

# Chancengerechte Hochschule

## Newsletter | Oktober 2022

### Überblick

1. Schwerpunkt: Gleichstellungsplan 2022–2027 der RWTH Aachen vom Senat verabschiedet
2. Aktuelles an der RWTH
3. Gleichstellung und Diversity

Liebe Leser\*innen,

dies ist die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) und des Gleichstellungsbüros (GSB), in der wir uns dem Schwerpunktthema **Gleichstellungsplan 2022–2027 der RWTH Aachen vom Senat verabschiedet** widmen.

Jegliche Anregungen sind uns stets willkommen. Wir freuen uns zudem, wenn Sie den Newsletter Ihren Kolleginnen und Kollegen oder auch anderen interessierten Personen aus Ihren Netzwerken weiterleiten.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

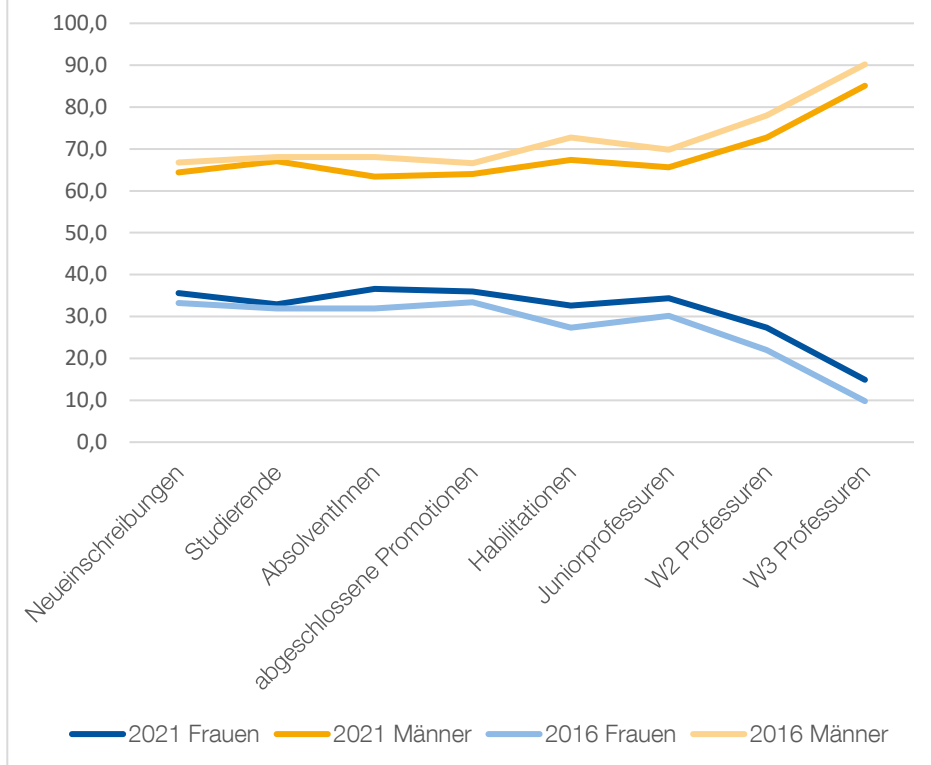
*Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des GSB und  
Dr. Ralitsa Petrova-Stoyanov für das Team des IGaD*

### 1. Schwerpunkt: Gleichstellungsplan 2022–2027 der RWTH Aachen vom Senat verabschiedet

Der Senat der RWTH Aachen hat am 13. Oktober 2022 den neuen Gleichstellungsplan der RWTH Aachen für die Laufzeit 1. November 2022 bis 31. Oktober 2027 verabschiedet. Dieser besteht aus dem Rahmenplan und den Einzelplänen der neun Fakultäten, der Zentralen Hochschulverwaltung und den sechs zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. Auf insgesamt gut 500 Seiten werden die mit der Gleichstellung verbundenen Ziele und Maßnahmen sowie die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden und Beschäftigten (BTV, WM und Professuren) dargestellt. Fortschritte wurden in den vergangenen fünf Jahren erzielt, aber nicht in allen Bereichen gleichermaßen.

