Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke

Jahresbericht 2024

Dr. Svenja Hartwig

Beauftragte für Gleichstellung und Vielfalt

Inhaltsverzeichnis

1 Aktueller Stand ... 3
1.1 Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke ... 3
1.2 Ziele und übergeordnete Maßnahmen ... 4
1.3 Gender Diversity Reporting – Kennzahlen ... 4
2 Tätigkeitsbericht ... 7
2.1 Arbeitsfelder ... 7
2.2 Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte ... 8
2.2.1 Gesamtuniversitäre Arbeit für Gleichstellung und Vielfalt ... 9
2.2.2 Professor:innen ... 10
2.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende ... 10
2.2.4 Nicht wissenschaftliche Mitarbeitende ... 11
2.2.5 Studierende ... 11
2.3 Laufende Maßnahmen und Projekte ... 12
2.3.1 Gesamtuniversitäre Arbeit für Gleichstellung und Vielfalt ... 12
2.3.2 Professor:innen ... 13
2.3.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende ... 13
2.3.4 Nicht wissenschaftliche Mitarbeitende ... 13
2.3.5 Studierende ... 13
3 Geplante Maßnahmen und Projekte ... 13
4 Nächste Schritte ... 16
5 Anhang ... 18
5.1 Studierendenzahlen nach Gender ... 18
5.2 DEI-Roadmap 2024 ... 19

1 Aktueller Stand

1.1 Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke

Seit Einführung der formellen Strukturen im Bereich **Gleichstellung und Vielfalt (GuV)** wurden diese Themen recht erfolgreich implementiert. Jedoch ist eine nachhaltige und vor allem breite Integration dieser Anliegen in die Hochschulkultur ein fortlaufender Prozess, der auf verschiedenen Ebenen stattfindet und sowohl strukturelle als auch individuelle Maßnahmen umfasst. Ziel ist es weiterhin, eine inklusive und gerechte Umgebung zu schaffen, in der alle Mitglieder der Universität – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung oder anderen Merkmalen, die sie potenziell marginalisieren – gleichberechtigt und respektvoll behandelt werden.

Besonders bei der Kommunikation und Information hat sich in den letzten Jahren viel getan. Die Themen Gleichstellung und Vielfalt sind nun deutlich stärker in der Wahrnehmung der Hochschulgemeinschaft verankert. Dies wurde unter anderem durch die Erstellung und Verbreitung von physischen Infomaterial erreicht, das in verschiedenen Formaten wie Flyern und Broschüren sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache zur Verfügung steht. Darüber hinaus wurde ein Instagram-Kanal eingerichtet, um über Social Media eine breitere Zielgruppe zu erreichen. Die Nutzung von digitalen Kanälen hat sich als besonders effektiv erwiesen, um das Bewusstsein für diese wichtigen Themen zu schärfen und mehr Publikum, vor allem wohl unter jüngeren Hochschulmitgliedern, anzusprechen. Auch die Präsenz des GuV-Teams bei zentralen Veranstaltungen hilft, immer wieder auf die Anliegen und Ansprechpersonen hinzuweisen.

Zusätzlich wurde die Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen und Gremien der Universität intensiviert. Es besteht nun eine engere Vernetzung mit der Hochschulleitung, den akademischen und administrativen Bereichen sowie mit studentischen Initiativen, die sich aktiv für Gleichstellung, Vielfalt und verwandte Themenbereiche einsetzen. Diese Zusammenarbeit fördert einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt und in die Entwicklung neuer Maßnahmen einbezogen werden. Dabei werden auch relevante Gremien und Arbeitsgruppen der Universität stärker eingebunden, um Veränderungen auch auf struktureller Ebene zu erzielen.

Trotz der Fortschritte in der Kommunikation und Vernetzung bleibt jedoch ein Desiderat, das in den kommenden Jahren noch intensiver angegangen werden muss: das Erreichen möglichst der gesamten Universitätsgemeinschaft zu dem Themenkomplex Gleichstellung und Vielfalt. Während insbesondere Studierende und Mitarbeitende, die sich bereits aktiv mit diesen Fragen befassen, gut erreicht werden, gibt es noch Nachholbedarf bei der Teilnahme an Workshops und Fortbildungsangeboten zu diesen Themen. Eine höhere Teilnahmebereitschaft von heterogeneren Zielgruppen ist notwendig, um eine breite Akzeptanz und Veränderung zu erreichen. Desgleichen zeigen sich noch große Schwierigkeiten bei der breiten Beteiligung an Aktionstagen wie dem Internationalen Frauentag oder dem IDAHOBIT, die auf bestimmte diskriminierungsrelevante Themen aufmerksam machen. Eine verstärkte Sensibilisierung und gezielte Maßnahmen zur Integration von Gleichstellung und Vielfalt in den gesamten Hochschulalltag sind daher weiterhin erforderlich.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Universität Witten/Herdecke in den letzten Jahren große Fortschritte im Bereich Gleichstellung und Vielfalt erzielt hat. Die verstärkte Kommunikation, die engere Zusammenarbeit und die Schaffung von Ansprechpersonen sind wich-

tige Schritte auf dem Weg zu einer inklusiveren Hochschule. Dennoch bleibt die Herausforderung, diese Themen noch stärker in die gesamte Universitätsgemeinschaft zu integrieren und eine breitere Akzeptanz oder sogar aktive Beteiligung zu fördern.

1.2 Ziele und übergeordnete Maßnahmen

Übergeordnete Ziele und Bestrebungen sind, wie in dem schriftlich fixierten Selbstverständnis des GuV-Teams aufgeführt, weiterhin vor allem „ein diskriminierungsfreies und wertschätzendes Miteinander an unserer Universität […] ein sicheres und angenehmes Lern- und Arbeitsumfeld“. In der DEI-Roadmap 2024 sind konkrete Projekte aufgeführt, die dazu beitragen sollen. Intersektionales Verständnis von Diskriminierungserleben und Lebensrealitäten sind Teil der GuV-Arbeit an der Universität Witten/Herdecke, da auf jede Person individuell eingegangen werden soll. Zudem ist ein Umgang auf Augenhöhe mit allen Beteiligten zentrale Herangehensweise an alle GuV-Maßnahmen und -Projekte. Die gesamtuniversitären, übergeordneten Maßnahmen werden im Detail in den Abschnitten 2.2.1 und 2.3.1 näher dargestellt.

