Die im RESET-Projekt erarbeiteten Inhalte zur **Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalten (Gender Impact Assesment, GIA)** wurden bereits an RUB-spezifische Anforderungen in einem eigenen Leitfaden angepasst und die Anwendung und Berücksichtigung dieser wird ebenfalls bis zur Hälfte der Laufzeit in Synergie mit dem **Leitbild Lehre** unter der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten und Genderkompetenz weiter ausgebaut (neue Maßnahme).

# HANDLUNGSFELD VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT/STUDIUM & SORGEAUFGABEN

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf soll allen Mitgliedern und Angehörigen der RUB ermöglicht werden. Sorgearbeit wird idealerweise gemeinschaftlich organisiert und auf viele Schultern geschlechtergerecht verteilt. Um die Mehrfachbelastungen von Frauen, die häufig den Großteil dieser Arbeit vorwiegend unbezahlt und für die Gesellschaft unsichtbar übernehmen, bilden vielfältige Unterstützungsmaßnahmen die Grundpfeiler eines geschlechtergerechten Leitbildes der RUB.

**GEP** Die **Stabsstelle Familiengerechte Hochschule** wurde 2015 im Personaldezernat der RUB verstetigt, ist zuständig für die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Beruf und Sorge-Verpflichtungen und treibt die strategische Weiterentwicklung einer familiengerechten Hochschulkultur in Wissenschaft und Verwaltung voran. Repräsentiert ist die Arbeit der Stabsstelle Familiengerechte Hochschule durch das Siegel **„Familie in der Hochschule“**, welches seit Beitritt zum gleichnamigen deutschlandweiten Verein seit mehreren Jahren bereits geführt wird. In diesem Verein engagiert sich die Stabsstelle stark und vernetzt sich mit Familienbüros anderer Hochschulen, insbesondere für den Best-Practice-Austausch. Darüber hinaus ist die RUB zusammen mit den anderen beiden Universitäten der UA Ruhr dem Siegel des Landesprogramms „Vereinbarkeit Beruf & Pflege“ im Jahr 2024 beigetreten, wodurch das Angebot für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung durch die Bereitstellung verschiedener Instrumente und Fortbildungsmöglichkeiten ausgeweitet werden konnte. Bereits 2006 hat die RUB die Zertifizierung des „audits familiengerechte hochschule“ erstmals erfolgreich absolviert und im Rahmen der Re-Auditierungen 2009 und 2012 zahlreiche Maßnahmen zur Familienorientierung für Studierende und Beschäftigte umgesetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta des Best-Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ in 2015 hat die RUB Familienorientierung als Teil ihres Profils fest verankert und sich verpflichtet, ihr hohes Engagement bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten beizubehalten und bedarfsgerecht auszubauen. Die vom AKAFÖ getragene Kindertagesstätte UniKids unterstützt seit 2011 die Beschäftigten und Studierenden auf dem Campus bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft/Studium und trägt in zahlreichen Fällen zur Gewinnung und Bindung von High Potentials bei. UniKids ist an den Erfordernissen des universitären Betriebs ausgerichtet, was sich z. B. in der Einrichtung von bilingualen Gruppen und in wissenschaftsadäquaten Öffnungszeiten mit einer Randzeitenbetreuung zeigt. Neben den bereits bestehenden Angeboten wie den Mobilen Kinderzimmern, Familien-Räumen und der großen Campus-Kita UniKids und dem umfangreichen Beratungsangebot zum Thema Elternzeit, Mutterschutz und Pflege Angehöriger erarbeitet die Stabstelle weiterreichende Projekte im Sinne einer familiengerechten Hochschule. Eine durchgeführte Bedarfsanalyse in Form einer quantitativen Befragung aller Beschäftigten zum Thema flexible Kinderbetreuung bzw. Notfallbetreuung Anfang 2021 ergab einen hohen Bedarf an flexiblen Lösungen über das bestehende Angebot an Kita und Tagespflege, v. a. bei Gastwissenschaftler*innen, hinaus, welche im laufenden Kita-Jahr an die RUB kommen. Basierend auf diesen Ergeb-

nissen wurde seit Jahresbeginn 2023 die **Möglichkeit einer Notfallbetreuung** durch einen externen Anbieter geschaffen. Mit dem umfangreichen Angebot können Betreuungsengpässe (z. B. Streiktage Kita, Erkrankung Tagesmutter/-vater) kurzfristig gelöst werden, auch auf Dienstreisen. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten und ist für sie kostenfrei. Darüber hinaus ist eine **Ferienbetreuung an der RUB** bereits seit ca. 20 Jahren etabliert und sehr gefragt. Das Angebot wurde 2023 professionalisiert und erweitert und wird an der RUB mithilfe eines externen Anbieters durchgeführt.

- Auf dem nahe gelegenen Gelände Mark 51°7 (Standort verschiedener Forschungsreinrichtungen der RUB) wurden in der dortigen Kita Villa Luna Belegplätze für die Beschäftigten der RUB eingekauft. Das Betreuungsplatzkontingent konnte somit ausgebaut werden, um den Bedarf an Kinderbetreuung im wissenschaftlichen Kontext für Angehörige und Mitglieder (Studierende, Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung, Wissenschaftliches Personal und Professor*innen) zu erweitern.

- Neben den bereits in den vorhandenen Gebäuden etablierten Eltern-Kind-Räumen werden diese in jedes neu zu bauende Gebäude automatisch eingeplant. Die familiengerechte Infrastruktur auf dem Campus und in den Außenliegenschaften wird somit stetig erweitert. Die Eröffnung einer Tagespflege in einem neuen Forschungsgebäude ist geplant.