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes NRW benötigt die Hochschule einen gültigen Gleichstellungsplan – andernfalls sind sämtliche Personalmaßnahmen (Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Entfristungen etc.) auszusetzen. Mit dem aktuellen Gleichstellungsplan werden darüber hinaus auch die Vorgaben der EU im Rahmen von [Horizon Europe](#) erfüllt – eine Voraussetzung für die Beantragung von Fördermitteln der EU.

## Frauenanteile entlang dem Kaskadenmodell RWTH Aachen 2016 und 2021 im Vergleich



Quelle: Daten aus dem Gleichstellungsplan der RWTH, Grafik GSB

Angesichts der Tatsache, dass Wissenschaftsrat und [DFG](#), wie auch weitere Förderinstitutionen gesteigerten Wert auf Gender und Diversity und deren Verankerung in Förderanträgen legen, kommt diesem Gleichstellungsplan eine besondere Bedeutung bei zukünftigen Begutachtungen von DFG Verbänden zu. Zudem ist dieser Gleichstellungsplan ein zu veröffentlichendes Dokument, mit dem sich die RWTH erneut als Exzellenzuniversität bewirbt und aufzeigen kann, dass das Monitum des Wissenschaftsrates in seiner Stellungnahme vom 08.08.2019 zum Antrag der RWTH als Exzellenzuniversität bzgl. der notwendigen Verbesserung der Chancengleichheit ernst nimmt.

Noch nie wurde für die Erstellung eines Gleichstellungsplans der RWTH ein größerer Aufwand betrieben: Bereits im November 2019 tagte erstmals eine von der Gleichstellungskommission des Senates eingesetzte Arbeitsgruppe, die sich mit der Darstellung der Zahlen und Strukturierung der Maßnahmen befasste. Es wurden Informationen an die Fakultäten und zentralen Einrichtungen versandt, eine Informationsveranstaltung für zuständige Personen durchgeführt und Expertise seitens des Gleichstellungsbüros und des IGaD angeboten. Dieser von der Gleichstellungskommission und der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützte Prozess war nicht ganz einfach; die erwähnte Expertise wurde leider nicht oder erst sehr spät angefragt.

Nun, da der Gleichstellungsplan am Ende verabschiedet wurde, spreche ich als Gleichstellungsbeauftragte folgende Empfehlungen hinsichtlich des weiteren Umgangs mit diesem Dokument aus.

- Der Gleichstellungsplan (Englisch: Gender Equality Plan) ist ein zentrales Dokument von strategischer Bedeutung, das als solches in strukturellen und personellen Planungen und Vorhaben Berücksichtigung finden muss. Auf der zentralen Ebene wie auch in den einzelnen Fakultäten und zentralen Einrichtungen müssen Zielsetzungen im Blick behalten und

## Termine an der RWTH

Redegeschick für Studentinnen:  
gelassen reagieren – clever kontern  
– schwierige Gesprächssituationen  
elegant meistern

[Workshop](#)

09.11.2022, 10.00–13.00 Uhr

„Mein Weg zur Professur“ mit  
RWTH Professorin Dr. Christina  
Büsing

[Themenabend](#)

09.11.2022, 16.00–17.30 Uhr

Elterngeld, ElterngeldPlus und  
Elternzeit

[Informationsveranstaltung](#)

16.11.2022, 16.00–18.30 Uhr

“Managerinnen berichten“ mit  
Professorin Dr. Sandra Venghaus

[Themenabend](#)

17.11.2022, 17.00–18.30 Uhr

Power Games in Gender Relations  
[Workshop](#) (englisch) mit EAF Berlin

18.11.2022, 9.00–13.00 Uhr

Diskriminierung im Alltag: Wie  
Rassismus in unserer Gesellschaft  
wirkt und wie wir ihm begegnen  
können

[Workshop](#)

24.11.2022, 9.00–16.00 Uhr

ENHANCE Conversations:  
Diversity and Inclusion via Artificial  
Intelligence

[Online-Event](#)

24.11.2022, 16.00–18:00 Uhr

Autismus –  
[Informationsveranstaltung für  
Beschäftigte der RWTH](#)

24.11.2022, 10.00–11.30 Uhr

Privacy Matters, Influence Happens  
[Workshop](#) (englisch) mit Tactical  
Tech

01.12.2022, 9.30–12.30 Uhr

How to Successfully Negotiate My  
Salary

[Workshop](#) (englisch) mit Tina Groll

02.12.2022, 10.00–14.00 Uhr

Digital Career Day für Frauen  
[Online-Veranstaltung](#) für  
Studentinnen und Doktorandinnen

06.12.2022, 16.00–18.30 Uhr

beschlossene Maßnahmen konsequent umgesetzt werden. Nur gemeinsam lässt sich Chancengerechtigkeit erreichen.

