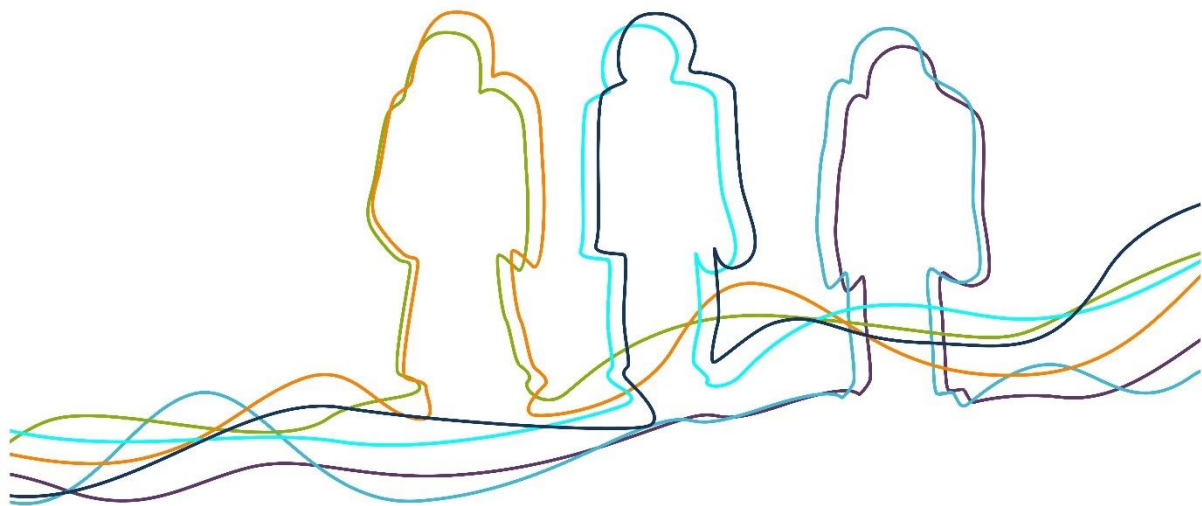


# ZWEITER SELBSTREPORT DIVERSITY AUDIT *VIelfALT GESTALTEN* DES STIFTERVERBANDS

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Dezember 2024



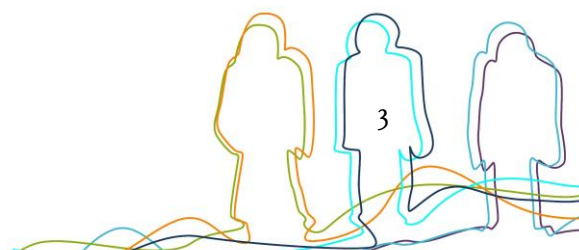
STIFTERVERBAND

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

**RUB**

# Inhalt

1.	Ausgangslage und Veränderungen seit dem ersten Selbstreport .....	4
2.	Strategische Ausrichtung und organisatorische Rahmenbedingungen .....	5
2.1.	Diversitätsstrategische Überlegungen .....	5
2.2.	Arbeitsbereiche .....	8
2.3.	Governance .....	9
3.	Der Auditprozess .....	11
3.1.	Zieldefinition .....	12
3.2.	Handlungsfelder .....	13
3.3.	Hochschulinterne Workshops .....	13
3.4.	Interne und externe Kommunikation .....	15
3.5.	Reflexion des Auditprozesses .....	15
4.	Ausblick .....	16
5.	Maßnahmen .....	18
	Anhang: Maßnahmenliste .....	20



# I. Ausgangslage und Veränderungen seit dem ersten Selbstreport

Im Rahmen des Audits „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbandes hat die Ruhr-Universität Bochum (RUB) seit dem ersten Selbstreport wesentliche qualitative Fortschritte erzielt. Diese Entwicklungen sind zum Teil auf das Audit zurückzuführen, aber auch auf parallele (strategische) Initiativen. Diversität ist eines von vier strategischen Zielen des Rektorats und somit ein zentrales Anliegen in der Hochschulentwicklung. Die Einführung des Prorektorats für Diversität, Inklusion und Talententwicklung im November 2021 markierte ein Schlüsselereignis in den Diversitätsaktivitäten der RUB. Diversität ist fest in der Politik der Hochschule verankert, hat Eingang in verschiedene Entwicklungsprozesse gefunden und prägt zahlreiche weitere strategische und operative Abläufe. Dieses breite Verständnis von Diversität als Querschnittsthema unterstreicht die Bedeutung von Diversität als selbstverständlicher Teil der Hochschulpolitik.

Das Audit, das im August 2022 begann, fiel in eine Phase, in der laufende strategische Aktivitäten optimal unterstützt und begleitet werden konnten. Einerseits erhielten geplante Aktivitäten durch das Audit Aufwind, andererseits wurden neue Ideen entwickelt und umgesetzt. Die laufenden Prozesse, Aktivitäten und Initiativen wurden stärker miteinander verwoben.

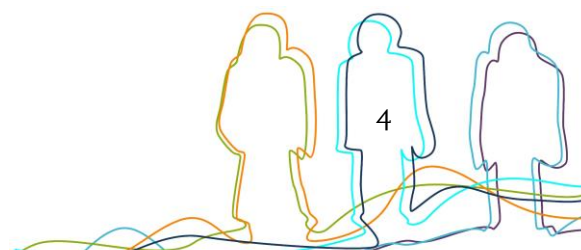
Die Ruhr-Universität zeichnet sich durch eine Vielzahl engagierter Personen und Angebote im Bereich Diversität aus. Die Komplexität und Steuerbarkeit der Prozesse an einer großen Universität wie der RUB bleiben jedoch eine Herausforderung. Seit dem Beginn des Audits haben sich die Partizipationsprozesse verändert. Durch die im Rahmen des Audits durchgeführten Workshops konnten zahlreiche Personen ihre Bedarfe, Expertise und Sichtweisen einbringen. Dies hat zu einer intensiven und inklusiven Diskussion über Diversität geführt.

Insgesamt hat die Ruhr-Universität durch das Audit „Vielfalt Gestalten“ eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität erlebt. Die Sichtbarkeit und Bedeutung des Themas wurden gestärkt und die Universität hat entscheidende Schritte unternommen, um Diversität nachhaltig zu fördern.

Die Erfolge zeigen sich auch im Rahmen des Diversity Checks des Stifterverbandes, welcher der RUB den höchsten Diversity-Reifegrad (3) einer Hochschule bescheinigt. Der Diversity Check erfasst die Diversity-Performanz und zeigt, dass die Ruhr-Universität die Chancen von Vielfalt als inhärentes Lernprinzip nutzt und Vielfalt als grundlegendes Organisationsprinzip versteht.