1.3 Gender Diversity Reporting – Kennzahlen

Das Gender Diversity Reporting beschäftigt sich mit der Entwicklung des Anteils weiblicher Personen in bestimmten Statusgruppen, vor allem auch im Bereich der Führungspositionen. Auch in anderen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen diese besonders gestärkt und gefördert werden. Die Erhöhung des Anteils von Professorinnen ist weiterhin ein Ziel der UW/H, auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass das anvisierte Ziel, bis Ende des Jahres 2025 einen Anteil von 30 % zu verzeichnen, nicht erreicht werden wird.

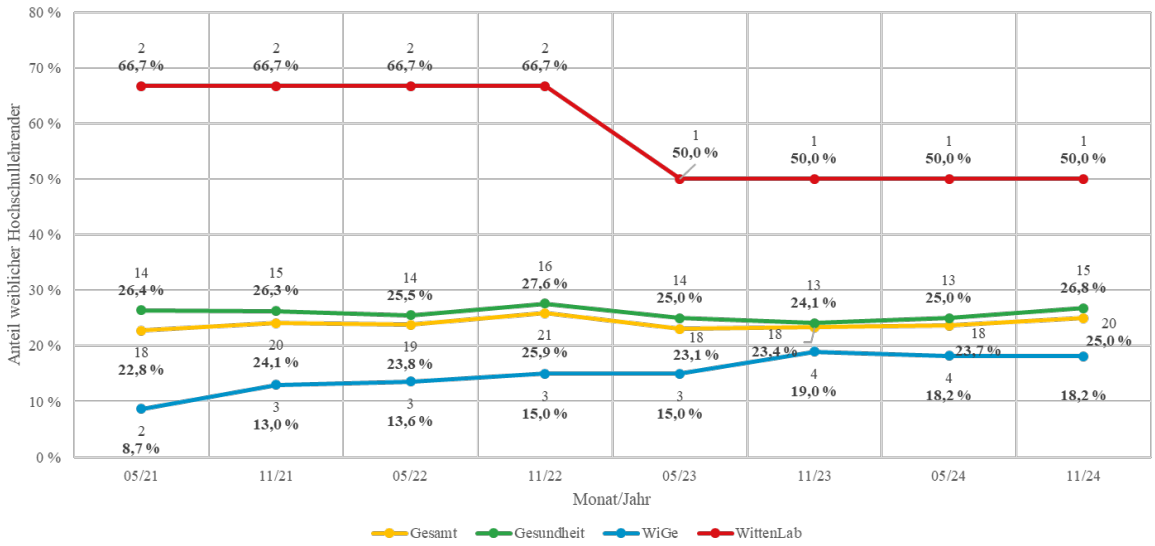


Abbildung 1. Weibliche Hochschullehrende nach Bereich

Bei den weiblichen Hochschullehrenden ist auch für das Jahr 2024 keine signifikante Änderung in den einzelnen Hochschulbereichen zu verzeichnen. Es ist weiterhin von einem recht konstant bleibenden Anteil der weiblichen Hochschullehrenden zu sprechen.

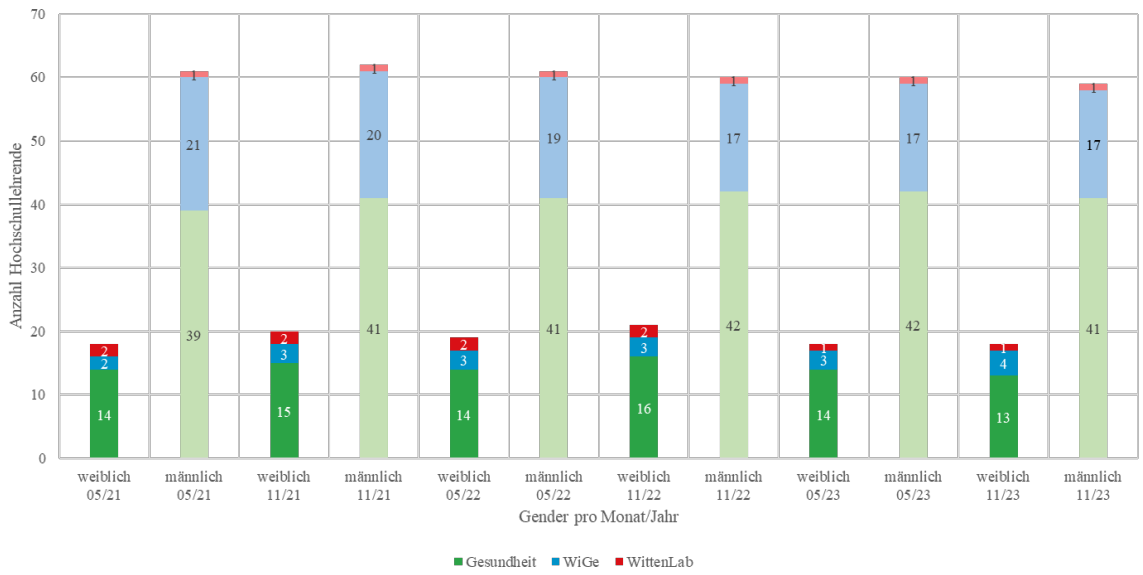


Abbildung 2. Weibliche Hochschullehrende Gesamt-UW/H

Entsprechend den Daten aus den einzelnen Universitätsbereichen ist auch gesamtuniversitär keine Änderung des Frauenanteils erkennbar. Die absoluten Zahlen sowie die Anteile bleiben weiterhin ziemlich konstant.