- Die Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister wurde erneut verlängert. Dieser unterstützt alle Beschäftigten bei der Suche nach Kitaplätzen und anderen Betreuungslösungen. Dies ist ebenfalls ein wichtiger Baustein, um Kita-Plätze im laufenden Jahr vermitteln zu können. Auch hier wird ein Beratungs- und Vermittlungsangebot für pflegende Angehörige bereitgestellt.

Darüber hinaus bestehen Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Sorgeverpflichtungen in Form eines Netzwerkes für Studierende (in Kooperation mit dem AStA und dem AKAFÖ). Aus dem Netzwerk heraus sind verschiedene Angebote für Studierende wie das **Care-Café**, der **Care-Mittagstreff** und die studentisch organisierte **Eltern-Kind-Gruppe Campus Stars** entstanden. In Ergänzung dazu besteht die Möglichkeit der familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit im Teilzeitmodell vor dem Hintergrund familiärer Aufgaben gemäß § 11 TV-L, **Telearbeit/ mobiles Arbeiten** und **Mitnahme von Kindern bei Dienst- und Forschungsreisen**. Die RUB ist zudem Mitglied im universitätsübergreifenden **Dual Career Netzwerk Ruhr**. Die RUB spricht sich hinsichtlich familiärer Verpflichtungen dafür aus, die Sitzungszeiten der Gremien proaktiv familienfreundlich zu gestalten. Auch sollen Überschneidungen der Semesterzeiten mit den Schulferien in NRW vermieden werden. Bei entstehenden Überschneidungen informieren die Dekanate über flexible Anpassungsmöglichkeiten des Arbeits- und Lehralltages und unterstützen bei der Lösungsfindung.

# Maßnahmen und Meilensteine

- **Kitaplätze:** Trotz des hohen Engagements der RUB gibt es immer noch zu wenig Kinderbetreuungsplätze. Die Nachfrage ist sehr hoch. Die RUB verpflichtet sich deshalb, in den kommenden Jahren mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen (neue Maßnahme).

- **Unterstützung bei Elternzeit und Dienstreisen mit Kind:** In der Laufzeit des Rahmenplans werden die Serviceportalseiten der Stabstelle überarbeitet. Neben der Bereitstellung in englischer Sprache werden Leitfäden für die Beantragung von Elternzeit und Dienstreisen mit Kind an der RUB etabliert sowie weiterführende Informationen zur Verfügung gestellt (neue Maßnahme).

- **Informationen über das Betreuungssystem in Deutschland** und dazugehörige Sozialleistungen sollen für Personen aufbereitet werden, welche aus dem Ausland neu an die RUB kommen. In Zusammenarbeit mit dem DFG Gender- und Diversityconsulting soll eine weitere Kategorie im Serviceportal zu den familiengerechten Angeboten der RUB explizit für Gastwissenschaftler*innen errichtet werden (neue Maßnahme).

- **Förderung von aktiver Vaterschaft und Sichtbarkeit von Vätern:** Zum Thema aktive Vaterschaft fand eine Auftaktveranstaltung im Rahmen eines Lore-Agnes geförderten Projektes statt. In der Laufzeit des Rahmenplans sollen interessierten Vätern weitere Veranstaltungen angeboten werden. Während der Laufzeit des Rahmenplans sollen Netzwerkmöglichkeiten initiiert und ggf. verstetigt werden (neue Maßnahme).

- **Unterstützung von Vernetzungsangeboten**: Für Eltern, Studierende mit Kind/pflegende Studierende an der RUB und ggf. darüber hinaus sollen weitere Vernetzungsprojekte bei Bedarf unterstützt und zur Meinungsbildung herangezogen werden (neue Maßnahme).

- **Beratungsangebote** werden auf dezentraler Ebene sichtbar und niederschwellig angeboten. Bei Bedarf wird entsprechend an zentrale Beratungsstellen verwiesen.

# HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFTS-KARRIERE, AUSWAHLVERFAHREN, PROFESSIONELLE IDENTITÄT & SCHULUNG

In diesem Handlungsfeld werden zentrale Aspekte der akademischen Laufbahn und der beruflichen Entwicklung in der Wissenschaft beleuchtet. Der Fokus liegt auf der Gestaltung fairer und transparenter Auswahlverfahren, der Förderung einer professionellen Identität sowie der kontinuierlichen Schulung und Weiterbildung. Ziel ist es, Chancengleichheit zu gewährleisten, Diversität zu fördern und die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit durch gezielte Maßnahmen und Programme zu steigern. Durch die Implementierung dieser Strategien sollen Wissenschaftlerinnen bestmöglich unterstützt und ihre Karrierewege nachhaltig gestärkt werden. Wissenschaftskarrieren sollen planbarer, transparenter und chancengerechter werden. Auf dieses Ziel wirken verschiedene Steuerungselemente, Projekte und Organisationsentwicklungsprozesse an der Ruhr-Universität hin.

## Wissenschaftskarrieren

GEP

Ein zentrales Element ist die Anwendung von **Gleichstellungsquoten nach dem Kaskadenmodell**, das eine proportionale Repräsentation von Frauen in allen akademischen Karrierestufen sicherstellt, und ein **Berufungsmanagement**, welches die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten sicherstellt.
Weitere Instrumente der strategischen Steuerung wie die **geschlechtergerechte aktive Rekrutierung im STAR Programm** (Strategic Active Recruitment in Nachfolge an das OpenField Programm) werden fortgeschrieben und weiterentwickelt, um herausragende Wissenschaftlerinnen gezielt anzusprechen und zu gewinnen. Dies sieht unter anderem die Verpflichtung zur paritätischen Besetzung der entsprechenden Positionen an den Fakultäten vor. Bis zur Hälfte der Laufzeit des Rahmenplans wird darüber hinaus ein **Leitfaden zur Anrechnung von Sorgezeiten bei der Ermittlung des wissenschaftlichen Alters** erarbeitet, um die Karrierechancen von Wissenschaftler*innen mit familiären Verpflichtungen zu verbessern.
**Aktive Rekrutierung** bezieht sich auf gezielte Maßnahmen und Strategien, um qualifizierte Studierende, Wissenschaftler*innen und Mitarbeitende für die Hochschule zu gewinnen. Dies umfasst die Teilnahme an Bildungsmessen, die Durchführung von Informationsveranstaltungen, Nutzung sozialer Medien und Online-Plattformen sowie die direkte Ansprache potenzieller Kandidat*innen. Ziel ist es, bis zur Hälfte der Laufzeit des Rahmenplans einen **Leitfaden für aktive Rekrutierung zu erarbeiten**, die Vielfalt und Qualität der akademischen Gemeinschaft und den Frauenanteil zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit der Institution zu stärken.
Die RUB hat den Prozess zur Entwicklung einer **HR Excellence in Research** Strategie (ehemals **Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R**) erfolgreich durchlaufen und darf seit dem 4. Januar 2024 das von der Europäischen Kommission vergebene ‚**Siegel HR Excellence in**