Universitäten sind nicht nur Orte des Lernens und Forschens, sondern auch zentrale Institutionen, die gesellschaftliche Veränderungen widerspiegeln, fördern und in ihren eigenen Organisationsstrukturen nachvollziehen. Die Veränderungen in den statistischen Daten einer Universität müssen daher immer im Kontext gesellschaftlicher Dynamiken betrachtet werden. Sie lassen sich nicht allein auf einzelne Maßnahmen oder Prozesse innerhalb der Universität zurückführen, sondern sind auch Ausdruck gesellschaftlicher Trends.

An der Ruhr-Universität zeigt sich im Zeitverlauf ein Anstieg der Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte. Gleichzeitig bleibt der Anteil der sogenannten First-Generation-



Students höher als im Bundesdurchschnitt. Der Anteil der Studierenden ohne akademischen Bildungshintergrund liegt aktuell bei 47 %, während dieser Wert deutschlandweit bei 44 % liegt.

Die Daten zeigen, dass gezielte Unterstützungsangebote wie die Talentscouts bekannter geworden sind und von den Studierenden, die die Angebote genutzt haben, als hilfreich wahrgenommen wurden. Dies bestätigt die Wirksamkeit der Maßnahmen, die zur Förderung ergriffen wurden. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Gesundheit der Studierenden. Aktuell geben 75 % der Studierenden an, keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Studium zu haben. Von denjenigen, die gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, fühlen sich 38 % in hohem oder sehr hohem Maße in ihrem Studium beeinträchtigt. Auffällig ist hierbei, dass neben baulichen Verbesserungsbedarfen (11 %) vor allem Beratungs- oder Unterstützungsangebote benötigt werden (26,6 % bzw. 35,8 %). Diese Zahlen zeigen, dass die bereits ergriffenen Maßnahmen an den richtigen Stellen ansetzen, es jedoch weiterhin notwendig ist, Unterstützungsangebote auszubauen und anzupassen.

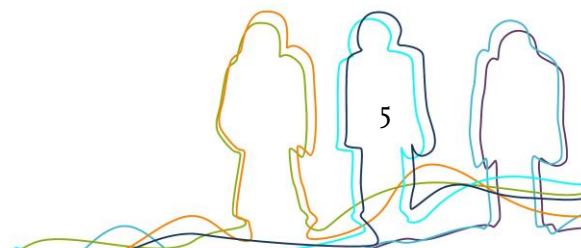
Das Zitat eines Dekans „Da läuft schon so viel, da müssen wir nicht mehr so viel drüber sprechen“ verdeutlicht einerseits, dass die Diversity-Aktivitäten in den letzten Jahren an Sichtbarkeit gewonnen haben. Andererseits möchten wir verhindern, dass es zur sogenannten „Diversity Fatigue“ kommt. Dieses Phänomen beschreibt, dass Personen desensibilisiert und uninteressiert an Diversity- und Inklusionsbemühungen werden und die Verantwortung für Diversity-Maßnahmen an dafür ausdifferenzierten Stelleninhaber\*innen abgeben. Um der Diversity Fatigue entgegenzuwirken, legen wir großen Wert darauf, Maßnahmen zur Förderung von Diversity nicht als reine Top-down-Vorgaben zu gestalten, sondern alle Hochschulangehörigen aktiv in Gespräche einzubinden und ihre Perspektiven zu berücksichtigen. Zudem kommunizieren wir kontinuierlich die Sinnhaftigkeit und den Mehrwert der Diversity-Initiativen, um ein gemeinsames Verständnis und Engagement zu fördern.

## **2. Strategische Ausrichtung und organisatorische Rahmenbedingungen**

Im Folgenden werden die strategischen Überlegungen der Ruhr-Universität Bochum im Bereich Diversität beleuchtet. Zusätzlich werden die verschiedenen Arbeitsbereiche und die Governance-Struktur, die zur erfolgreichen Umsetzung und nachhaltigen Verankerung der Diversitätsziele beitragen, erläutert.

### **2.1. Diversitätsstrategische Überlegungen**

In Bezug auf die Diversitätsstrategie der Ruhr-Universität Bochum fungiert der Begriff „Diversität“ als übergeordnetes Konzept, das die Aspekte Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung umfasst. Die RUB strebt an, ihre Diversitätspolitik sowie die Talentförderung kontinuierlich weiterzuentwickeln, um Diversität nachhaltig in den Strukturen der Universität zu verankern und die Qualität der Teilhabe in allen Bereichen zu verbessern.



Ein zentrales Ziel, welches im Rahmen des Audits definiert wurde, ist ein Kulturwandel. Es stellt sich die Frage, wofür die Ruhr-Universität Bochum steht und stehen soll und was sie von anderen Universitäten unterscheidet. Die RUB versteht sich seit ihrer Gründung als Motor für Wandel und Chancengerechtigkeit im Ruhrgebiet. Ihre Gründungsgeschichte ist untrennbar mit dem Akademisierungsauftrag verbunden, der Diversität von Beginn an als zentralen Bestandteil des universitären Bildungsauftrags verstand. Die innovative RUB-Talententwicklung und die 2024 verabschiedete Internationalisierungsstrategie unterstützen dieses Vorhaben nachhaltig. Die RUB bietet ein umfassendes Portfolio an Talentförderprogrammen, insbesondere für Erstakademiker\*innen. Die besondere Leistung der RUB in Bezug auf eine diverse Studierendenschaft zeigt sich nicht nur darin, prozentual überdurchschnittlich viele Studierende aus nicht-akademischem Elternhaus aufzunehmen, sondern auch darin, diese erfolgreicher als viele andere deutsche Hochschulen zum Studienabschluss oder zur Promotion zu führen.

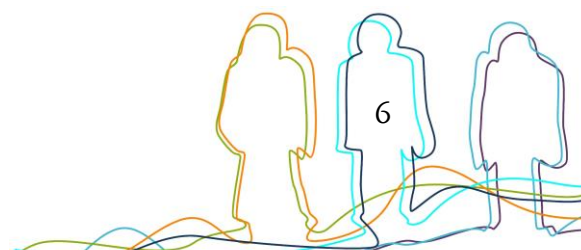
Das Projekt „Warum RUB?“ aus dem Jahr 2022 befasste sich mit Fragen dieser Art und entwickelte ein Leitbild, das der Universität eine klare Position im Wettbewerb um Talente verleiht. Die Ruhr-Universität sieht in der Vielfalt ihrer Mitglieder eine wesentliche Stärke und verfolgt das Ziel, dass jede Person unabhängig von ihren unterschiedlichen kulturellen, sozio-ökonomischen und biografischen Hintergründen ihre Fähigkeiten und Talente entfalten kann.