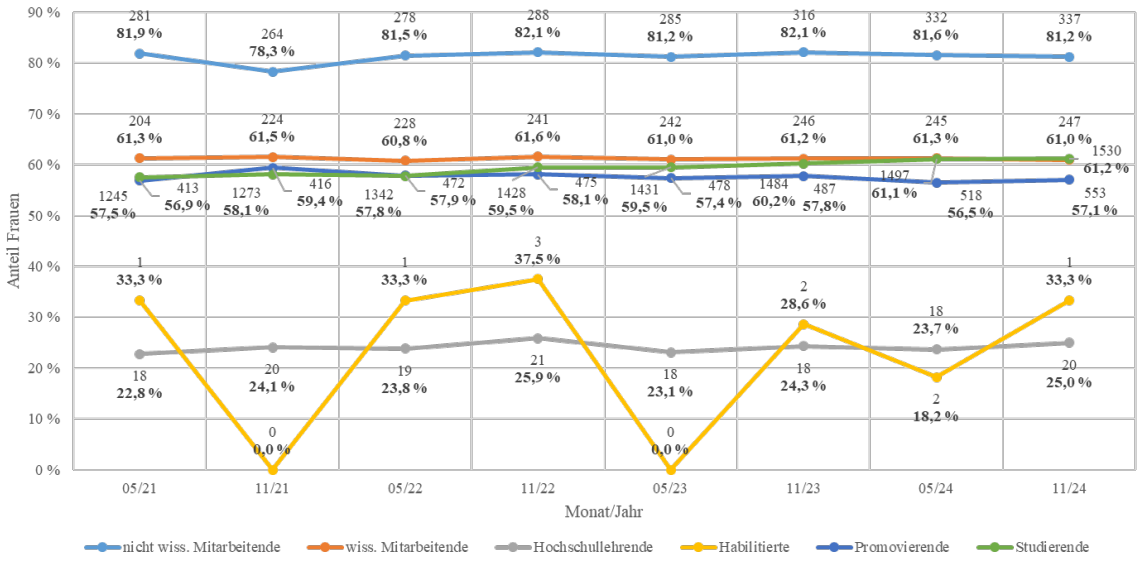


Abbildung 3. Frauen nach Statusgruppen in %

In den Statusgruppen, die ausreichend große Fallzahlen aufweisen, um sie empirisch interpretieren zu können, ist der Frauenanteil konstant. Relativ gesehen sind am meisten Frauen in der Statusgruppe der nicht wissenschaftlich Tätigen zu finden. Auch bei den Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Anteil der Frauen bei über der

Hälfte. Dies setzt sicher allerdings nicht in den höheren Positionen der Habilitierten und Hochschullehrenden fort; hier gibt es nur ein Viertel bis ein Drittel Frauen.

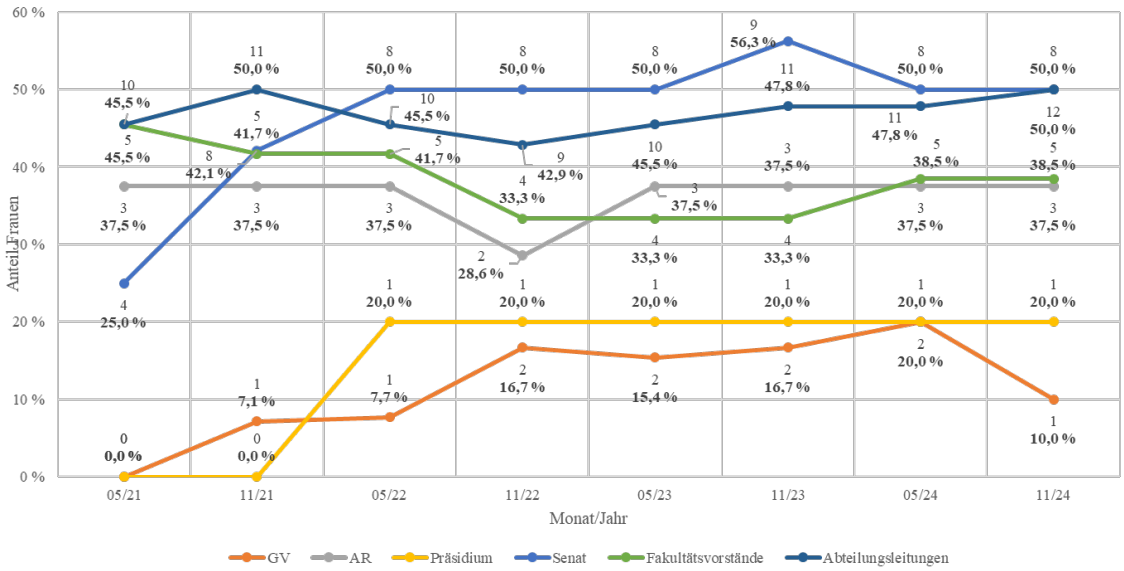


Abbildung 4. Weibliche Mitglieder in Führungspositionen

Hinsichtlich der Führungspositionen ist ein heterogenes Bild zu verzeichnen. Während der Senat und die Abteilungsleitungen 50.0 % Frauen aufweisen, sind die weiteren leitenden Positionen weiterhin vorwiegend männlich besetzt.

2 Tätigkeitsbericht

Dieses Kapitel beinhaltet Beschreibungen der Aufgaben und Projekte der BGuV und ihrer Stellvertretungen. Dabei werden abgeschlossene und laufende Projekte und Maßnahmen nach Statusgruppen aufgeschlüsselt dargestellt.

2.1 Arbeitsfelder

Die BGuV und ihre Stellvertretungen setzen sich an der Universität Witten/Herdecke für marginalisierte Personengruppen ein. Dies geschieht sowohl auf struktureller Ebene, durch die Einführung von Maßnahmen zur Förderung von Gerechtigkeit und Prävention von Diskriminierung, als auch individuell, indem auf die Bedürfnisse einzelner Personen eingegangen wird. Dabei wird stets eine intersektionale Perspektive eingenommen, die alle potenziellen Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen berücksichtigt und behandelt. Ziel ist es, eine inklusive und gerechte Umgebung für alle Mitglieder der Universität zu schaffen. Laufende Aufgaben der BGuV und der Stellvertretungen, abseits der spezifischen Maßnahmen und Projekte, die in den folgenden Abschnitten genauer erläutert werden, sind unter anderem die folgenden:

Teilnahme an Berufungskommissionen

Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen an Universitäten spielen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Chancengleichheit und der Bekämpfung von Diskriminierung. Ihr Hauptziel ist es sicherzustellen, dass bei der Auswahl von Professorinnen und Professoren oder anderen hochrangigen akademischen Positionen die Gleichstellung der Geschlechter gewahrt bleibt. Sie wirken darauf hin, dass sowohl Frauen als auch Männer in den Auswahlprozess eingebunden werden und dass keine unbewussten Vorurteile oder Diskriminierungen die Entscheidungen beeinflussen.

Eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Kommission auf mögliche Diskriminierungsrisiken hinzuweisen und zu gewährleisten, dass die Auswahlkriterien transparent und fair angewendet werden. Sie unterstützen auch bei der Entwicklung von Strategien, um mehr Frauen für wissenschaftliche Karrieren zu gewinnen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Darüber hinaus setzen sie sich für die Berücksichtigung von Diversität und Inklusion in den Berufungsverfahren ein. In einigen Fällen können sie auch eigene Vorschläge für die Berufung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen einbringen.

