

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Januar 2023

Überblick

1. Schwerpunkt: RWTH Aachen University: Hochschule im Wandel. Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Voraussetzung für Exzellenz
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 **RWTH Aachen University: Hochschule im Wandel. Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Voraussetzung für Exzellenz** 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: RWTH Aachen University: Hochschule im Wandel. Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Voraussetzung für Exzellenz

Diversity-Strategie (2022-2027) verabschiedet

Am 08. Dezember 2022 hat der Hochschulsenat die [Diversity-Strategie \(2022–2027\)](#) verabschiedet. Vorgegangen war ein vom IGaD koordinierter und inhaltlich begleiteter Strategieentwicklungsprozess, in dem die im [forumDIVERSITY](#) vertretenen Hochschulakteur*innen die Strategie abgestimmt und kollaborativ erarbeitet hatten.

Unter dem Titel „RWTH Aachen University: Hochschule im Wandel. Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Voraussetzung für Exzellenz“ untermauert die RWTH ihren Anspruch, zu einem Ort zu werden, an dem sich alle Menschen willkommen fühlen und ihre individuellen Talente frei entwickeln und entfalten können. Chancengerechtigkeit und Vielfalt werden als Voraussetzungen für Exzellenz in Forschung, Lehre und Betrieb anerkannt und im Rahmen von vier intersektional ausgerichteten, d.h. die Wechselwirkungen und Überschneidungen unterschiedlicher sozialer Kategorien berücksichtigenden, [Aktionsfeldern](#) gefördert: Öffnung der Hochschule (Aktionsfeld 1), Fortführung des kulturellen Wandels (Aktionsfeld 2), Stärkung von Gender- und Diversity-Kompetenzen (Aktionsfeld 3) und Gestaltung lebensphasenorientierter Personalpolitik (Aktionsfeld 4). Während ihrer Laufzeit von fünf Jahren zielt die Diversity-Strategie

daher darauf ab, Rahmenbedingungen für ein flexibles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen sowie umfassende Chancengerechtigkeit in Forschung, Lehre und Betrieb zu realisieren. Der strukturelle und strategische Ansatz der Chancengerechtigkeitsarbeit, der mit der Verabschiedung der Diversity-Strategie (2022–2027) weiter gestärkt wird, wird an der RWTH von einem ganzheitlichen und über das AGG hinausgehenden [Verständnis von Diversity](#) getragen. Auf diesem Verständnis fußen auch die vier Aktionsfelder der Diversity-Strategie, die bereits 2015 im Rahmen eines internen Diversity-Konzepts „Mit Vielfalt in die Zukunft“ erarbeitet wurden.

Die Verabschiedung der Diversity-Strategie (2022–2027) durch den Hochschulsenat markiert den Beginn der Strategieumsetzung. Dazu ist im ersten Quartal 2023 eine Sitzung des forumDIVERSITY geplant, in der die Zuständigkeiten und Implementierungsschwerpunkte geklärt werden. Im Anschluss daran starten die bilateralen Gespräche zwischen den zentralen und dezentralen Akteur*innen zur Umsetzung der konkreten in der Strategie definierten Maßnahmen. Flankiert wird die Strategieumsetzung von Aktivitäten zur [Qualitätssicherung](#), die an mehreren Zeitpunkten während der Strategielaufzeit geplant sind.

Das Team des IGaD bedankt sich bei den Mitgliedern des forumDIVERSITY für die Beteiligung und Zusammenarbeit im Rahmen der Erarbeitung der Diversity-Strategie (2022–2027). Ein besonderer Dank gilt ebenso der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs für ihr Engagement und die Unterstützung. Schließlich gilt unsere Wertschätzung allen weiteren an der Entwicklung und Umsetzung der Diversity-Strategie beteiligten Hochschulakteur*innen!

Ziele und Aktionsfelder der Diversity Strategie der RWTH Aachen University



Quelle: Diversity-Strategie (2022-2027) der RWTH Aachen University: Hochschule im Wandel. Chancengerechtigkeit und Vielfalt als Voraussetzung für Exzellenz.

2. Aktuelles an der RWTH

Inklusionsfonds „Inklusive Hochschule“: Förderung verlängert bis Ende 2023
Fakultäten der RWTH können Mittel für Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung abrufen. Weitere Informationen zur Antragstellung sind auf dem RWTH-Portal [„Inklusion & Barrierefreiheit an der Hochschule“](#) zu finden.