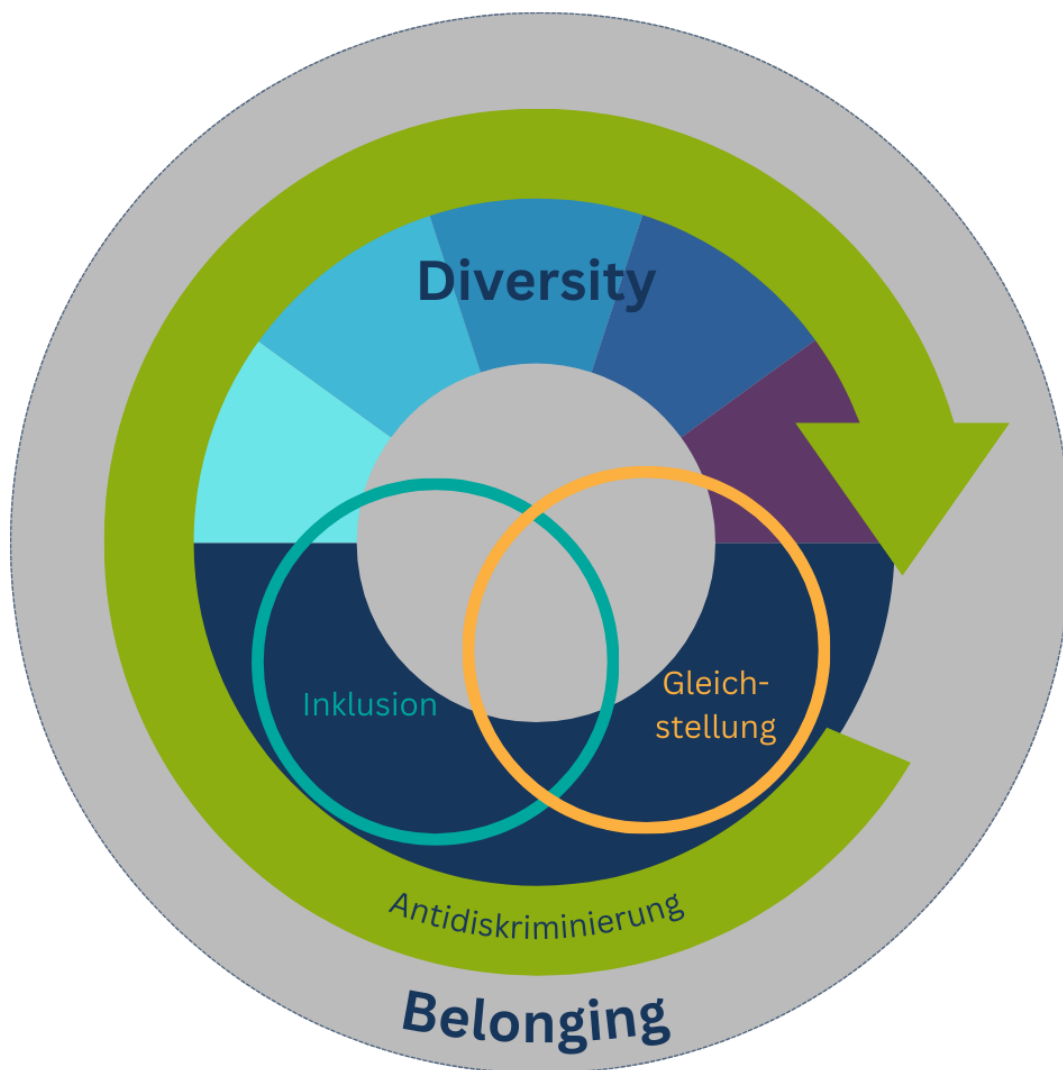
Für eine moderne Universität, die Spitzenleistungen in der Wissenschaft anstrebt, ist es entscheidend, alle verfügbaren Begabungsressourcen zu nutzen. Daher soll Frauen, Erstakademiker\*innen, Menschen mit Care-Verpflichtungen, mit internationaler Familiengeschichte, mit queerer Identität, mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, neurodivergente Personen sowie von Rassismus und Antisemitismus Betroffene eine vollständige Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb ermöglicht werden.

Insbesondere der erhöhte Anteil der Erstakademiker\*innen an der Ruhr-Universität, viele davon aus Arbeiterfamilien oder mit internationaler Familiengeschichte, prägt die Diversitätskultur der RUB. Dies führt zu einer engagierten Unterstützung von Studierenden, denen der Zugang zu akademischer Bildung bislang verschlossen war.

Das Ruhrgebiet ist geprägt durch eine besondere Verbundenheit seiner Bewohner\*innen mit der Region und ihrer Historie. Dies schafft auch an der Ruhr-Universität ein besonderes Gefühl der Zugehörigkeit. Der Leitbildprozess hat gezeigt, dass bereits ein hohes Maß an Zugehörigkeitsgefühl zur Universität besteht. Dieser „sense of belonging“ ist für alle Diversitätskategorien relevant und fließt in die diversitätsstrategischen Überlegungen ein. Er wirkt einer Zersplitterung der universitären Gemeinschaft in viele unterschiedliche Gruppen entgegen.

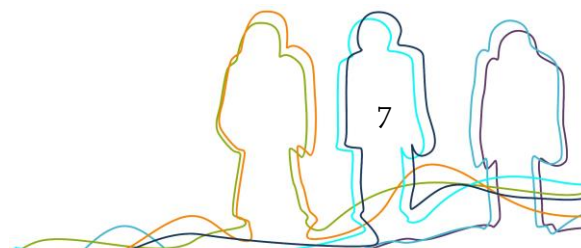
Insgesamt baut das Konzept der Zugehörigkeit (sense of belonging) auf den Prinzipien von Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung auf und ergänzt diese, indem es ein Gefühl der Akzeptanz und Wertschätzung vermittelt. Zugehörigkeit sorgt dafür, dass jede Person integraler und geschätzter Teil der Gemeinschaft ist und an ihr teilhaben kann. So trägt die RUB mit ihrer inklusiven und gemeinschaftsfördernden Diversitätspolitik zu einer positiven und produktiven Umgebung bei, in der alle Mitglieder ihre Leistungen erbringen und sich selbst entfalten können.





Bildbeschreibung: Die Grafik zeigt einen mehrfarbigen Kreis, der die Themen Diversity, Inklusion, Gleichstellung, Antidiskriminierung und Belonging miteinander verbindet. Überlappungen symbolisieren Schnittmengen in den Diversitätskategorien. Antidiskriminierung wird durch einen umgebenden Bereich dargestellt, der alle Kategorien umfasst. Die Belonging-Perspektive bildet die Grundlage und umschließt das gesamte Modell.