Durch ihre Arbeit tragen Gleichstellungsbeauftragte dazu bei, ein gerechteres und inklusiveres akademisches Umfeld zu schaffen, das den Zugang zu Führungspositionen für alle Geschlechter ermöglicht und die Gleichstellung nachhaltig fördert.

Beratung einzelner Universitätsangehöriger oder Interessenvertretungen

Das Team für GuV bietet Erstberatungen für Studierende, Mitarbeitende, Lehrende und alle weiteren Mitglieder der Hochschulgemeinschaft an. Sie berät zu Themen wie Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Religion oder Alter

und unterstützt bei der Sensibilisierung für und Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen. Dies umfasst die Aufklärung über Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, sich gegen Diskriminierung zur Wehr zu setzen, etwa durch Beschwerdeverfahren oder rechtliche Schritte. Die (Stellvertretenden) BGuV bieten auch Beratung bei sexualisierter Diskriminierung oder Übergrifflichkeiten und unterstützen Betroffene, indem sie vertrauliche Gespräche führen und bei der Suche nach Lösungen helfen. Darüber hinaus entwickelt und fördert das Team Präventionsmaßnahmen wie Workshops und Schulungen, um das Bewusstsein für Gleichstellung und Antidiskriminierung zu schärfen.

Vernetzung und Zusammenarbeit

Als eine weitere Aufgabe der (Stellvertretenden) BGuV sehen wir es an, die Angebote, Themen und Aktivitäten an der Universität Witten/Herdecke zu sammeln und Synergien herzustellen. Hierzu wurden und werden Vernetzungen zwischen verschiedenen Gruppierungen geschaffen und bei spezifischen Anfragen der Kontakt zu relevanten weiteren Akteur:innen hergestellt.

Information bestimmter Gruppen der Universitätsgemeinschaft

Um die Inhalte der GuV-Arbeit innerhalb der Universität zu kommunizieren sowie um auf Hilfs- und Beratungsangebote aufmerksam zu machen, werden seit einigen Semestern systematisch zentrale Veranstaltungen von den (Stellvertretenden) BGuV besucht. Hierbei werden je nach Zielgruppe relevante Themen besprochen und das Team für GuV persönlich vorgestellt. Dadurch sollen Hemmschwellen der Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung gesenkt und das Thema nahbarer gemacht werden. Beispiele für solche Veranstaltungen sind Vorträge in den Erstiwochen, Fachschaftssitzungen sowie beim Markt der Möglichkeiten und dem Welcome Day für die Internationals.

Integration der GuV-Themen in das Studium fundamentale und Weiterbildungsprogramm

Um Inhalte aus den Bereichen Gleichstellung und Vielfalt in der Universität breit zu platzieren und möglichst viele Personen zu erreichen, wurden Angebote in unterschiedlichen Bereichen erarbeitet. Einige zielen dabei auf den Erwerb zentraler Kompetenzen zum Umgang mit Vielfalt, andere thematisieren beispielsweise feministische oder diskriminierungskritische Aspekte als Inhalt. Die hauptsächlichen Stellen, die diese Veranstaltungen anbieten, sind das Studium fundamentale für die Studierenden sowie das interne Fortbildungs- bzw. Hochschuldidaktikprogramm mit der Zielgruppe der Mitarbeitenden.

2.2 Abgeschlossene Maßnahmen und Projekte

In den folgenden Abschnitten werden die Projekte vorgestellt, die im Laufe des Berichtszeitraumes für die jeweiligen Statusgruppen abgeschlossen wurden. Es wird Bezug genommen auf die DEI-Roadmap, die für das Jahr 2024 erstmals gemeinsam von dem Team Gleichstellung & Vielfalt und dem Vizepräsidenten für Organisationsentwicklung erstellt wurde.

2.2.1 Gesamtuniversitäre Arbeit für Gleichstellung und Vielfalt

Im Bereich Gleichstellung und Vielfalt an der Universität Witten/Herdecke wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Bewusstsein und Verständnis für diese Themen zu fördern. Zu den Informationsmaterialien gehören sowohl Flyer in deutscher und englischer Sprache als auch ein Instagram-Kanal, der regelmäßig Inhalte zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion teilt. Diese Materialien sollen sowohl Studierende als auch Mitarbeitende erreichen und über relevante Themen informieren.

Zusätzlich wurden Sensibilisierungsformate und Aktionstage ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für Gleichstellung und Vielfalt zu schärfen. Besonders hervorzuheben sind der Internationale Frauentag, der IDAHOBIT (International Day Against Homophobia, Biphobia, and Transphobia) und der Inklusionstag, an denen die Hochschule aktiv teilnimmt, um Solidarität zu zeigen und wichtige Themen in den Vordergrund zu stellen.

Die Universität Witten/Herdecke ist der Charta „Familie in der Hochschule“ beigetreten und kann nun auf wichtige externe Erfahrungen und Expertise in diesem Bereich zurückgreifen. Die Teilnahme an den Tagungen der Charta ist eine Chance auf neue Perspektiven und Input von Universitäten, die bereits mehr Fortschritte hierbei erreicht haben.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist der Vielfaltsgedanke, der im Berichtszeitraum umformuliert wurde. Er lautet nun:

> „Wir leben und fördern den Vielfaltsgedanken ausdrücklich *(www.uni-wh.de/diversity)*. Wir schätzen die Kompetenzen und Besonderheiten wert, die unsere Mitglieder mitbringen, und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal wird aktiv angestrebt.“

Darüber hinaus wurde eine 50%-Stelle für die Position „Referent:in für DEI (Diversity, Equality, Inclusion) geschaffen. Diese neu etablierte Stelle hat die Aufgabe, die Strategie für Diversität, Gleichstellung und Inklusion weiter auszubauen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen an der Universität zu koordinieren.

Abschließend zu nennen sind zwei Kooperationen, innerhalb derer Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung stattgefunden haben. In Kooperation mit der Bibliothek Witten gab es am 8. Mai 2024 eine Lesung der Autorin Patricia Cammarata.