**Research‘** führen. Es weist Institutionen aus, die exzellente Rahmenbedingungen für Forschende schaffen. Im Rahmen des Prozesses hat sich die RUB verpflichtet, eine universitätsweite Richtlinie für **offene, transparente und leistungsorientierte Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren** (OTM-R Policy) für wissenschaftliches Personal zu implementieren. Durch diese Richtlinie soll Diskriminierung durch Transparenz abgebaut, Chancengleichheit im Rekrutierungsprozess ausgebaut und die Gleichstellung von unterrepräsentierten Gruppen gefördert werden.
Einen weiteren entscheidenden Impuls liefert das Projekt **„Neue Karrierewege an der RUB“**.
Die Chancengleichheit in der Wissenschaft hängt unmittelbar mit der Struktur, Transparenz und Anschlussfähigkeit wissenschaftlicher Karrierewege zusammen. Die RUB treibt deshalb die Entwicklung neuer Karrierewege in der Wissenschaft in kollaborativen Entwicklungsprozessen voran. Neue Karrierewege sowie unbefristete Stellenmodelle jenseits der Professur werden in Pilotprojekten erprobt und evaluiert. Chancengerechtigkeit ist integraler Bestandteil der neuen Karrierewege und wird insbesondere durch eine **Professionalisierung von Auswahlverfahren und Feedbackstrukturen sowie systematische Karrierebegleitung** verwirklicht. Das Projekt wird seit Oktober 2024 in Zusammenarbeit mit mehreren Pilotbereichen und -fakultäten implementiert und evaluiert.
Die RUB ist der internationalen **Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA)** beigetreten. Im Dezember 2023 hat die RUB als eine der ersten deutschen Universitäten das entsprechende Agreement for Reforming Research Assessment unterzeichnet. Im Januar 2024 erfolgte die Mitbegründung des National Chapters Germany von CoARA. Die Mitglieder von CoARA eint das Ziel, die Vielfalt von Forschungsbeiträgen und -karrieren anzuerkennen und ein tragfähiges System von qualitativer Leistungsmessung und Leistungsparametern zu entwickeln. Dadurch werden Transparenz von Verfahren und Karrierewegen adressiert sowie Diversitäts- und Gleichstellungsaspekte stärker berücksichtigt. Infolge des Beitritt zu CoARA wurde an der RUB ein Plan erarbeitet, in dem Meilensteine und Maßnahmen definiert werden, die beschreiben, wie die RUB künftig Forschungsleistungen und -karrieren gestalten möchte. Zentrale Aspekte dieses Maßnahmenplans betreffen die kritische Überprüfung bestehender Evaluationsprozesse an der RUB mit dem Ziel einer nuancierten und gerechten Leistungsbemessung, die nicht zuletzt auch auf Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte abstellt. Dadurch fügen sich die im Rahmen von CoARA avisierten Maßnahmen nahtlos in bestehende Bestrebungen der RUB wie dem Konzept „Neue Karrierewege“ ein. Im Dezember 2024 startete zudem das Projekt **‚CoARA ExPECT‘** in Kooperation mit den finnischen Universitäten Oulu und Tampere. Ziel ist die Entwicklung zielgruppengerechter, gleichstellungs- und diversitätssensibler Informations- und Schulungsmaterialien zur **fairen Bewertung von Forschungsleistungen**. So soll der Kulturwandel hin zu einer qualitativen, unvoreingenommenen Begutachtung von Forschungskarrieren und -leistungen weiter unterstützt werden.

RESET

Die RUB bietet ein breitgefächertes Trainings- und Fortbildungsangebot an. Eine wichtige Basis hierfür ist das im Dezember 2024 erfolgreich abgeschlossene EU-Projekt **„RESET“**, das gleichstellungs- und diversitätspolitische Ziele systematisch mit Talentförderung verknüpft.
Auch die **RUB-internen Fortbildungsangebote** berücksichtigen sowohl Gleichstellungs- als auch Diversitätsaspekte. Der mit eigenem Budget ausgestattete Fortbildungsbereich „Chancengleichheit, Inklusion & Diversity“ macht Angebote zur Karriereentwicklung und wissenschaftlichen Karriereplanung, Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-geförderten Programmen und praxisorientierte Angebote, die den Umgang mit Vielfalt im Arbeitsalltag unterstützen. Auch die Prävention von Gewalt gehört zum Angebotsportfolio. Formate zu diesen Themen sind auch fester Bestandteil des Angebots des Dezernats für Strategische Personal- und Talententwicklung und werden nachhaltig finanziert. **Gleichstellungs- und Diversitätsgerechtigkeit** gehören ebenso wie Evidenzbasierung und wissenschaftliche Fundiertheit der Angebote, Transparenz sowie der Einbezug von Erfahrungswissen der Teilnehmenden zu den Gestaltungsgrundsätzen der Personalentwick-