Das DEIB-Modell (Diversity, Equity, Inclusion, Belonging) findet vor allem in der Praxis von Unternehmen Anwendung und dient als praktische Orientierungshilfe bei der Umsetzung von Diversity-Zielen. Auch im Hochschulkontext bietet es eine wertvolle Grundlage, um Strategien zur Förderung von Diversität, Gleichstellung, Inklusion und Antidiskriminierung systematisch umzusetzen und kontinuierlich zu verbessern. In den letzten Jahren hat sich die Unterscheidung zwischen „Diversity, Equity und Inclusion“ (DEI) und „Zugehörigkeit“ dabei als elementar herausgestellt. So wird an einigen Hochschulen in den USA wie etwa der Yale University inzwischen betont, dass Zugehörigkeit („sense of belonging“) über das traditionelle DEI-Konzept hinausgeht. Während DEI auf die Schaffung inklusiver und gerechter Strukturen abzielt, rückt



Zugehörigkeit ein tieferes Gefühl der Verbundenheit und der Gemeinschaft in den Mittelpunkt. Es zielt darauf ab, eine Umgebung zu schaffen, in der sich Studierende, Mitarbeitende und Lehrende nicht nur akzeptiert, sondern auch als wesentlicher Teil der Gemeinschaft wahrgenommen und respektiert fühlen. Insgesamt ist Zugehörigkeit entscheidend für das Erreichen institutioneller und akademischer Exzellenz, da sie eine ganzheitlichere Perspektive auf Diversität und Inklusion zum Ausdruck bringt.

## 2.2. Arbeitsbereiche

Bei der Entwicklung von Maßnahmen und Konzepten im Bereich Diversität werden insbesondere folgende Handlungsfelder berücksichtigt:

### **Erstakademiker\*innen**

Ein beträchtlicher Anteil der Studierenden an der RUB sind Erstakademiker\*innen. Die RUB fördert gezielt die wissenschaftliche Karriere von Erstakademiker\*innen und bietet Beratung zu verschiedenen Themen – von Studienfinanzierung über Bibliotheksrecherche bis hin zur Schreibberatung – an.

### **Gleichstellung**

Die Chancengleichheit der Geschlechter ist ein zentrales strategisches Ziel der RUB für eine zukunftsfähige Hochschule. In Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung setzt sich die RUB für Gleichstellung ein. Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, für die sich alle Bereiche engagieren.

### **Familiengerechtigkeit**

Die RUB erkennt die Wünsche nach Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an und unterstützt Familien mit Kindern sowie pflegende Angehörige durch ein individuelles Beratungs- und Betreuungsangebot bei der Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Care-Aufgaben.

### **Inklusion**

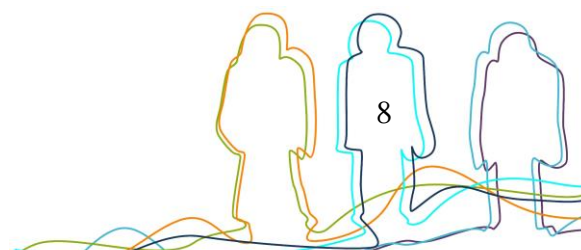
Die RUB strebt an, allen Angehörigen ein möglichst barrierefreies Studieren und Arbeiten zu ermöglichen. Sollten trotz kontinuierlicher Weiterentwicklung von Barrierefreiheit und Inklusion individuelle Hürden auftreten, erhalten Betroffene Unterstützung, um möglichst barrierearm arbeiten und studieren zu können.

### **Queer an der RUB**

An der Ruhr-Universität kommen Menschen mit diversen Lebensrealitäten und -konzepten zusammen. Das Ziel ist die Schaffung einer unterstützenden Umgebung, in der alle Mitglieder der „queer community“ respektiert und anerkannt werden und ihr volles Potential entfalten können.

### **Kulturelle und internationale Vielfalt**

Vielfältige Nationalitäten und Kulturen sind eine Bereicherung für die akademische Gemeinschaft auf dem Campus. Die unterschiedlichen Erfahrungen und Herkunftsgeschichten





sorgen für rassismuskritische, postkoloniale Perspektiven und innovative Lehr- und Forschungskonzepte.

### **Religiöse Vielfalt**

Die Vielfalt der Religionen und Weltanschauungen ist an der RUB weitgehend unsichtbar. Sie manifestiert sich vor allem in verschiedenen religiösen Studierendengemeinschaften und manchmal auch in manchen Religionskonflikten. Ziel der Universität ist der wertschätzende Umgang miteinander und dass sich Angehörige der verschiedenen Religionen willkommen und respektiert fühlen.

### **Diversity-Forschung und -Lehre**

An der RUB spielt Diversity in Forschung und Lehre eine bedeutende Rolle. Viele Wissenschaftler\*innen beschäftigen sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit Diversity und damit zusammenhängenden gesellschaftsstrukturellen Fragen.

### **Antidiskriminierung**

Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, werden an der Ruhr-Universität mit dem übergeordneten Ziel, Diskriminierung abzubauen, unterstützt und beraten.

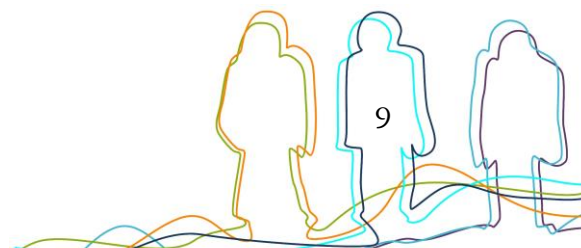
## **2.3. Governance**

Die Ruhr-Universität versteht Diversität als integralen Bestandteil der Hochschulentwicklung und verankert das Thema als Querschnittsthema in den Bereichen Studium, Lehre, Forschung, Organisations- und Personalentwicklung nachhaltig.

Im Prorektorat Diversität, Inklusion und Talententwicklung setzt sich Professorin Isolde Karle seit November 2021 dafür ein, Diversität sichtbarer zu machen, jeder Art von Diskriminierung entgegenzuwirken und Talente unabhängig von Herkunft und Geschlecht gezielt zu fördern. Ziel des Prorektorats ist einerseits die Bündelung und Vernetzung von bereits bestehenden Projekten, Diskursen und Beratungsstellen und andererseits die Schaffung und Entwicklung neuer Strukturen, um eine erfolgreiche und diversitätsfreundliche Gesamtstrategie für die Hochschule zu entwickeln. Themen, die das Prorektorat betreffen, werden regelmäßig mit dem Rektor und dem gesamten Rektorat der RUB diskutiert.