> „Wer heute gleichberechtigt leben will, kann nicht auf die Politik von morgen warten, sondern muss selbst handeln. Doch wie macht man das, aus eingefahrenen Geschlechtermustern in Partnerschaft, Sorge- und Erwerbsarbeit ausbrechen? Die Autorin des SPIEGEL-Bestsellers »Raus aus der Mental Load Falle« und Diplompsychologin Patricia Cammarata gibt Bereitwilligen den sprichwörtlichen Vorschlaghammer in die Hand, um trotz eines nervig unbeweglichen Systems neue Wege zu ebnen. Alltagstaugliche Ideen vermitteln, wie man z. B. Verbündete findet, hartnäckige Stereotype entlarvt, Haushaltsaufgaben gerecht verteilt, richtig kommuniziert, gleich wenig arbeitet und gegen den Strich denkt. Es ist höchste Zeit, dass der Musterbruch nicht nur im Kopf, sondern endlich auch im Alltag stattfindet.

> Eine Kooperationsveranstaltung mit der Gleichstellungsstelle Witten und der Universität Witten/Herdecke.“ (aus dem Ankündigungstext)

In Kooperation mit dem Lehrstuhl Praktische Philosophie fand am 1. Juli 2024 ein Vortrag von Prof. Christine Bratu von der Universität Göttingen statt.

> „Christine Bratu argumentiert, dass Einstellungen, Handlungen, Praktiken und Institutionen dann sexistisch sind, wenn sie ein Gender-Weltbild stabilisieren, demzufolge sogenannte echte Männer legitimerweise mehr soziale Macht besitzen als andere Personen. Diese Auffassung lässt zu, dass auch nichtbinäre und Transmenschen von Sexismus betroffen sind. Man könnte auch denken, dass sie die Implikation hat, dass Sexismus gegenüber Männern aus begrifflichen Gründen unmöglich ist. Christine Bratu schlägt hier eine begriffliche Neuausrichtung vor.“ (aus dem Ankündigungstext)

2.2.2 Professor:innen

Die Professor:innen und Bewerbenden für eine Professur konnten wie üblich die Beratung der BGuV in Anspruch nehmen. Des Weiteren wurde in der AG Chancengleichheit ein Leitfaden zur gendersensiblen Berufungsverfahren entwickelt.
Weiterhin nimmt je nach Kapazitäten die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Stellvertretung an den Berufungsverfahren teil, allerdings ohne Stimmrecht und somit ohne Einfluss auf die Verfahren.

Großes Projekt im Berichtszeitraum war die Teilnahme am Professorinnenprogramm. Das **Professorinnenprogramm** zielt darauf, die Anzahl von Professorinnen an deutschen Hochschulen zu erhöhen und somit die Gleichstellung in der akademischen Lehre und Forschung zu fördern. Zur Teilnahme sind Hochschulen aufgerufen, ihre Professorinnen gezielt zu unterstützen und dafür spezifische Maßnahmen wie Mentoring, Fortbildungsangebote oder Karriereberatung anzubieten. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Bereitschaft, konkrete Konzepte zur Förderung von Frauen in akademischen Spitzenpositionen zu entwickeln und umzusetzen. Das Programm soll dabei helfen, strukturelle Barrieren abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, um langfristig eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in der Hochschullandschaft zu erreichen. Das entsprechende Konzept wurde im Sommer 2024 eingereicht, mit einem Bescheid ist zu Beginn des Jahres 2025 zu rechnen.

2.2.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Das wissenschaftliche Personal hatte die Möglichkeit, an dem Fortbildungsangebot im Bereich Hochschuldidaktik (*Diskriminierungsfrei Lehren und Lernen*) und in der Personalentwicklung teilzunehmen (*Wertschätzend und inklusiv kommunizieren – warum und wie? Diskriminierungssensibler Umgang, Von Unconscious Bias zu Diskriminierung?*).

Weiterhin gab es am 28. Februar 2024 wieder eine Veranstaltung des WUMAN Netzwerks.

> „The theme of this networking event is ‘Hidden obstacles: Why it is doubly important to have visible female scientists’. We are pleased to announce that our inspirational speaker, Lina Spagert, has accepted our invitation to the event and will give us insight into her career and the visibility of female scientists in academia. This time, we ask her

and you: “What is the visibility of female scientists, why is it so important and valuable, and what can we do to increase this visibility? “ (aus dem Ankündigungstext)

2.2.4 Nicht wissenschaftliche Mitarbeitende

Die nicht wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnten ebenfalls an den o. g. Fortbildungen *Wertschätzend und inklusiv kommunizieren – warum und wie? Diskriminierungssensibler Umgang* und *Von Unconscious Bias zu Diskriminierung?* teilnehmen.

2.2.5 Studierende

Studium fundamentale

Die Lehrveranstaltungen im Stufu sind ein zentraler Lernort, an dem Studierende in dem Wahlpflichtbereich einen Fokus auf GuV-Themen legen können. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die im Berichtszeitraum angebotenen Veranstaltungen.

Sommersemester 2024
CHECK YOUR PRIVILEGE
Schwangerschaft – wessen Entscheidung?
Care-Arbeit. Wie können Sorge, Betreuung und Pflege gesellschaftlich anders organisiert werden?
Inter-Kulturelle Plattform
Migrations- und Integration: Theorien, Trends und Praxis in NRW, in Deutschland, in Europa und in der Welt
"Die andere Stimme": feministische Ethik und weibliche Moral
(Un-)Gleichheiten
Sexualisierte Gewalt in intersektionaler Perspektive
Häusliche Gewalt – geht uns alle an!!! Aber wie kann ein Umgang im professionellen Setting mit häuslicher Gewalt aussehen?
Miteinander Leben /// Ein Inklusions-Seminar

Wintersemester 2024/2025
Miteinander Leben / ein Inklusions-Seminar

Check your privilege
Awareness @ UW/H
Bildung und Diskriminierung
Empowerment und Community-basierte Wissensproduktion in Kunst und Kulturpraxis

AG Auswahlverfahren

In der Arbeitsgruppe zum Thema Auswahl neuer Studierender wurde eine Handreichung zum Thema *Unconscious Bias und Beurteilungsfehler* erarbeitet. Zusätzlich wurde daraus ein Kurzworkshop abgeleitet, der interessierten Gutachtenden die Inhalte proaktiv näherbringt, Beispiele darlegt und Möglichkeiten für einen Austausch und Fragen bietet.