Termine an der RWTH

ENHANCE Winter school
[Gender and diversity in science, technology and society \(hybrid\)](#)
Application deadline: 27.01.2023

[Mein Kind, mein Studium und ich Workshop](#)
09.02.2023, 09:00–12:00 Uhr

[Familienplanung in der Qualifikationsphase – Wie kann es gelingen? Workshop](#)
14.02.2023, 09:00–13:00 Uhr

“Mein Weg zum Startup“ mit TANDEMdok Alumna Nele Stadtbäumer
[Online-Themenabend](#)
06.03.2023, 16:00-17:30 Uhr

RWTH U3-Gruppen:
Betreuungsangebot für Kleinkinder von Beschäftigten
[Informationsveranstaltung](#)
10.03.2023, 12:30–14:00 Uhr

Barrierefreie Websites – Grundlagen und Selbsttests
[Workshop](#)
14.03.2023, 9:00-12:00 Uhr

Redegeschick für Studentinnen: gelassen reagieren – clever kontern – schwierige Gesprächssituationen elegant meistern
[Workshop](#)
15.03.2023, 10:00–14:00 Uhr

Basiswissen Geschlechtliche und Sexuelle Vielfalt
[Workshop](#)
17.03.2023, 09:00–14:00 Uhr

Berufungsverfahren rechtssicher und chancengerecht gestalten für Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten
[Fortbildung](#)
14.06.2023, 9:30–12:30 Uhr

[SPEAR-Abschlusskonferenz am 01. März 2023](#)

In den vergangenen vier Jahren hat das für die RWTH am [IGaD](#) angesiedelte Horizont 2020 Projekt [SPEAR](#) die Umsetzung von Gleichstellungsplänen (GEPs) in neun europäischen Forschungsorganisationen (RPOs) unterstützt. Zum Ende der Projektlaufzeit lädt das Projektkonsortium Forscher*innen, Innovationsführer*innen und politische Entscheidungsträger*innen zur Abschlusskonferenz ein, um Erfahrungen und Good Practices auszutauschen und künftigen Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit zu diskutieren. Weitere Informationen finden sich auf der [Projektwebseite](#).

[Women in Technology](#)

Wir gratulieren herzlich der Doktorandin Minh Trinh, die an der RWTH in den Ingenieurwissenschaften promoviert. Minh Trinh wurde aufgrund ihres außergewöhnlichen Werdegangs, ihres vielfältigen ehrenamtlichen Engagements und ihrer Mitwirkung in Netzwerken inner- und außerhalb der Hochschule als eine der 20 weltweit von Zonta International Women in Technology-Stipendiatinnen ausgewählt. Wir konnten Minh Trinh drei Fragen stellen:



1. Was hast Du aus Deinem Engagement in Netzwerken für Dich gelernt?
Minh Trinh: Dass Geben ganz klar vor dem Nehmen steht. Viel wichtiger ist auch die Freude am Netzwerken an sich und der Austausch mit verschiedenen Menschen.
2. Woher kommt Deine Begeisterung für Deine Forschung?
Minh Trinh: Mein Forschungsbereich ist sehr facettenreich und interdisziplinär, wodurch ich immer etwas Neues dazu lerne. Außerdem habe ich die Möglichkeit, mit motivierten Kolleg*innen und Student*innen zusammen zu arbeiten.
3. Worauf freust Du Dich als Nächstes?
Minh Trinh: Ich freue mich auf viele Konferenzen, besonders im Ausland, um neue Forschungstrends zu entdecken und interessante Kontakte zu knüpfen.

3. Gleichstellung und Diversity

[Gleichstellung der Geschlechter](#)

[Gender-Report 2022 veröffentlicht](#)

Der [Gender-Report](#) erscheint alle drei Jahre als unabhängige wissenschaftliche Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Auftrag des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft NRW. Der aktuelle Report legt einen Schwerpunkt auf geschlechtsspezifische Unterschiede im akademischen Mittelbau und liefert erstmals NRW-spezifische soziodemografische Daten, sowie Daten zu weiteren (Ungleichheits-)Dimensionen im akademischen Mittelbau. Der Gender-Pay-Gap bei den Professuren, für den der Gender-Report 2019 erstmals Daten im Rahmen eines Monitorings erfasst, hat sich der Gender-Pay-Gap an der RWTH seit dem letzten Report um rund 300 € erhöht und die 1.000 €-Marke auf 1.068 € überschritten (S. 97).

[Plattform #InnovativeFrauen begegnet Gender-Gap bei der Vergabe von Wissenschaftspreisen](#)

Frauen sind bei der Vergabe von Wissenschaftspreisen unterrepräsentiert. Die Plattform [#InnovativeFrauen](#) möchte dies ändern und hat die bundesweit erste Auflistung an Preisen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft und Innovation erstellt. Die Liste soll Frauen darin unterstützen, sich mit ihren innovativen Ideen auf Preise zu bewerben.

[Berufungsverfahren: Wie finden wir die Besten? Wie Unconscious Bias unser Denken und Handeln beeinflussen](#)

[Workshop](#) (3,5 Std.)