Personell wird die Prorektorin für Diversität durch eine Referentin unterstützt. Auch die Antidiskriminierungsbeauftragte ist ihr inhaltlich zugeordnet. Ferner wurde eine Universitätskommission für Diversität eingerichtet, welche damit betraut ist, den Senat, das Rektorat, Fakultäten und sonstige Einrichtungen in Fragen der Diversität, Inklusion und Talententwicklung zu beraten. Die Universitätskommission ist zuständig für Richtlinien und Handlungsempfehlungen, für die Planung von Diversitätsstrategien und die Umsetzung geplanter Maßnahmen, die von grundsätzlicher Bedeutung für die Ruhr-Universität sind.

Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ihren Vertreterinnen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten befassen sich die unterschiedlichen Dezernate der Verwaltung mit Diversitätsthemen. Die Dezernate 1 (Hochschulentwicklung und Strategie) und 2 (Studierendenservice und International Office) sowie Dezernat 6 (Organisations- und





Personalentwicklung) adressieren Themen der Chancengleichheit und der Inklusion konkret in ihren Angeboten und Dienstleistungen mit dem Ziel, Entwicklungsprozesse von einzelnen Mitarbeiter\*innen, von Teams, Organisationseinheiten und der Gesamtorganisation Ruhr-Universität zu begleiten und zu fördern.

Seit dem 1. September 2022 wurde die Stelle einer zentralen Antidiskriminierungsbeauftragten eingerichtet und besetzt. Sie berät einerseits Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, andererseits wirkt sie an der Entwicklung von Diversitätsstrategien des Prorektorats mit. Die Antidiskriminierungsbeauftragte leitet die Stabsstelle für Diversität und Antidiskriminierung und bearbeitet mit ihrem Team das Thema Diskriminierung in unterschiedlichen Handlungsfeldern. Beispielsweise adressiert das Projekt „Unser Campus“ als präventives Awarenessprojekt die Themen Sexismus und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext. Der zentralen Antidiskriminierungsbeauftragten korrespondieren wiederum dezentrale Diversitätsbeauftragte, die in den Fakultäten und Einrichtungen eingerichtet wurden und dort Ansprechpartner\*innen für diversitätsrelevante Themen und Anliegen sind.

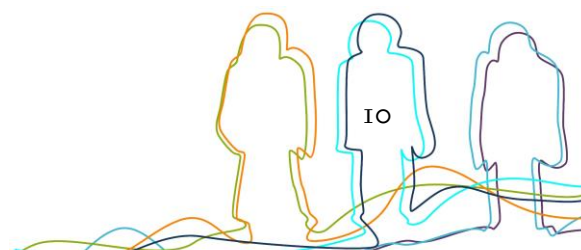
Im Vergleich zu anderen Hochschulen im internationalen Kontext gibt es an der Ruhr-Universität kein Diversity Office oder Diversity Center, das sämtliche Diversitätsthemen koordiniert. Eine zentrale Struktur birgt sowohl Vor- als auch Nachteile. Sie könnte die Themen möglicherweise stärker bündeln und koordinieren. Doch die RUB verfolgt bewusst einen anderen Ansatz, indem sie Diversität als Querschnittsthema in vielen unterschiedlichen Bereichen verankert. Zugleich sind durch das Prorektorat, die Antidiskriminierungsbeauftragte und die UKD auch zentrale Strukturen vorhanden.

Diese dezentrale Herangehensweise stellt sicher, dass Diversität nicht delegiert werden kann, sondern von allen Bereichen aktiv bearbeitet werden muss. Das bedeutet, dass Diversität Teil der regulären Aufgaben aller Mitarbeitenden ist. Dies zeigt sich insbesondere in den Verwaltungsprozessen der Universität.

Im Rahmen des Audits und der Umsetzung der Maßnahmen wurde daher stark auf Verwaltungsprojekte gesetzt, um sicherzustellen, dass die Themen umfassend adressiert und sichtbar gemacht werden. Dieser Ansatz, kombiniert mit der aktiven Beteiligung zahlreicher Mitarbeitenden und der Förderung der Vernetzung dezentraler Einheiten, hat in kurzer Zeit zu wesentlichen Fortschritten geführt.

Ein besonders anschauliches Beispiel für eine im Rahmen des Audits umgesetzte Maßnahme ist das Lore Agnes Vision Programm. Im Rahmen des Programms werden Personen mit einem Award ausgezeichnet, wenn sie sich neben ihren regulären Aufgaben für Diversitätsthemen an der Universität besonders eingesetzt haben. Die Vielzahl an Nominierungen für herausragendes Engagement verdeutlicht, wie intensiv sich die Mitglieder der Universität mit den Diversitätsthemen beschäftigen und wie bedeutend diese Thematik für die RUB ist. Neben dem Lore Agnes Vision Award werden den dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten jährlich Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten zur Verfügung gestellt.

Die Governance der Ruhr-Universität Bochum ist durch verschiedene Steuerungsinstrumente und Leitlinien geprägt, die einen umfassenden Rahmen für ihre Entwicklung und Funktionsweise bieten:



Der Hochschulentwicklungsplan bildet ein zentrales Instrument, das die strategische Ausrichtung und Entwicklung der Universität über einen definierten Zeitraum steuert. Dieser Plan legt die langfristigen Ziele, Schwerpunkte und Maßnahmen fest, zum Thema Diversität insbesondere im Bereich der diversitätssensiblen Weiterentwicklung der Studienstruktur.

Zur Förderung der Gleichstellung existieren Zielvereinbarungen für Fakultäten und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen. Die Zielvereinbarungen dienen als Leitfaden für konkrete Maßnahmen und Strategien, um sicherzustellen, dass die Universität ein gleichberechtigtes Umfeld für ihre Mitglieder darstellt.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist ein weiteres zentrales Element der Governance. Die Universität verpflichtet sich darin darauf, Diversität wahrzunehmen und wertzuschätzen. Die Richtlinie legt definierte Grundsätze und Handlungsrichtlinien fest, um Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Stalking und Mobbing in jeglicher Form zu verhindern und ggf. zu sanktionieren und von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen. Das Papier ist als Selbstverpflichtung der Universität zu einem fairen Umgang mit den diversen Universitätsangehörigen zu verstehen und informiert alle Hochschulangehörigen über ihre Rechte in Fällen von Diskriminierung sowie die Führungskräfte über ihre Pflichten und ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden.

Der Kodex Freiheit und Vielfalt ist ein ethischer Orientierungsrahmen, der die Grundwerte und Prinzipien der Universität im Umgang mit Vielfalt und Pluralität definiert. Er betont die Bedeutung von Meinungs- und Wissenschaftsfreiheit sowie von Toleranz als fundamentale Elemente des akademischen Lebens und der universitären Gemeinschaft.