Austauschformate

LGBTQ+ Studierende sowie Allys haben weiterhin die Möglichkeit, an dem Queerstadt-Stammtisch teilzunehmen, der in Kooperation mit der Werkstadt Witten angeboten wird. Zusätzlich gibt es seit 2023 ein Austauschformat für Studierende mit einer chronischen Erkrankung, Behinderung und/oder Neurodivergenz. Aus diesem von der BGuV initiierten Angebot hat sich mittlerweile die studentische Initiative „BuNT“ (*Barrierenabbau und Netzwerk für Teilhabe*) gegründet, die sich aktiv und engagiert an der UW/H einsetzt.

2.3 Laufende Maßnahmen und Projekte

2.3.1 Gesamtuniversitäre Arbeit für Gleichstellung und Vielfalt

Der Meldeprozess zu Diskriminierungserfahrungen sowie eine zugrundeliegende Antidiskriminierungsrichtlinie wurden im Berichtszeitraum erarbeitet. Die Richtlinie muss noch durch die Gremien beschlossen sowie ein Tool zur (auch anonymen) Meldung etabliert werden. Der in der Roadmap geplante Code of Conduct soll durch die Antidiskriminierungsrichtlinie einstweilen mit abgedeckt werden.

Die Planung zur Erweiterung des Gleichstellungsplan zu einem umfassenderen und inklusiveren Gleichstellungs- und Vielfaltsplan – wie es einerseits die eigene Ausrichtung der GuV-Arbeit an der Universität ist, andererseits aber auch immer häufiger von externen Einrichtungen wie der DFG gefordert wird – konnte im Berichtszeitraum aus Kapazitätsgründen nicht angegangen werden. Auch ein Benchmark wurde aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt.

2.3.2 Professor:innen

Die Statusgruppe der Professor:innen wird weiterhin durch Beratung und interne Fortbildungsangebote unterstützt. Das Thema Gender Pay Gap sowie Gehaltsverhandlungen als Frau an der UW/H war mehrfach Teil der Beratungsanfragen bei der BGuV. Es wurden diesbezüglich Gespräche mit der Personalabteilung und Fakultätsleitungen geführt, jedoch ohne konkrete Erfolge. Das Thema Gender Pay Gap beschäftigt somit weiterhin vor allem die Professorinnen an der UW/H und eine adäquate Unterstützung bleibt ein Desiderat, das gegebenenfalls mit zusätzlicher und/oder externer Expertise anzugehen ist.

Eine erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm inklusive der finanziellen Unterstützung kann dazu beitragen, mehr Frauen in das Professorium aufzunehmen. Dieses selbst gesetzte Ziel von 30 % Professorinnen zum Ende des Jahres 2025 wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit trotzdem nicht erreicht werden.

2.3.3 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Ein strukturiertes Mentoringprogramm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wurde konzipiert und soll im Jahre 2025 pilotiert werden.

2.3.4 Nicht wissenschaftliche Mitarbeitende

Die nicht wissenschaftlichen Mitarbeitenden können weiterhin an internen Fortbildungsveranstaltungen, Aktionstagen und weiteren punktuellen Angeboten teilnehmen. Eine konkrete Förderung für diese Zielgruppe ist vorerst nicht geplant, da der Frauenanteil hier mit 80 % sehr hoch ist. Eine darauf basierende Idee könnte sein, dass die Arbeitsbedingungen dieser Statusgruppe genauer betrachtet werden, um ggf. bei den anderen Statusgruppen entsprechende Anpassungen vorzunehmen.

2.3.5 Studierende

Ein Desiderat für die Statusgruppe der Studierenden ist weiterhin die Überarbeitung, Vereinheitlichung und Vereinfachung der Beantragung von Nachteilsausgleichen. Dies wurde bereits begonnen, aufgrund langwieriger Prozesse und teils unklarer Zuständigkeiten ist hier allerdings noch kein zufriedenstellender Stand erreicht.

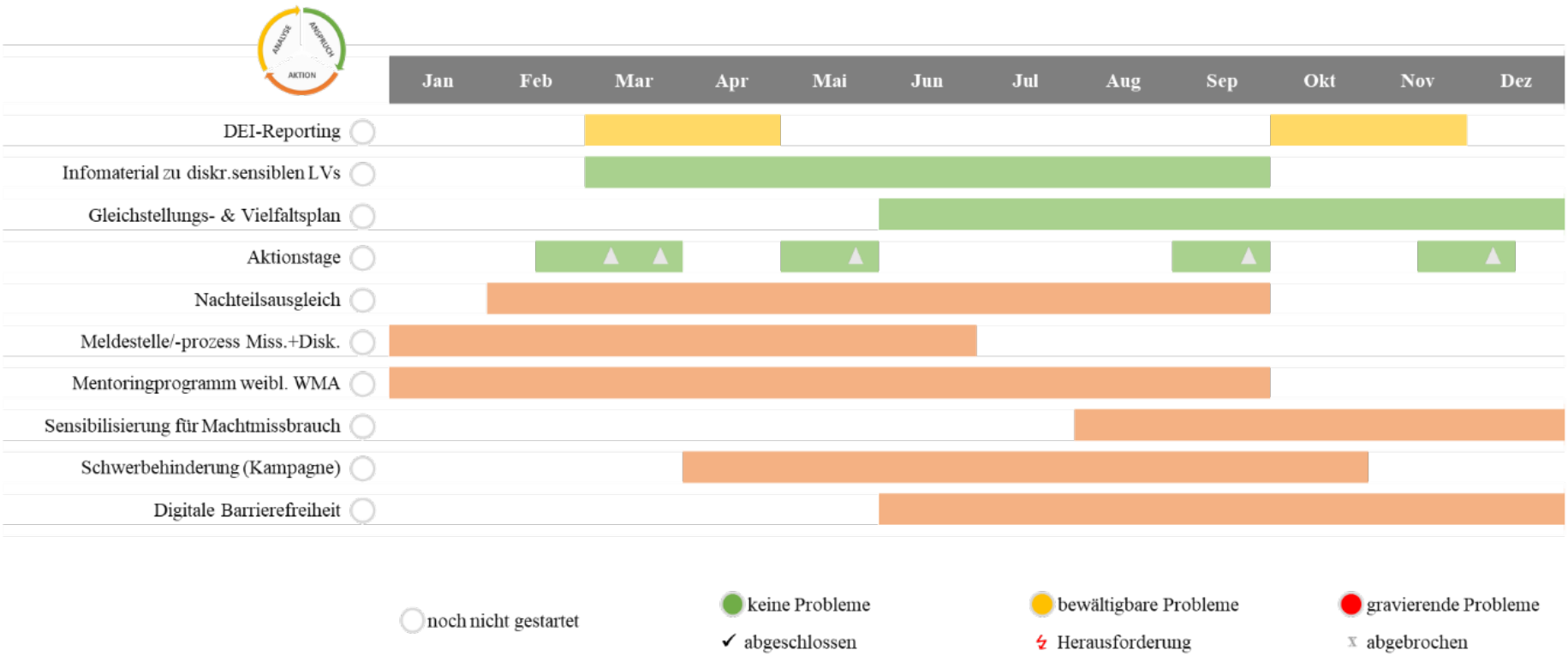
Das Seminar im Studium fundamentale zum Thema Awareness in Kooperation mit einem erfahrenen Professor in diesem Bereich wird im kommenden Sommersemester fortgeführt. Konkrete Projekte an der Universität werden dabei die Erarbeitung eines Awarenesskonzepts für das Sommerfest und für Veranstaltungen an der Universität insgesamt sein.