GEP

lungsangebote. Dies gilt für alle Trainings und Formate über das Themenfeld ‚Chancengleichheit, Inklusion & Diversity' hinaus.
Ergänzt werden die frei für alle Beschäftigten zugänglichen **Trainingsangebote durch zielgruppenspezifische und bedarfsorientierte Angebote**, insbesondere gleichstellungsorientierte Mentoringprogramme für Early Career-Wissenschaftlerinnen, die sowohl fachübergreifend als auch fachspezifisch für klinisch tätige Medizinerinnen angeboten werden.
Grundsatz der zielgruppenspezifischen, insbesondere der frauenspezifischen, Angebote ist die **Stärkung der Ressourcen**, der **Sichtbarkeit und der Netzwerke weiblicher Beschäftigter**. An der RUB sind verschiedene **Netzwerkformen** etabliert: Das 2015 gegründete **Women Professors Forum** bietet z. B. Professorinnen der RUB die Möglichkeit zum persönlichen Austausch und engagiert sich in der Gleichstellungspolitik.
Wissenschaftlerinnen der RUB werden jährliche **Vernetzungsmöglichkeiten im Rahmen des internationalen Tages von Frauen und Mädchen in der Wissenschaft** gegeben. Ziel dieser Veranstaltung ist es, interdisziplinären Austausch zu fördern und Netzwerke zu schaffen und auszubauen. Für Mitarbeiterinnen aus den Bereichen Technik und Verwaltung wird im Rahmen der Frauenwoche die jährliche Veranstaltung **„Am Puls der Zeit"** mit vielfältigen Fortbildungselementen angeboten.
Zentral ist darüber hinaus die Sensibilisierung und Schulung von Beschäftigten aller Geschlechter – insbesondere von Führungskräften – zur **Prävention von Voreingenommenheit und Diskriminierung und zur Förderung eines gleichstellungs-, diversitäts- und inklusionsfreundlichen Arbeitsumfelds.** Dazu gehört auch der konstruktive Umgang mit Herausforderungen für Gleichstellung und Inklusion, die nicht spezifisch für die RUB sind, sondern Organisationen im gesamten Wissenschaftssystem betreffen (‚fix the system').
Die RUB nimmt aktiv an universitätsübergreifenden fachlichen sowie hochschulpolitischen Diskussionen u. a. im Rahmen der UA Ruhr, LaKof und bukof zu Gleichstellung und Diversitätsförderung teil und transferiert Ergebnisse und Erkenntnisse daraus in ihre Personalentwicklungsarbeit.

Die Angebotsplanung erfolgt im Austausch mit den zentralen Gleichstellungs- und Diversitätsakteur*innen der RUB, insbesondere dem Gleichstellungsbüro und der Antidiskriminierungsstelle. Zudem berät das Dezernat für Strategische Personal- und Talententwicklung interessierte Institute, Arbeitsbereiche sowie (im Rahmen des internen **Gender und Diversity Consulting**) drittmittelgeförderte Forschungsprojekte zur Planung und Durchführung eigener gleichstellungs- und diversitätsfördernder Trainings, Veranstaltungen und Sensibilisierungsmaßnahmen. Diese meist anlassbezogen durchgeführten, zielgruppenspezifischen und dezentral finanzierten Angebote dienen auch als Experimentierräume für spezifische oder neuartige Themen und Formate.
Das zuständige Dezernat trägt Sorge für die Vernetzung der Akteur*innen, bietet Beratung zu Konzeption, Organisation und Qualitätssicherung und sichert den Wissenstransfer, um Erfahrungen aus erfolgreichen Pilotprojekten in die Organisation zu tragen. Entsprechendes gilt für den Transfer von Erkenntnissen und Erfahrungen aus einzelnen dezentralen Projekten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität, die im Rahmen des neu aufgelegten Lore-Agnes-Vision-Programms initiiert und durchgeführt wurden.
Auch in den kommenden Jahren wird die **systematische Berücksichtigung von Intersektionalität** in der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung (und im Gegenzug die systematische Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Trainings- und Fortbildungsangeboten zu Diversität) fortgesetzt. Insbesondere sind thematische Schwerpunktsetzungen in den Themenfeldern psychische Gesundheit und Neurodiversität sowie die Sensibilisierung für Machtmissbrauch geplant. Fortgesetzt und intensiviert wird die Stärkung des kritischen und konstruktiven Umgangs mit unbewussten Vorurteilen in Führung, Zusammenarbeit, Auswahlverfahren und Personalgewinnung.
**Statusgruppendiversität** – also die Heterogenität der Voraussetzungen und Bedarfe je nach Zugehörigkeit zu Wissenschaft, Technik und Verwaltung sowie Fach- und Führungsebene – wird verstärkt berücksichtigt und gezielt thematisiert, da sie

eng mit Aspekten von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit verwoben ist. Führungskräfte und Multiplikator*innen – beispielsweise die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die dezentralen Diversitätsbeauftragten – werden durch Personalentwicklungsmaßnahmen gezielt adressiert und als Akteur*innen für Chancengerechtigkeit einbezogen.
Schließlich erhält das etablierte **Mentoringangebot** eine komplementäre Perspektive mit Kurzimpulsen und Informationsangeboten zur Strategie des sog. ‚Sponsoring'. Während Mentoring den Fokus auf das Teilen von (implizitem) Wissen und Erfahrungen legt, bezeichnet ‚Sponsoring' im Kontext von Personalentwicklung das Teilen von konkreten Ressourcen, von Sichtbarkeit und Chancen – beispielsweise durch ein gezieltes Sichtbarmachen von Kolleg*innen, öffentliche Anerkennung und Würdigung von Leistungen, Publikationsmöglichkeiten u. v. m. Explizit von Sponsoring zu sprechen, würdigt bereits bestehende informelle Strukturen der gegenseitigen Unterstützung und bietet einen Anlass, das eigene Sponsoring-Handeln auf seinen Nutzen für gleichstellungs- und diversitätsbezogene Ziele zu überprüfen sowie in Abgrenzung zum Mentoring nicht vorrangig die Informations- und Lernbedarfe unterrepräsentierter Gruppen, sondern ihre Leistungen zu adressieren.