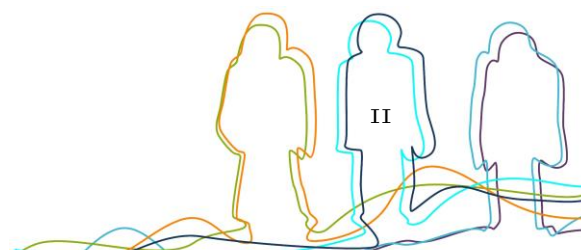
Die Inklusionsstrategie für Studium und Lehre arbeitet die Grundlagen für ein barrierefreies und inklusives Lernumfeld heraus. Sie stellt sicher, dass Studierende mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen gleiche Chancen erhalten und fördert eine vielfältige und integrative Lehr- und Lernkultur.

In ihrer Gesamtheit bilden Organisationsstrukturen, Instrumente (wie z.B. Gremien) und Leitlinien einen entscheidenden Teil der Governance der RUB. Sie geben Rahmenbedingungen und Prinzipien für die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Maßnahmen vor und unterstützen damit die Vision einer vielfältigen, inklusiven und qualitätsorientierten Hochschule.

### 3. Der Auditprozess

Der Auditierungsprozess sieht neben einem Austauschformat mit anderen Hochschulen fünf hochschulinterne Workshops unter Leitung der Auditorin vor. Zu Beginn des Verfahrens wurde dem Stifterverband ein erster Selbstreport vorgelegt. Abgeschlossen wird der Prozess mit dem vorliegenden zweiten Selbstreport.

Strategisch gesteuert wurde der Prozess von einer Steuerungsgruppe, bestehend aus der Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung, den Dezernent\*innen der Dezernate „Studierendenservice und International Office“, „Hochschulentwicklung und Strategie“, „Personal und Recht“ und „Organisations- und Personalentwicklung“ sowie der Projektleitung.



Die Steuerungsgruppe stimmte sich mit einem größeren Lenkungskreis über *inhaltliche* Fragen ab. Für den Lenkungskreis wurde zunächst die Struktur des Think Tank Diversity genutzt. Seit Juni 2023 übernahm diese Funktion die neu gegründete Universitätskommission für Diversität.

### **3.1. Zieldefinition**

Im ersten Selbstbericht der Ruhr-Universität Bochum (RUB) wurde das Ziel einer campusweiten Strategie definiert. Im Rahmen des Audits sollten Handlungsfelder identifiziert und konkrete Entwicklungsziele festgelegt werden. Zudem sollten gemeinsame strategische Überlegungen auf UA-Ruhr-Ebene entwickelt werden, um Synergieeffekte zu erzeugen. Die bestehenden Prozesse sollten strukturiert dargestellt und die vorhandenen Aktivitäten transparent gemacht werden, um eine größere Sichtbarkeit des diversitätsfreundlichen Selbstverständnisses der Ruhr-Universität zu erreichen. Ebenso sollte der Auditprozess eine diversitätssensible Hochschulkultur fördern, zur Profilbildung der RUB beitragen und zu einer erfolgreichen Positionierung im Wettbewerb der Hochschulen führen.

Im Laufe des Prozesses und nach der Durchführung der Workshops wurden die Ziele weiter konkretisiert. Es wurde deutlich, dass die nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen der Universität eine zentrale Rolle spielt und direkt adressiert werden muss. Die Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Hochschulangehörigen in den ersten Workshops hat dazu beigetragen, die ermittelten Bedarfe in vier konkrete Ziele zu überführen:

#### **1. Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen der Universität**

Mit diesem Ziel soll erreicht werden, dass Diversity-Aktivitäten und Maßnahmen unabhängig vom Engagement von Einzelpersonen oder Projekten weitergeführt werden.

#### **2. Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene**

Mit diesem Ziel soll erreicht werden, die Bemühungen zur Förderung von Diversität auf UA-Ruhr-Ebene wechselseitig zu verstärken und Ressourcen effektiver zu nutzen, indem die Ruhr-Universität mit den beiden anderen Universitäten in der Region zusammenarbeitet.

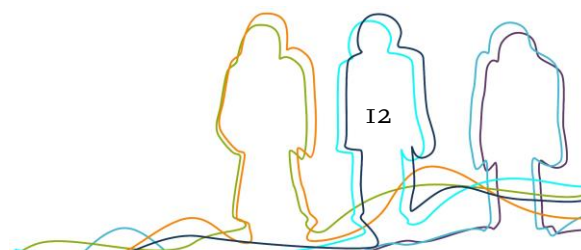
#### **3. Kulturwandel**

Mit diesem Ziel soll erreicht werden, dass eine Universitätskultur geschaffen wird, in der Vielfalt und Inklusion als selbstverständlich betrachtet werden und Menschen unabhängig von Herkunft, internationaler Familiengeschichte, sozioökonomischem Hintergrund, Geschlechtsidentität, Behinderung oder Erkrankung, Alter, sexueller Identität und Religion in ihrer Talententwicklung gefördert werden.

#### **4. Würdigung von Diversity-Engagement**

Mit diesem Ziel soll eine Struktur geschaffen werden, die ein Diversity-Engagement von Einzelnen honoriert.

Sowohl die im ersten Selbstbericht definierten Ziele als auch die im Verlauf des Prozesses konkretisierten Ziele wurden erreicht. Jedem Ziel wurden spezifische Maßnahmen zugeordnet, die zur Zielerreichung beitragen. Aufgrund der hohen Anzahl an abgeschlossenen und sich in



der Umsetzung befindlichen Maßnahmen können die Ziele grundsätzlich als erreicht angesehen werden.

Langfristige Auswirkungen wie die Positionierung der RUB im hochschulischen Wettbewerb und das Ziel des Kulturwandels müssen kontinuierlich beobachtet und überprüft werden. Dies erfolgt unter anderem durch das Diversity Monitoring, welches einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Evaluierung und Anpassung der Strategien leisten wird.

Der zweite Selbstbericht dient als strategische Grundlage der Diversity-Arbeit, stellt jedoch keine campusweite Strategie dar. Durch das Audit konnten detaillierte Erkenntnisse gewonnen werden, welche spezifischen Herausforderungen und Potenziale im Bereich Diversität an der Universität bestehen. Diese Informationen sind essenziell, um eine fundierte und zielgerichtete Strategie zu entwickeln, die auf tatsächlich eruierten Daten und Bedarfen basiert. Zusätzlich soll eine campusweite Strategie mit den Empfehlungen und den identifizierten Best Practices aus dem Audit in Einklang stehen. Dies trägt dazu bei, dass die Strategie nicht nur theoretisch und allgemein formuliert wird, sondern auch spezifisch und praxisnah ist und wirksam umgesetzt werden kann.