3 Geplante Maßnahmen und Projekte

Auch für das Jahr 2025 wurde eine gemeinsame DEI-Roadmap erarbeitet, an der die (Stellvertretenden) BGuV und der Vizepräsident für Organisationsentwicklung beteiligt sind. Die Erfahrungen des Berichtszeitraumes waren positiv, sodass die enge Zusammenarbeit auch

weiterhin fortgesetzt werden soll.
Die Roadmap beinhaltet die größeren geplanten Projekte, aufgeteilt in die Bereiche Analyse (gelb), Anspruch (grün) und Aktion (orange). Über die nachfolgenden Spalten sind die Zeiträume aufgetragen, in denen das jeweilige Projekt bearbeitet werden soll. Dreiecke beziehen sich auf konkrete Daten.

Diversity, Equality & Inclusion Roadmap 2025



Die Projekte sind – ganz im Sinne eines breit aufgestellten und intersektionalen Verständnisses von Gleichstellung und Vielfalt – auf verschiedene Vielfaltsdimensionen und Zielgruppen bezogen. Vor diesem Hintergrund ist es beispielsweise auch ein Ziel, den in 2023 erarbeiteten Gleichstellungsplan um den Aspekt Vielfalt zu erweitern. Ein Schwerpunkt wird der Bereich Inklusion sein, in dem sowohl Themen wie Digitale Barrierefreiheit als auch Nachteilsausgleiche für Studierende und eine Kampagne für Mitarbeitende rund um das Thema Schwerbehinderung angesiedelt sind. Klassische Gleichstellungsthemen finden sich im Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auf einer höheren organisatorischen Ebene soll eine Meldestelle für Diskriminierung und Übergrifflichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Sensibilisierungsformate, Informationsmaterial zu diskriminierungssensibler Lehre und das übliche Diversity Reporting runden die Jahresplanung ab.

4 Nächste Schritte

Im Bereich Gleichstellung und Vielfalt an unserer Hochschule stehen in den kommenden Monaten und Jahren entscheidende Schritte an, die auf den erarbeiteten Konzepten basieren. Dazu gehören insbesondere die Umsetzung des im Jahre 2023 erarbeiteten und im Berichtszeitraum weiter ausgearbeiteten **Gleichstellungsplans** und des **Professorinnenprogramms**, die bereits als wichtige Meilensteine definiert wurden. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern und die Teilhabe von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen in der Wissenschaft zu erhöhen.

Ein zentraler Aspekt der nächsten Schritte ist aus Sicht der (Stellvertretenden) BGuV der Einbezug **einer breiteren Zielgruppe** innerhalb der Universität. Bisher wurden vor allem interessierte Studierende erreicht, doch nun gilt es, auch **Mitarbeitende** und **Personen**, die sich bislang kaum mit den Themen **Gleichstellung**, **Antidiskriminierung** und **Diversity** auseinandergesetzt haben, stärker in den Diskurs zu integrieren. Dies kann durch gezielte Informationsangebote, Veranstaltungen und interaktive Formate geschehen, die auf die verschiedenen Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppen abgestimmt sind. Insbesondere möchten wir auch diejenigen erreichen, die möglicherweise nicht aktiv nach Informationen suchen oder sich bisher nicht mit den Themen identifizieren.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die **Erhöhung der Teilnehmendenzahlen in Workshops** zu den Themen **Gleichstellung** und **Vielfalt**, die im Bereich Hochschuldidaktik und Personalentwicklung angeboten werden. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass **quantitativ mehr Personen** aus den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule teilnehmen. Auch hierbei ist es uns besonders wichtig, **Personen, die sich bisher nicht mit den Themen befasst haben**, anzusprechen und zu motivieren, sich intensiver mit den Inhalten auseinanderzusetzen. Dies kann durch eine vielfältige Workshop-Gestaltung erreicht werden, die unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen integriert und so eine breitere Zielgruppe anspricht. Ein inklusiver und offener Zugang zu diesen Bildungsangeboten wird entscheidend sein, um die Akzeptanz und das Verständnis für Gleichstellungs- und Diversitätsfragen zu fördern.

Im Rahmen der geplanten Maßnahmen wird auch die **Umsetzung diskriminierungssensibler Lehre** weiter vorangetrieben. Dabei geht es darum, dass alle Lehrenden und Studierenden die Grundsätze einer **diskriminierungsfreien, respektvollen und inklusiven** Lehr- und Lernum-

gebung kennenlernen und in der Praxis anwenden. Ein erster Schritt war die im Berichtszeitraum befindliche Erarbeitung eines Konzepts und einer Selbstverpflichtung zu diskriminierungssensibler Lehre. Hierzu benötigt es allerdings noch weiteren hochschulpolitischen Schritten und Beschlussfassungen in Gremien.