Ergänzend zu den Trainingsangeboten, Lernformaten und Austauschforen bietet die RUB ein umfassendes **internes Beratungsnetzwerk mit Beratungsexpert*innen zu Gleichstellung, Antidiskriminierung, Konflikten und Machtmissbrauch** sowie zu mentaler Gesundheit, sexualisierter Belästigung und Gewalt, geschlechtsspezifischer Benachteiligung, gleichstellungs- und diversitätssensibler Führung und Karriereplanung an. Besonders hervorzuheben ist im Gleichstellungskontext das Projekt **Unser Campus**, das sich auf Sexismus und sexualisierte Gewalt fokussiert und entsprechende Kampagnen betreibt, sowie die **Antidiskriminierungsbeauftragte**, die sich sowohl beratend als auch fortbildend mit Blick auf Konflikte, Diskriminierung und Machtmissbrauch, der nicht selten eine Gleichstellungskomponente besitzen, engagiert. Alle Beratenden machen die Rahmenbedingungen (z. B. zur Parteilichkeit) ihrer Beratung transparent und unterliegen je nach Aufgabe der Schweigepflicht oder der Vertraulichkeit. Eine regelmäßige fachliche Fortbildung der Beratenden z. B. zum Umgang mit belastenden Situationen wird sichergestellt.

# Maßnahmen und Meilensteine

- Wichtige Bestandteile der gendergerechten Berufungspolitik: Die RUB hat fakultätsspezifische Quoten für die Berufung von Wissenschaftlerinnen fest als hochschulplanerisches Instrument in der Perspektivplanung und in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten wie auch in ihrem Tenure-Track-Konzept verankert (Fortsetzung der Maßnahme).
- Geschlechtergerechte Digitalisierung von Auswahlverfahren: Das elektronische Bewerbungsmanagement BITE wird an der RUB als digitales Bewerbungsmanagementsystem eingeführt und eingesetzt. Darüber werden alle Bewerbungsverfahren vollständig abgebildet, geführt und dokumentiert. Durch die Nutzung erhalten die ausschreibenden Bereiche einen Rahmen, Orientierung und Unterstützung bei der Durchführung der Auswahlverfahren. Weiterhin werden Transparenz und Nachvoll-

ziehbarkeit für alle Beteiligten sichergestellt. Das System bildet die Grundlage, um innerhalb der Laufzeit des Rahmenplans ein Berichtswesen für Auswertungen auch für geschlechtergerechtes Recruiting aufzubauen. In BITE werden Bewerbungsmaßnahmen aller Statusgruppen, einschließlich Professuren, im Jahr 2025 implementiert (neue Maßnahme).

- Die erfolgreiche Bewerbung der RUB im Professorinnenprogramm 2030 bietet die Möglichkeit, bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen zu erhalten. Zusätzlich ermöglicht das Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule" die Förderung einer weiteren Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin, die in eine unbefristete Professur münden soll. Die RUB setzt auf Parität und hat im Förderantrag ein Programm eingereicht, das darauf abzielt, die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu verbessern. Der erfolgreiche Wettbewerbsbeitrag für das Professorinnenprogramm mit Prädikat ist daher ein elementarer Bestandteil zur Förderung der Gleichstellung und verpflichtet zur Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen (neue Maßnahmen).

# HANDLUNGSFELD INTERSEKTIONALITÄT & ANTIDISKRIMINIERUNG

Diskriminierung beruht neben der Differenzkategorie Geschlecht auf weiteren Dimensionen; daher setzen wir uns für eine chancengerechte Teilhabe einschließlich des Rechts auf Zugang und Förderung aller gesellschaftlichen Gruppen im Hochschulkontext ein. Die **gesetzliche Verankerung von Gleichbehandlung und die daraus resultierenden Schutzbestimmungen** sind seit August 2006 im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches als Bundesgesetz deutschlandweit auch auf Hochschulebene greift, definiert. Da sich das Gesetz lediglich auf Arbeitsverhältnisse bezieht, sind Studierende vom Schutz des AGG ausgenommen. Aus dieser Lücke ergibt sich Steuerungsbedarf für die einzelnen Hochschulen, die wir an der RUB in der **Antidiskriminierungsrichtlinie** adressieren. Um Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder und Angehörigen der RUB zu erreichen, ist es notwendig, gezielt Maßnahmen, Prozesse und Strukturen zur Stärkung von Geschlechter-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsthemen zu implementieren.

GEP

Deshalb sind auf zentraler und dezentraler Ebene Akteur*innen der Gleichstellungs-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der RUB schon seit geraumer Zeit eng miteinander verzahnt, um Synergieeffekte zu nutzen und den kollegialen Austausch zu intersektionalen Themen der Chancengerechtigkeit zu fördern. Folgende Initiativen, Projekte und Anlaufstellen sind aktuell aktiv:

Seit 2021 ist das **Prorektorat für Diversität, Inklusion und Talententwicklung** Teil des Rektorats und steuert zentrale Strategien und Prozesse mit Blick auf Diversität, Inklusion und Talententwicklung. Nachdrücklich setzt sich das Prorektorat dabei auch für Gleichstellungsthemen und geschlechtergerechte Berufungsverfahren ein. Grundlage für die governance ist die 2025 verabschiedete Diversitätsstrategie der RUB. Mit Einrichtung der **Stabsstelle für Diversität und Antidiskriminierung und der Stelle einer Antidiskriminierungsbeauftragten** im September 2022 wurde zudem eine zentrale Beratungs-, Vermittlungs- und Informationsstelle für Mitarbeitende, Studierende und andere Angehörige der Universität geschaffen. Diese berät und unterstützt Einzelpersonen, die Diskriminierung erleben, beobachten oder Fragen rund um die Themen Diversität und Antidiskriminierung haben. Die Antidiskriminierungsstelle arbeitet darüber hinaus konzeptionell an Strategien und Maßnahmen für eine diskriminierungssensible Hochschule, berät die Hochschulleitung und Einrichtungen der RUB und bietet Fortbildungen für alle Hochschulangehörigen an. Die Antidiskriminierungsbeauftragte berichtet dem Rektorat und Senat jährlich über Aktivitäten der Stabsstelle und Diskriminierungsfälle, die seit 2024 von allen Beratungsstellen anonymisiert dokumentiert werden.

Seit 2023 gibt es in allen Fakultäten der RUB auch **dezentrale Diversitätsbeauftragte**, die sich als Multiplikator*innen für Diversitäts- und Antidiskriminierungsanliegen verstehen und beispielsweise als Erstkontakt bei Beratungsanfragen fungieren.

Im Rahmen des **Projekts „The Equity Network“** wurde im Jahr 2024 ein durch Workshops angeleitetes, dauerhaftes Vernetzungsformat geschaffen, um Kooperationen zwischen den Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten auch über die Fakultätsgrenzen hinaus zu stärken. Zu den Inhalten gehörten neben Best-Practice-Beispielen aus anderen Bundesländern Grundlagenwissen zur Genese sowie zu den Strukturen und rechtlichen

Bedingungen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an Hochschulen sowie gemeinsame Wirkungsfelder und die konkrete Fallarbeit. Aus der Teilnehmendenevaluation wurde deutlich, dass solche Austauschformate als gewinnbringend für die Amtsträger*innen bewertet werden und daher in Zukunft fortgeführt werden sollen.

Beginnend mit der Richtlinie ‚Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz', und seit Anfang 2023 basierend auf der Antidiskriminierungsrichtlinie, steht die RUB für Diversität und Chancengleichheit. Sie legt Wert auf einen diskriminierungsfreien Umgang am Arbeits- und Studienplatz. Ebenfalls in 2023 wurde die **Universitätskommission Diversität** eingerichtet. Die Kommission wird von der Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung geleitet, sie berät den Senat sowie das Rektorat und dient der dauerhaften Verankerung der Diversitätsarbeit an der RUB. Sie verstetigt die Arbeit des **Think Tank Diversity**, der bereits seit 2021 Anliegen und Herausforderungen rund um Diversität mit der Prorektorin identifiziert und diskutiert. Mit dem Kodex für Freiheit und Vielfalt bekannte sich die RUB 2022 nachdrücklich zu den Werten **Wissenschaftsfreiheit und Diversität**. Darüber hinaus hat sich die RUB im September 2023 der **Selbstverpflichtungserklärung zum Umgang mit Machtmissbrauch an nordrhein-westfälischen Hochschulen** angeschlossen. Hinweisen auf Machtmissbrauch wird entschlossen nachgegangen und entsprechende Vorfälle werden geahndet. Ferner verbindet der Arbeitskreis Antidiskriminierung unterschiedliche Akteur*innen aus dem Bereich Beratung und Beschwerdemanagement, um transparente Beratungsketten durch Vernetzung und Austausch sicherzustellen und Empfehlungen zu erarbeiten. Um intersektionale und effektive Gleichstellungs- und Diversitätsprojekte zu ermöglichen, wurde das Lore Agnes Programm im Sommer 2024 durch das neue **Programm „Lore Agnes Vision"** abgelöst, welches den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung insgesamt Mittel in Höhe von 150.000 Euro pro Jahr für ihre Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätsarbeit zur Verfügung stellt. Die Einrichtungen erhalten je nach Größe zwischen 3.000 und 11.000 Euro. Die Mittel werden jährlich zum Sommersemester zur Verfügung gestellt und richten sich je zur Hälfte an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die dezentralen Diversitätsbeauftragten. Ziel ist es, eine **dauerhafte Verzahnung von Gleichstellungs- und Diversitätszielen** voranzutreiben und eine **intersektionale Ausrichtung** der Förderung strukturell zu verankern, um dem Bedarf und der gestiegenen gesellschaftlichen Sensibilität für Mehrfachdiskriminierung Rechnung zu tragen. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte verwenden die Mittel mit Bezug zu den Zielvereinbarungen ihrer Einrichtung zur Förderung der Gleichstellung. Dezentrale Diversitätsbeauftragte verwenden die Mittel für Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung. Die dezentralen Beauftragten erfassen die Bedarfe ihrer Einrichtung und tauschen sich über einrichtungsübergreifende Bedarfe aus.

GEP

**Unser Campus – gegen Sexismus an der RUB!** ist ein **präventives Awarenessprojekt** gegen Sexismus und sexualisierte Diskriminierung. Es wird von der RUB und dem AKAFÖ gefördert und ist an der Stabsstelle für Diversität und Antidiskriminierung angesiedelt. Ziele des Projektes sind die Sensibilisierung, Wissensvermittlung und Gewaltprävention mit Blick auf Sexismus, sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch. Mithilfe einer campusweiten Kampagne, intensiver Öffentlichkeitsarbeit on- und offline, Bildungs- und Sensibilisierungsformaten sowie der **Beratung und Begleitung bei Awarenessprozessen** fördert Unser Campus ein diskriminierungssensibles und inklusives Miteinander aller Hochschulangehörigen. Eine **Awareness-Handreichung für studentisch organisierte Veranstaltungen an der RUB** wurde bereits erarbeitet, eine Handreichung für **Awareness im Kontext wissenschaftlicher Veranstaltungen** wird perspektivisch erarbeitet. Zweimal jährlich tagt der Runde Tisch Sexismus zu aktuellen Entwicklungen an der RUB und vernetzt Akteur*innen aus dem Bereich. Projektübergreifend setzt sich die RUB für den Schutz und das persönliche Sicherheitsgefühl aller Mitglieder und Angehörigen der RUB auf dem Campus ein.