15.06.2023, 09:30–13:30 Uhr

[Wie finden wir die Besten? – Unconscious Bias in Berufungsverfahren: Wie Stereotype unser Denken und Handeln beeinflussen](#)

[Kurzinput](#) (90 Min. Vortrag + Diskussion)

22.06.2023, 10:00–12:00 Uhr

[Vergütung und Leistungszulagen nach TV-L für nicht-wissenschaftliches Personal \(Schwerpunkt: Sekretariate\):](#)

[Verhandlungsspielräume nutzen und dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken](#)

[Workshop](#)

16.08.2023, 09:30–11:30 Uhr

[Vergütung und Leistungszulagen nach TV-L für](#)

[Wissenschaftlerinnen:](#)

[Verhandlungsspielräume nutzen und dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken](#)

[Workshop](#)

14.11.2023, 09:30–12:15 Uhr

[Verhandlungen von Leistungszulagen nach W-Besoldung für Professorinnen \(W1-W3\): Verhandlungsspielräume nutzen und dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken](#)

[Workshop](#)

16.11.2023, 09:30–12:15 Uhr

Antidiskriminierung

Anstieg der Beratungsfälle an der RWTH 2022

2022 wurden an die [Gleichstellungsbeauftragten](#) und die [Studentische Kontaktstelle Antidiskriminierung](#) 68 Beratungs- und Beschwerdefälle herangetragen – so viele wie nie zuvor. Sexuelle Belästigung, Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens, rassistische Äußerungen und Diskriminierung aufgrund der Herkunft wurden als häufigste Themen benannt. Die Dunkelziffer der nicht gemeldeten Diskriminierungsfälle bleibt dabei hoch. Positiv ist anzumerken, dass sich auch Lehrende und Personalverantwortliche im Zusammenhang mit konkreten Problemfällen, aber auch im Hinblick auf präventive Maßnahmen beraten ließen.

[Ergebnisse der UniSAFE-Umfrage „Geschlechtsbezogene Gewalt in der Wissenschaft“ veröffentlicht](#)

Von Januar bis Mai 2022 nahmen Mitarbeitende und studierende aus 46 europäischen Hochschulen und Forschungseinrichtungen an der Umfrage teil. Die ganzheitlich konzeptionierte Umfrage hat sich dabei auf die Erfassung von körperlicher, sexueller, psychologischer, wirtschaftlicher sowie auf Online-Formen von geschlechtsbezogener Gewalt fokussiert. Bei der EU-finanzierten [UniSAFE Umfrage](#) nahmen 42.000 Menschen teil, davon berichten fast zwei von drei von mindestens einer Form von geschlechtsbezogener Gewalt. Ausführliche Informationen dazu sind von der Homepage vom [Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften \(GESIS\)](#) zu finden. GESIS hat die Befragung im Auftrag von UniSAFE durchgeführt.

Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion

[Aktueller Stand der Inklusion an Hochschulen](#)

Das Magazin des Deutschen Studentenwerkes [DWS-Journal 4/2022](#) ist mit dem Schwerpunktthema „Hochschule für Alle: Anspruch und Wirklichkeit“ erschienen. Inklusion an Hochschulen wird dabei aus den Perspektiven von Studierenden, Berater*innen und Akteur*innen aus Hochschulen und Politik reflektiert. Gleichzeitig hat die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung ([IBS](#)) zum 40. Geburtstag der Einrichtung ein „Extrablatt“ zum Stand der Inklusion an Hochschulen veröffentlicht. Das Blatt kann in einer [barrierefreien, digitalen Fassung](#) heruntergeladen oder als [Printversion](#) bestellt werden.

[Bundesinitiative „Barrierefreiheit – Deutschland wird barrierefrei“ vom Bundeskabinett beschlossen](#)

Ziel ist es, die Barrierefreiheit im öffentlichen und privaten Bereich durch die Weiterentwicklung von rechtlichen Regelungen voranzutreiben. Dafür wird die Bundesregierung u.a. das Behindertengleichstellungsgesetz, das Barrierefreiheitsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz überarbeiten. Einzelheiten sind dem [Eckpunktepapier](#) zu entnehmen.

[Leitfaden zur Digitalen Barrierefreiheit im Hochschulkontext](#)

[Handlungsempfehlungen](#), die eine Expert*innengruppe seit Oktober 2021 zusammengetragen hat, können auf der [Internetpräsenz](#) des Hochschulforums Digitalisierung heruntergeladen werden. Zudem bietet ein [Themendossier](#) eine Orientierungshilfe für die Gestaltung von inklusiver und diversitätsbewusster digitaler Lehre.

LGBTQI*

[Bundesregierung verpflichtet sich ressortübergreifend zu Maßnahmen zur Akzeptanzstärkung von LGBTQI*](#)

Der im November beschlossene [Aktionsplan „Queer leben“](#) enthält zahlreiche Maßnahmen in sechs Handlungsfeldern, um Lesben, Schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie alle queeren Menschen zu stärken. Damit adressiert die Bundesregierung zentrale Eckpunkte des [Koalitionsvertrages](#).