- Die Unterstützung seitens der Abt. 1.1 der ZHV (jährliche Aktualisierung der Zahlen), des Gleichstellungsbüros (Gender-Monitoring und ausführliches Feedback zu Stärken und Schwächen der Gleichstellung in Fakultäten und zentralen Einrichtungen) sowie des IGaD (Gender Consulting in Forschungsanträgen) möge dazu genutzt werden, Fortschritte zu sichern und auszubauen. Die genannten Stellen können jederzeit angefragt werden.
- Schließlich empfiehlt es sich, überall, wo das noch nicht geschehen ist, klare Zuständigkeiten für das Thema festzulegen, damit die strategischen Ziele in der Gleichstellung nicht aus dem Blick geraten. Spätestens in zwei Jahren muss eine Zwischenevaluierung und ggf. eine Nachschärfung der Maßnahmen erfolgen, um das Erreichen gesetzter Ziele bis zum Ende der Laufzeit 2027 realistisch anstreben zu können.

Für die Erreichung der gesteckten Ziele und die weitere Verbesserung der Chancengerechtigkeit brauchen wir echtes Engagement auf breiter Ebene, insbesondere der Menschen in Führungspositionen.

## 2. Aktuelles an der RWTH

### [Bewerbungsphasen der TANDEM Mentoring-Programme gestartet](#)

Die an der Rektoratsstabstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) angebotenen [Mentoring-Programme](#), die sich an Studentinnen\* und Doktorandinnen\* richten, starten auch im TANDEM Jubiläumsjahr 2023 mit jeweils neuen Programmstunden. Interessierte können sich bis zum 18.11.2022 ([TANDEMplus](#)) bzw. 02.12.2022 ([TANDEMstud](#) und [TANDEMdok](#)) bewerben.

### [Brigitte-Gilles-Preis 2022](#)

Der [Brigitte-Gilles-Preis](#) zeichnet jährlich Projekte und Maßnahmen mit innovativem Charakter aus, durch die das Interesse von Schülerinnen an MINT-Fächern gefördert oder die Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen an der RWTH verbessert werden. Der Preis kann auch für hervorragende Abschlussarbeiten mit Gleichstellungsbezug verliehen werden. [Schriftliche Nominierungen](#) können bis 30. November 2022 eingereicht werden.

### [SPEAR Podcast "Let's ask an expert: the Gender Dimension in Natural Science Research" mit Professor Tomas Brage](#)

Im englischsprachigen Podcast "[Let's ask an expert: the Gender Dimension in Natural Science Research](#)" des Horizon 2020 geförderten Gleichstellungsprojekts [SPEAR](#) interviewt Christine Steffens (IGaD) Professor Tomas Brage zur Rolle von Gender in der physikalischen und mathematikintensiven Forschung, die Integration der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte und die Gewinnung, Einstellung und Bindung vielfältiger Forschungstalente.

## 3. Gleichstellung und Diversity

### Gleichstellung der Geschlechter

#### [Leopoldina veröffentlicht Stellungnahme: Frauen in der Wissenschaft](#)

Die Nationale Akademie der Wissenschaften – Leopoldina sieht in der eklatanten Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft gefährdet. In ihrer [Stellungnahme](#) hat sie Erfahrungen und Erkenntnisse zur Erfolgsförderung von diversen Teams zusammengetragen und mahnt die stockende Entwicklung der Frauenanteile bei den Postdoc-Positionen und Habilitationen an.