Im Frühjahr 2023 wurde eine Handreichung zu **genderinklusiver Sprache** vom Rektorat verabschiedet. Die Handreichung ist allen Hochschulangehörigen zur Verwendung empfohlen. Sie klärt über den Sinn genderinklusiver Sprache auf und stellt konkrete Vorschläge vor, wie ein für alle Geschlechter respektvolles, sprachliches Miteinander gestaltet werden kann. Im Rahmen des EU-Projekts RESET wurde zudem eine umfangreiche Toolbox mit Maßnahmen entwickelt, zu der auch eine Handreichung zu **gender- und diversitätssensibler Bildsprache** gehört. Diese wird im Jahr 2025 an der RUB als Maßnahme im Rahmen des Diversitätsaudits umgesetzt.

Die RUB hat sich im Zuge des Projekts **„Ko-Labor Unconscious Bias“** ausführlich mit den Auswirkungen von „unconscious bias“ befasst. Das von der Stiftung der Hochschulrektorenkonferenz mit Mitteln des BMBF geförderte Projekt wurde im Dezernat für Strategische Personal- und Talententwicklung in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Diversität, Inklusion und Talententwicklung und der Antidiskriminierungsbeauftragten entwickelt und 2024 erstmalig durchgeführt. Unter **unconscious bias** werden unbewusste Verzerrungen der Wahrnehmung und Urteilsbildung verstanden, die zur Diskriminierung – insbesondere unterrepräsentierter Gruppen – führen können. Diese wirken mit Gruppendynamiken und hochschulspezifischen Machtkonstellationen zusammen. Um fachübergreifend den Stand der Forschung zu Bias sichtbar zu machen und vielfältige Lernressourcen zu erstellen, wurden zwei kurze Informationsvideos für die Zielgruppe Studierende sowie Führungskräfte und Berufungsbeauftragte erstellt, ein wissenschaftlich fundiertes E-Tutorial entwickelt, Fortbildungs- und Austauschformate erprobt und eine interdisziplinäre Vortragsreihe angeboten. Das Konzept bietet eine sinnvolle Ergänzung bestehender Diversitätsdiskurse und adressiert alle Angehörigen der Universität. Alle neu berufenen Professor*innen werden aufgefordert, an einem **Unconscious Bias Training** teilzunehmen.
Für eine gleichberechtigte Teilhabe von Personen aller Geschlechter (inklusive trans*, inter*, agender*, queeren* und nicht-binäre Personen) wurden 2023 zusätzlich zu den bestehenden Frauen- und Männertoiletten insgesamt 23 **All-Gender-WCs** eingerichtet. Diese sind je nach standortspezifischen Gegebenheiten unterschiedlich ausgestattet; in bestimmten All-Gender-WC-Typen gehören Wickeltische und Hygieneprodukte zur Ausstattung. In einigen Sportstätten wurden ebenfalls Umkleiden für alle Geschlechter errichtet, eine All-Gender-Einzeldusche ist in Planung. Bis zum Inkrafttreten des Selbstbestimmungsgesetzes Ende 2024 regelte eine Leitlinie für trans*, inter* und nicht binäre Beschäftigte und Studierende der RUB, dass Vorname und/oder Geschlechtseintrag unabhängig von einem gerichtlichen Beschluss an die **geschlechtliche Identität** angepasst werden können.

Seit 2022 stellt sich die RUB dem **Auditprozess ‚Vielfalt gestalten‘** des Stifterverbands, welcher im Februar 2025 erfolgreich mit Verleihung des Audit-Zertifikats abgeschlossen wurde, um hochschulspezifische Herausforderungen und Chancen in den Handlungsfeldern Strategie und Struktur, Studium und Lehre sowie interne Kommunikation intensiv diversitätspolitisch zu bearbeiten. Das Audit verfolgt das Ziel, Diversität nachhaltig in den Strukturen der Universität zu verankern, intensiv auf UA-Ruhr-Ebene zusammenzuarbeiten, eine diversitätsgerechtere Universitätskultur zu etablieren und besonderes Diversity-Engagement zu würdigen. Im Anschluss an die Zertifizierung wurde eine Diversitätsstrategie für die RUB entwickelt.

**Beschwerdemöglichkeiten**: Die **Beschwerdestelle** der RUB wurde nach dem **AGG** geschaffen und ist eine wichtige Anlaufstelle für alle Beschäftigten der Universität, die Diskriminierung oder Ungleichbehandlung erfahren haben und Unterstützung suchen. Es handelt sich um ein übergreifendes Gremium, das sich Beschwerden zu Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung annimmt. In der Beschwerdestelle sind das Personaldezernat, die Personalräte, der AStA, die Schwerbehinder-

GEP

tenvertretung, die Antidiskriminierungsbeauftragte sowie die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten. Die Arbeitsweise der Beschwerdestelle ist in der **„Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Beschwerdemanagements nach dem AGG sowie zum Schutz der Beschäftigten gegen Mobbing am Arbeitsplatz“** geregelt. Im Sinne des AGG und der **Richtlinie der RUB zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing** werden eingehende Beschwerden geprüft und der Dienststelle bei Bedarf Vorschläge zu weiteren Maßnahmen gemacht. Ein Beschwerdeverfahren kann parallel neben einer Klage erfolgen. Beschwerdeführenden Personen sowie unterstützenden Personen dürfen keine Nachteile durch die Ausübung des Beschwerderechts entstehen. Betroffene können ihr Anliegen mündlich oder schriftlich bei einem Mitglied der Beschwerdestelle einreichen.
Beschwerden, die sich gegen Studierende der RUB richten, werden an den **„Ordungsausschuss für Beschwerden gegen Studierende“** adressiert. Der Ausschuss befasst sich in gesetzlich festgelegten Fällen mit Ordnungsverstößen von Studierenden und entscheidet auf Rechtsgrundlage des Hochschulgesetz NRW (HG NRW) § 51a HG NRW über eventuelle Sanktionen.