Tipps

Im Erklärvideo

[Geschlechtergerechte Sprache](#) finden sich erste Tipps, um geschlechtergerechte Sprache im (Hochschul-)Alltag besser zu integrieren. Weitere Informationen zum Nachlesen finden sich in der [Handreichung](#) [„Geschlechtergerechte Sprache“](#)

In der [Handreichung](#) [„Chancengleichheit im Studium“](#) findet sich eine Übersicht über die RWTH-weiten Beratungsangebote, Anlaufstellen und studentischen Initiativen, die sich für mehr Chancengleichheit im Studium einsetzen.

Lesetipps:

Heike Pantelmann, Tanja Wälty: [The Hidden Problem: Sexual Harassment and Violence in German Higher Education](#), 2022

Die neue Kolumne, Leon Amelung: [Studieren mit Behinderung: Barrieren und Vorwürfe](#)

Hörtipps

Podcast „Klassenreisen – wie Herkunft Karriere macht“: [Episode #1: Mentoring für Promovierende der Ersten Generation](#)

Aus dem Blog Interdisziplinäre Geschlechterforschung [Hannah und Reyhan in NRW: \(Geschlechter-\)Ungleichheiten im akademischen Mittelbau](#)

Ted Talk mit Ans Hekkenberg: [Diversity – A Requisite for Excellence Science](#)

Die [Videoreihe](#) [„Gender and Leadership“](#) der FernUniversität Hagen adressiert Kernkonzepte und Theorien aus der Managementforschung, welche die Unterrepräsentanz von Frauen und nichtbinären Personen in Führungspositionen erklären.

Geplant ist ein Programm zum Diversitäts- und Inklusionsmanagement an den Hochschulen, das alle Vielfaltsdimensionen in den Blick nehmen und als Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre und Administration etabliert werden soll.

[Selbstbestimmungsgesetz soll bis Sommer verabschiedet werden](#)

Das [Gesetz](#) sieht vor, den Wechsel des amtlichen Geschlechtseintrages auf Grundlage einer Selbstauskunft wesentlich zu erleichtern.

[Strengere Ahndung von Hasskriminalität gegen queere Menschen](#)

Hasskriminalität gegen queere Menschen wird künftig als Tatbestand ins Strafgesetzbuch aufgenommen. Einen entsprechenden [Gesetzesentwurf](#) hat die Bundesregierung verabschiedet. Bislang sind Hassverbrechen gegen Frauen und queere Menschen nicht explizit im Strafgesetzbuch erwähnt, sondern fallen lediglich als Tatmotiv unter sonstige menschenverachtenden Beweggründe des Paragraphen 46.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

[Unterzeichnung der Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege NRW](#)



Die RWTH setzt sich stetig mit Fragestellungen der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Pflege auseinander und konnte nun Trägerin der [Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege NRW](#) werden, die vom Landesprogramm „Vereinbarkeit Beruf und Pflege“ angeboten wird. Dies eröffnet

der Hochschule viele attraktive Möglichkeiten, ihre innerbetriebliche pflegefreundliche Atmosphäre noch weiter auszubauen. Foto: Ramona Legrand, Leiterin Familienservice (links) und Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Ulrich Rüdiger, Rektor der RWTH Aachen (rechts)

[Preisverleihung FAMOS für Familie 2023](#)

Bereits zum 16. Mal wird die Auszeichnung [Famos für Familie](#) verliehen. Sie und ihr Team schätzen Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten, weil sie/er in Ihrer Einrichtung die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorbildlich ermöglicht? Nun haben Sie die Möglichkeit, ihr/ihm Ihre Wertschätzung zu zeigen. Die Nominierungsphase läuft noch bis zum 15.02.2023.

[Ferienfreizeit 2023](#)

Der [Familienservice des Gleichstellungsbüros](#) plant für 2023 wieder spannende Angebote für Schülerinnen und Schüler in mehreren Ferienwochen in Kooperationen mit dem Zirkus Configurani und der Bleiberger Fabrik. Die Angebote finden in der zweiten Osterferienwoche (11.04. - 14.04.2023), der ersten Sommerferienwoche (26.06. - 30.06.2023) und in der zweiten Herbstferienwoche (09.10. - 13.10.23) statt.

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/.

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 12.01.2023 geprüft.

Weitere Informationen:

www.igad.rwth-aachen.de und www.rwth-aachen.de/gsb IGaD auf Twitter: https://twitter.com/IGaD_RWTH IGaD auf LinkedIn <https://www.linkedin.com/IGaD> GSB auf Facebook: https://www.facebook.com/gsb_rwth_aachen GSB auf Instagram https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero_rwth/