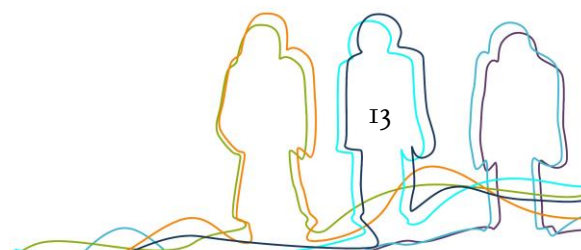
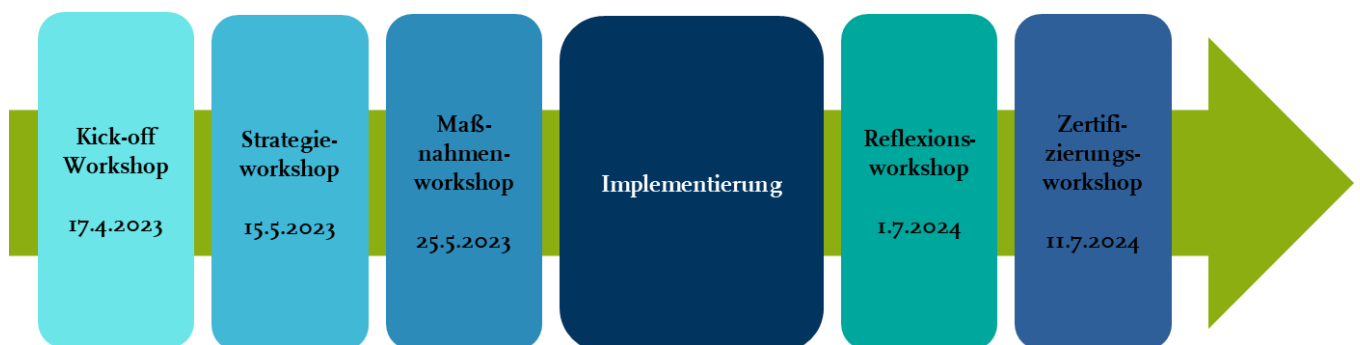
### 3.2. Handlungsfelder

Die oben genannten Ziele der RUB wurden im Rahmen des Audits in definierten Handlungsfeldern umgesetzt. Im Hinblick auf die Zieldefinition und den Status Quo an der RUB hat die Steuerungsgruppe die folgenden Handlungsfelder ausgewählt:

1. **Strategie und Struktur**
2. **Studium und Lehre**
3. **Interne Kommunikation**

In den hochschulinternen Workshops wurden die genannten Handlungsfelder ausführlich in den Blick genommen. Die Maßnahmen (siehe unten) wurden ihnen zugeordnet.

### 3.3. Hochschulinterne Workshops



## **1. Kick-Off-Workshop**

Am 17.04.2023 fand eine resonanzreiche Auftaktveranstaltung unter Leitung der Auditorin Dr. Karoline Spelsberg-Papazolgo vom Stifterverband statt, zu welcher die gesamte Hochschulöffentlichkeit eingeladen wurde.

Insgesamt beteiligten sich ca. 100 Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Universität über alle Statusgruppen hinweg. Sie diskutierten darüber, wie Diversität nachhaltig in den Strukturen der RUB verankert werden kann.

Mitglieder aus dem Think Tank Diversity sprachen in kurzen Impulsbeiträgen über die Themen Inklusion, Rassismus, First Generation Students, Unconscious Bias und familienfreundliche Semesterzeiten. In Barcamps wurden im Anschluss daran Bedarfe aufgezeigt und viele Anregungen aus Betroffenenperspektive diskutiert. Die Ergebnisse des ersten Workshops flossen in den folgenden Prozess ein.

## **2. Strategieworkshop**

Am 15.05.2023 widmeten sich Prorektorin Karle und der Think Tank Diversity in einem Strategieworkshop den Ergebnissen der Auftaktveranstaltung. Dabei wurden die Inhalte einer Stärken-Schwächen-Analyse unterzogen, wobei die Handlungsfelder „Strategie und Struktur“, „Studium und Lehre“ und „interne Kommunikation“ fokussiert wurden. Es zeigte sich, dass sich die Ruhr-Universität durch eine Vielzahl an Angeboten und Projekten im Bereich Diversität auszeichnet. Gleichzeitig sind Prozesse an einer großen Universität wie der RUB vielschichtig, komplex und mitunter schwer zu steuern. Im weiteren Verlauf des Audits sollten die Ergebnisse des Strategieworkshops in konkrete Maßnahmenvorschläge übersetzt werden.

## **3. Maßnahmenworkshop**

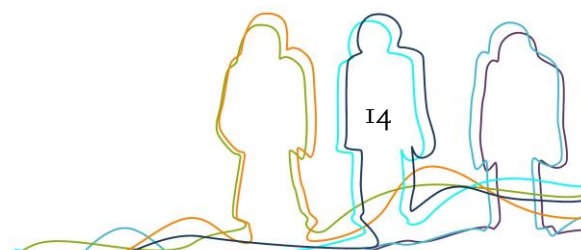
Am 25.05.2023 diskutierten Diversity-Akteur\*innen der RUB die Ergebnisse des Strategieworkshops. Die Teilnehmenden erarbeiteten Maßnahmenvorschläge in den einzelnen Handlungsfeldern. Dem Workshop folgte eine Implementierungsphase, die bis zum Frühjahr 2024 angedauert hat.

## **4. Reflexionsworkshop**

Am 01.07.2024 fand nach einer Phase der Implementierung der vierte Workshop im Rahmen des Audits statt. In diesem Workshop arbeitete die Steuerungsgruppe, Mitglieder des Lenkungskreises und Personen, die an den im Prozess definierten Maßnahmen beteiligt sind, gemeinsam an offenen Fragestellungen. Ziel war es, den Auditprozess zu reflektieren und gemeinsam an Maßnahmen zu arbeiten, die auf einen konkreten Bedarf reagieren. An Thementischen widmete sich die Gruppe den Maßnahmen „Inklusionsplan für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen“, „Diversitätssensible Bildsprache“ und „Informationsvermittlung für einen erfolgreichen Studienstart“.

## **5. Zertifizierungsworkshop**

Der letzte Workshop im Rahmen des Auditprozesses fand kurz nach dem Reflexionsworkshop am 11.07.2024 statt. In diesem Workshop reflektierte die Steuerungsgruppe den gesamten Auditprozess, konzentrierte sich auf relevante Fragen des Abschlussberichts und diskutierte, welche Ziele nach der Zertifizierung verfolgt werden sollen.