„Allyship – Mit Selbstreflexion und Handlungsstrategien gegen Rassismus in der Hochschule“ für Beschäftigte der RWTH  
[Online-Workshop](#)

09.12.2022, 09.00-13.00 Uhr

„Inclusive Leadership“ für Führungskräfte des WZL  
[Online-Workshop](#)

06.12. und 13.12.2022, jeweils 9.00–13.30 Uhr

Save the Date: [SPEAR-Abschlusskonferenz](#)  
01. März 2023

## Tipps

[Online Kurs zum Thema](#)

[Diskriminierung](#) der Fachstelle

iQ – interkulturelle

Kompetenzentwicklung und

Antidiskriminierung

Besonders geeignet für

zwischendurch: das [Erklärvideo](#)

[Digital technology and gender discourse: Cut, paste, repeat...](#)

von Zoe Hurley im Blog des [Käthe](#)

[Hamburger Kollegs](#) der RWTH

Aachen: Cultures of Research

Als Hintergrund zur Evaluierung des WissZeitVG und

„IchBinHanna“: [Die Verstopfung](#)

[der Wissenschaft - Wer ist Hanna?](#)

### Buchtipp

Mara Kastein / Lena Weber (Hrsg.):

[Care-Arbeit und Gender in der](#)

[digitalen Transformation Arbeit und](#)

[Fürsorge in der digitalen](#)

[Transformation](#), 2022

### Lesenswert:

Martin J. Gössl: [Brennender](#)

[Regenbogen: Heteronormative](#)

[Machtkonflikte in modernen](#)

[Gesellschaften](#), in: blog

interdisziplinäre

geschlechterforschung,

06.09.2022

[Jahresbericht 2021](#) der

Antidiskriminierungsstelle des

Bundes

Publikation der Europäischen

Kommission zu [inklusive](#)

[Geschlechtergleichstellung](#)

### [bukof: Gemeinsame Stellungnahme zum WissZeitVG](#)

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat gemeinsam mit dem Helmholtz Juniors Netzwerk, dem Leibniz PhD Network und weiteren Partner\*innen eine [„Gemeinsame Stellungnahme zum WissZeitVG – Plädoyer für eine Reform des Befristungsrechts“](#) herausgegeben.

### [DFG zielt auf Kulturwandel in der Wissenschaftsbewertung](#)

Mit einem umfangreichen [Maßnahmenpaket](#) schafft die DFG [neue Rahmenbedingungen](#) für die Leistungsbewertung in der Wissenschaft. Statt auf quantitative Metriken wie h-Index oder Impact-Faktoren soll der Fokus künftig stärker auf inhaltlich-qualitativen Bewertungskriterien liegen. Ab dem kommenden Jahr (01. März 2023) wird eine verbindliche [Lebenslaufvorlage](#) eingeführt, die den inhaltlich ausgerichteten Leistungsnachweis aufwertet. Es ist u.a. ein Abschnitt für unvermeidbare Auszeiten von der wissenschaftlichen Forschung vorgesehen (z. B. bedingt durch die Pandemie, Fürsorgepflichten oder Flucht). Die RWTH hat eine ähnliche Regelung bereits für die [Kurzvita bei Berufungsverfahren](#) eingeführt.

### [Heterogene Wissenschaftsteams sind erfolgreicher](#)

Heterogene wissenschaftliche Teams, die sich aus Männern und Frauen zusammensetzen, produzieren aktuellere und häufiger zitierte Arbeiten als reine Männer- oder Frauentteams. Das zeigt eine [Studie des Northwestern Institute on Complex Systems and Data Science](#) der Northwestern University. Für ihre zentralen Erkenntnisse untersuchten die Autor\*innen 6,6 Millionen Publikationen in rund 15.000 medizinischen Fachzeitschriften, die seit dem Jahr 2000 weltweit veröffentlicht worden waren.

### [Start des Bewerbungszeitraums für die Junge Akademie](#)

Bis zum 15. November können sich herausragende junge Wissenschaftler\*innen und Künstler\*innen für eine fünfjährige Mitgliedschaft in der Jungen Akademie [bewerben](#).

### [Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung aktualisiert](#)

Das [Statistikportal](#) des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW liefert geschlechterbezogene Daten zur Geschlechterverteilung des Hochschulpersonals (bis 2020) und den Hochschulleitungen in NRW (bis 2022) anhand der amtlichen Hochschulstatistik.

## Antidiskriminierung

### [Hochschulrektorenkonferenz und BMBF: gemeinsam Engagement für Vielfalt](#)

Am 1. September 2022 startete die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte [Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“](#). Ziel der Initiative ist es, die Hochschulen bei der Weiterentwicklung von ganzheitlichen Diversitätskonzepten zu unterstützen.

### [Neue Melde- und Informationsstelle Antiziganismus \(MIA\)](#)

Die neu eingerichtete Meldestelle [MIA](#) soll die Ausprägungen antiziganistischer Vorfälle (Feindschaft gegenüber Sinti\*innen und Rom\*innen) einheitlich und systematisch dokumentieren, auswerten und die Bedarfe von Betroffenen klären. Vorfälle können über die [Website](#) gemeldet werden.