# Maßnahmen und Meilensteine

- Die AGG-Beschwerdestelle verpflichtet sich dazu, ihre Mitglieder regelmäßig weiterzubilden (neue Maßnahme).
- 2023 erfolgte der Beschluss einer Antidiskriminierungsrichtlinie, die Beratungs- und Beschwerdeverfahren unterscheidet, Präventionsmöglichkeiten benennt und Fürsorgepflichten der Hochschulleitung und Führungskräfte regelt (Fortsetzung der Maßnahme).
- Generelle **Förderung der Zusammenarbeit** von Akteur*innen im Bereich Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversität (Nutzung von Synergieeffekten, Kooperation von dezentralen Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragten, Etablierung und Weiterführung intersektionaler Projekte, neue Maßnahme).
- Ausbau und Ergänzung weiterer **All-Gender-WC-Anlagen** und Umkleiden sowie bedarfsgerechte Versorgung mit kostenlosen Hygieneartikeln auf All-Gender und Frauentoiletten (neue Maßnahme).
- Nachhaltige Verstetigung des Projektes Unser Campus – gegen Sexismus und sexualisierte Diskriminierung an der RUB (Fortsetzung der Maßnahme).
- Präventions- und Hilfsangebote werden im Sinne der 2023 von der RUB unterzeichneten **„Selbstverpflichtungserklärung der nordrhein-westfälischen Hochschulen zum Umgang mit Machtmissbrauch“** überprüft, verbessert und verstärkt sowie jedweder Form von Machtmissbrauch entgegengewirkt (neue Maßnahme).
- Fortführung bzw. weitere Nutzung des Fortbildungsmaterials und Aktivitäten zu **Unconscious Bias**. Alle neuen Führungskräfte werden verpflichtet, an einer Fortbildung zu Unconscious Bias teilzunehmen. Unconscious Bias Workshops für Personalführungskräfte sichern den Erwerb von Gender- bzw. Diversitätskompetenz und werden durch entsprechende Ressourcen nachhaltig abgesichert (neue Maßnahme).

# INTERNATIONALE ANFORDERUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS NACH HORIZON EUROPE

Im Rahmen der europäischen Anforderungen für die europäische Forschungslandschaft (European Research Area, ERA) können Ziele der Geschlechtergerechtigkeit mit einem strukturierten Ansatz und ganzheitlicher Beteiligung auf Organisationsebene unter Einbeziehung von Förderorganisationen, nationalen politischen Bemühungen sowie der europäischen Kommission erreicht werden. Die Implementierung und Fortschreibung eines Gleichstellungsplans (Gender Equality Plan, GEP) unterstützt diese Bestrebungen. Ein Leitfaden mit Anforderungen für GEPs auf EU-Ebene kann abgerufen werden unter: Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU
Die EU- Anforderungen an einen GEP im Rahmenplan Gleichstellung werden folgendermaßen berücksichtigt:
Auf EU-Ebene sind vier Anforderungen als Bausteines eines GEPs verpflichtend: 1. Ein öffentlich zugängliches Dokument auf der Webseite der Einrichtung, welches von der obersten Leitung gezeichnet und innerhalb der Einrichtung aktiv kommuniziert wird; 2. Dezidierte Ressourcen und Fachwissen im Bereich Geschlechtergleichstellung als Basis zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen; 3. Datenerhebung und -überwachung: Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zum Personal und zu Studierenden müssen erhoben werden und jährlich anhand von Indikatoren berichtet werden; 4. Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Schulung im Themenbereich Geschlechtergleichstellung. **Diese vier obligatorischen Eckpfeiler sind Bestandteil dieses Rahmenplans der Ruhr-Universität Bochum und mit dem Symbol „GEP“ kenntlich gemacht.**
Zusätzlich zu diesen vier obligatorischen Anforderungen sind weitere fünf empfohlene thematische Bereiche möglich: Work-Life-Balance und Organisationskultur (in diesem Rahmenplan implementiert unter dem Handlungsfeld Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Studium & Sorgeaufgaben), Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung sowie Integration der Geschlechterdimension in Forschungs- und Lehrinhalte (in diesem Rahmenplan implementiert unter dem Handlungsfeld Monitoring & Qualitätsentwicklung in Governance, Forschung und Lehre), Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg (in diesem Rahmenplan implementiert unter dem Handlungsfeld Förderung von Wissenschaftskarrieren, Sicherstellung von Chancengleichheit in Auswahlverfahren und die Weiterentwicklung von professioneller Identität unter Einsatz gezielter Schulungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen) und Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung (in diesem Rahmenplan implementiert unter dem Handlungsfeld Intersektionalität & Antidiskriminierung).
**Alle empfohlenen Themenbereiche sind Bestandteil dieses Rahmenplans der RUB.**

Darüber hinaus hat die RUB als Mentorin im Rahmen des EU-Projektes Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (RESET) mit europäischen Partneruniversitäten eine Vielzahl unterschiedlicher Instrumente für Geschlechtergerechtigkeit und inklusive Wissenschaft im Hochschulkontext während der Projektlaufzeit 2021-2024 (mit-)entwickelt und in diesen Rahmenplan und bestehende Strukturen integriert. Weitere Projektinformationen finden sich abrufbar im Internet unter https://wereset.eu/

GEP