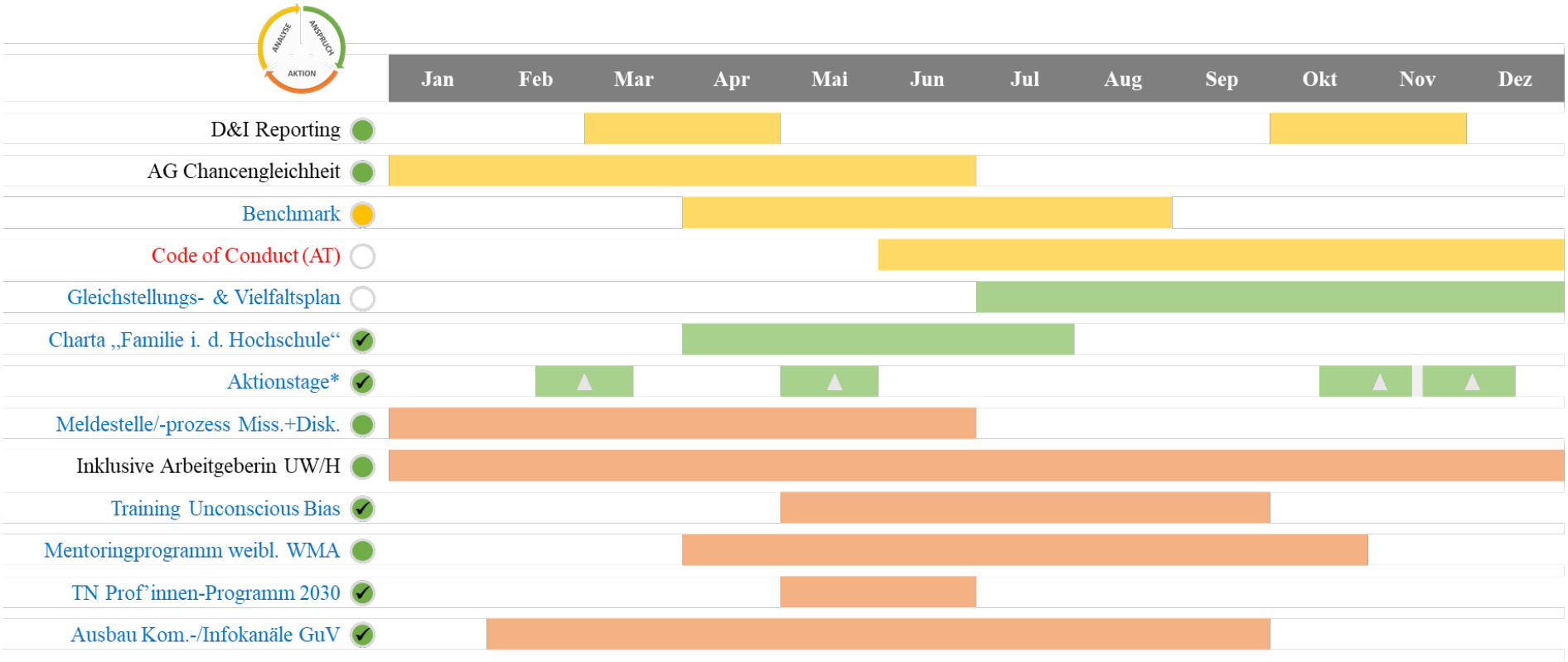
Außerdem sollen beispielsweise Lehrmaterialien entwickelt werden, die eine Vielfalt von Perspektiven widerspiegeln, sowie die Methoden eingeführt, die aktiv gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung vorgehen. Darüber hinaus wird weiterhin stark angestrebt, Lehrkräfte in der Sensibilisierung für diskriminierungssensible Didaktik zu schulen und sie zu ermutigen, ihre Lehre im Hinblick auf Vielfalt und Inklusion kontinuierlich zu reflektieren und zu verbessern.

Die Verbesserung des Umgangs mit Anträgen auf Nachteilsausgleich, deren Aufkommen sich in den letzten Semestern laut Aussagen der Prüfungssekretariate vervielfacht hat, ist ein weiteres Ziel der Bemühungen um Gleichstellung und Vielfalt für das kommende Jahr. Es kann festgestellt werden, dass es an der Universität keine einheitliche Regelung des Nachteilsausgleichswesens gibt und kaum Fachleute, die sich mit dem Thema ausreichend auskennen; dies betrifft sowohl die rechtlichen als auch die tatsächlichen Umstände des Nachteilsausgleichs. Angesichts des höher werdenden Anteils an unter neurodivergenten Einschränkungen leidenden Studierenden, für die der Nachteilsausgleich eine der wenigen Möglichkeiten ist, in ihrem Studium Chancengleichheit mit ihren uneingeschränkten Kommiliton:innen zu erreichen, sind eine universitätsweite verbindliche Regelung und eine Sensibilisierung für das Thema überfällig. Im Jahre 2025 soll, begleitet von der Abteilung Personal und Recht, eine Vereinheitlichung des Prozesses unternommen werden, um sicherzustellen, dass die jeweiligen Prozesse gleichförmig, rechtlich korrekt und damit fair ablaufen. Es sind daher unter anderem Schulungen für die Prüfungssekretariate geplant, um dort themenspezifische Kompetenzen aufzubauen. Hierbei kann als Synergieeffekt in Teilen der Verwaltung ein gesteigertes Bewusstsein für Neurodivergenz und damit mehr Toleranz und Verständnis für Menschen mit solchen Einschränkungen erwartet werden; ggf. wird hiermit auch das Interesse für entsprechende Veranstaltungen und Fortbildungen geweckt oder intensiviert.

Zusammenfassend geht es in den nächsten Schritten darum, die bereits erarbeiteten Konzepte zur Förderung der Gleichstellung und Vielfalt an der Hochschule nachhaltig umzusetzen und dabei eine breitere Zielgruppe einzubeziehen. Es wird erwartet, dass diese Maßnahmen nicht nur das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Gleichstellung und Vielfalt stärken, sondern auch eine tiefgreifende Veränderung in der Hochschulkultur bewirken, die auf langfristige Inklusion und Antidiskriminierung abzielt.

5 Anhang

5.1 Studierendenzahlen nach Gender

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Divers
Department für Humanmedizin	1111	733	377	1
Department für Psychologie & Psychotherapie	556	428	128	0
Department für Pflegewissenschaft	21	16	5	0
Department für Zahnmedizin	333	191	142	0
Promotionen	934	543	391	1
Gesamt Fakultät Gesundheit	**2955**	**1911**	**1044**	**2**
Department Management & Unternehmertum	262	85	177	0
Department Philosophie, Politik & Ökonomik	189	68	121	0
Promotion	66	25	41	0
auslaufende Studiengänge	20	6	14	0
Promotionen	8	6	2	0
Gesamt Fakultät Wirtschaft und Gesellschaft	**545**	**190**	**355**	**0**
Gesamt UW/H	**3500**	**2101**	**1399**	**2**

5.2 DEI-Roadmap 2024