### [Automatisierte Entscheidungssysteme und Diskriminierung](#)

Die NGO [AlgorithmWatch](#) verdeutlicht in ihrem [Ratgeber für Antidiskriminierungsstellen](#) einmal mehr die Diskriminierungsrisiken durch automatisierte Entscheidungssysteme und wieso diese in Zukunft noch relevanter für die Gleichstellungsarbeit sein werden. Auch Hochschulen und Universitäten müssen sich mit den Ursachen und Risiken auseinandersetzen, z. B. wenn es um die Prüfung des Einsatzes von ADM-Systemen (*algorithmic decision making systems*) im Bewerbungsmanagement geht.

## Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion

### Weitere Förderung des kombabb Kompetenzzentrum NRW

Die [hochschulunabhängige Informations- und Beratungsstelle](#) zum Thema „Studieren mit (nicht-)sichtbarer Behinderung / chronischer Erkrankung“ mit dem Fokus auf den Übergang von Schule zum Studium wird bis Juli 2025 weiter gefördert. Die Beratungsstelle richtet sich an Studieninteressierte und Studierende mit Behinderungen, aber auch Angehörige, Lehrer\*innen und Berufsberater\*innen.

### myAbility Talent® GERMANY Programm startet im Januar 2023

Das [myAbility Talent® GERMANY Programm](#) vernetzt deutschlandweit Studierende und Akademiker\*innen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen mit namenhaften Unternehmen. Von Januar bis Juni 2023 gibt es die Möglichkeit, an Coachings und Workshops zur Selbstpräsentation teilzunehmen und Strategien für die Kommunikation von Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zu entwickeln.

### Forderung nach konsequenter Vorbereitung von Lehramtsstudierenden auf Inklusion

Die bundesweit einzige Datenbank zum Lehramtsstudium ist [der Monitor Lehrerbildung](#). Die Expert\*innen des Tools sprechen sich in einem aktuellen [Policy Brief](#) dafür aus, Inklusion zu einem verpflichtenden Studienbestandteil für alle Lehramtsstudierenden zu machen. Derzeit hängt die Ausbildung der Lehrenden in Bezug auf Inklusion noch stark von der Schulform ab.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat in ihrer Studie zu [Diskriminierungserfahrungen von Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung](#) festgestellt, dass 41 % der Eltern und 27 % der Pflegepersonen am Arbeitsplatz aufgrund der Elternschaft oder Kinderbetreuung bzw. der Pflege von Angehörigen nach eigener Wahrnehmung Diskriminierung erlebt haben. Bei der Anmeldung der Elternzeit berichten Väter häufiger als Mütter von diskriminierenden Erfahrungen. Im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen berichten 48 % der Pflegepersonen von mindestens einer diskriminierenden Erfahrung am Arbeitsplatz.

## Impressum

Der Newsletter Chancengerechte Hochschule erscheint in der Regel viermal im Jahr.

Sie können sich selbständig für diesen Newsletter an- und abmelden unter [https://lists.rwth-aachen.de/postorius/lists/chancengerechte\\_hochschule.lists.rwth-aachen.de/](https://lists.rwth-aachen.de/postorius/lists/chancengerechte_hochschule.lists.rwth-aachen.de/).

### Verantwortlich:

Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Gleichstellungsbeauftragte (GSB), RWTH Aachen und  
Dr. phil. Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leiterin Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), RWTH Aachen

### Redaktion:

Kati Korst, M.A., Sonja Mausen, M.A., Jason Moss, B.A.

Die Links wurden zuletzt am 11.10.2022 geprüft.

### Weitere Informationen:

[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de) und [www.rwth-aachen.de/gsb](http://www.rwth-aachen.de/gsb) IGaD auf Twitter:

[https://twitter.com/IGaD\\_RWTH](https://twitter.com/IGaD_RWTH)

IGaD auf LinkedIn

<https://www.linkedin.com/IGaD>

GSB auf Facebook:

[https://www.facebook.com/gsbrwth\\_aachen](https://www.facebook.com/gsbrwth_aachen)

GSB auf Instagram

[https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero\\_rwth/](https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero_rwth/)