### 3.4. Interne und externe Kommunikation

Die Ergebnisse der Workshops wurden regelmäßig in einem Sciebo-Ordner für die Teilnehmer\*innen zur Verfügung gestellt. Über den Verlauf und den aktuellen Stand des Auditprozesses wurde auf einer Webseite im Diversity-Portal informiert. Zudem wurden Artikel zum Auditprozess auf den Webseiten der RUB, im Gleichstellungsmagazin „Chancengleich“ und auf dem Blog des Projekts „Unser Campus“ veröffentlicht.

Nach dem Maßnahmenworkshop hat die Steuerungsgruppe die Maßnahmenvorschläge hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und ihrer Passung zu den strategischen Zielen geprüft. Die daraus resultierende Maßnahmenliste wurde für die Implementierungsphase vorgeschlagen. Diese Liste wurde mit den jeweils verantwortlichen Personen abgestimmt, in der Dezernent\*innen-Runde diskutiert und die Gremienbefassung vorbereitet. Ein Zwischenbericht, der den Maßnahmenplan enthielt, wurde erstellt und der Universitätskommission für Diversität (UKD) am 18.01.2024 sowie dem Rektorat am 26.03.2024 zur Befassung vorgelegt. Prorektorin Karle berichtete regelmäßig über den aktuellen Stand des Auditprozesses im Senat. Die Hinweise aus der Gremienbefassung wurden kontinuierlich in den Zwischenbericht eingearbeitet. Dieser diente als Grundlage für die Informationsbereitstellung in den Gremien und als Basis für den zweiten Selbstbericht.

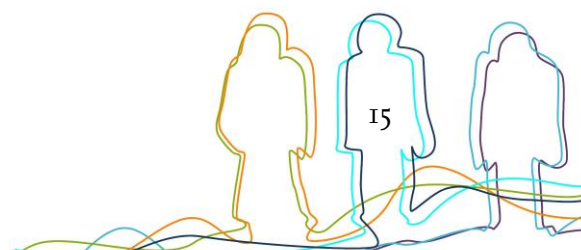
Nach der ersten Befassung des Rektorats wurde die Maßnahmenliste und der Zwischenbericht allen Personen, die an den Workshops teilgenommen hatten, zugänglich gemacht. Einige Maßnahmen boten die Möglichkeit zur Mitarbeit. Der zweite Selbstbericht wurde im Herbst 2024 der UKD und dem Rektorat zur Diskussion vorgelegt. Alle Gremien nahmen den Bericht wertschätzend zur Kenntnis und befürworteten die darin genannten strategischen Grundsätze und das weitere Vorgehen.

### 3.5. Reflexion des Auditprozesses

Der Auditprozess hat an der Ruhr-Universität Bochum signifikante Erfolge erzielt und wertvolle Erkenntnisse hervorgebracht. Gleichwohl existieren Bereiche, die weiterhin der Nachsteuerung bedürfen (s. auch 4.).

Aufgrund der Komplexität und der Vielzahl an beteiligten Akteur\*innen an einer großen Universität wie der Ruhr-Universität wurde deutlich, dass Einzelmaßnahmen alleine nicht ausreichen. Stattdessen bedarf es einer ganzheitlichen Strategie, um nachhaltige Erfolge zu sichern. Bisher wurde keine schriftlich fixierte Diversitätsstrategie implementiert, da zunächst gewährleistet werden sollte, dass alle Maßnahmen auf soliden Grundlagen basieren und von der gesamten Universität getragen werden. Eine festgeschriebene Strategie dient der klaren Definition der Ziele, der Zuweisung von Maßnahmen und Verantwortlichkeiten und der Sicherstellung der Nachhaltigkeit unserer Bemühungen. Zusätzlich muss sie die individuellen Herausforderungen der RUB berücksichtigen und entsprechend adressieren.

Der bedeutendste Erfolgsfaktor für den Auditprozess, aber auch für die Diversitätsarbeit insgesamt ist die Einbindung und das Engagement aller Universitätsangehörigen. Ohne eine breite Unterstützung und das aktive Mitwirken der Studierenden, des wissenschaftlichen





Personals und der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung können Diversitätsaktivitäten nicht erfolgreich sein. Dabei stellt es eine Herausforderung dar, alle Statusgruppen kontinuierlich im Blick zu behalten. Viele Personen sind einer hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt, das Engagement im Prozess war eine zusätzliche Aufgabe. Dies führte dazu, dass sich zu Beginn mehr Personen engagierten als zum Ende hin. Das stellt uns vor die Aufgabe, Strategien zu entwickeln, die die Motivation zur Mitarbeit langfristig erhalten.

Die Schaffung von Momenten der Reflexion ist von entscheidender Bedeutung. Im Rahmen des Auditprozesses wurde deutlich, dass die Workshops solche Reflexionsmomente ermöglichen haben, weil die Teilnehmenden nicht unter Erfolgsdruck standen. Die Teilnehmenden konnten sich Zeit nehmen, gründlich zu reflektieren und strategische Anpassungen vorzunehmen. Dadurch konnten Qualität und Strukturierbarkeit der Ziele und Maßnahmen gewährleistet werden. Dieses Vorgehen soll zukünftig weitergeführt werden, um Räume zu schaffen, die Reflexion, Kritik und Ideengenerierung ermöglichen.

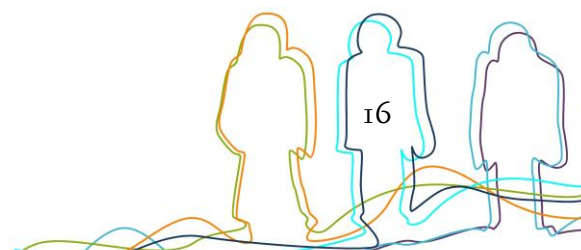
Es hat sich gezeigt, dass die Diversitätsarbeit stark von der Schaffung von Austauschformaten profitiert, indem Empfehlungen aus der gesamten Universitätsgemeinschaft integriert werden. Diese Formate sollen zukünftig weitergeführt werden. Austauschformate fördern darüber hinaus eine „Kultur des Mitmachens“ und des Dazugehörens (sense of belonging). Dies stärkt das Gemeinschaftsgefühl und sorgt dafür, dass Diversitätsthemen nicht isoliert, sondern in den täglichen Betrieb der Universität integriert sind.

Gleichzeitig haben die Diversity-Foren den Austausch zwischen den Hochschulen, die zeitgleich auditiert werden, gefördert. Insbesondere wurde deutlich, dass viele Hochschulen vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Gleichzeitig stellen die unterschiedlichen Entwicklungsstadien der Hochschulen eine Herausforderung dar, weil die Profile und Ressourcen der verschiedenen Hochschulen doch sehr unterschiedlich sind. Aus Sicht der RUB wäre es für die Zukunft sinnvoll, während der Foren mehr Raum für einen vertrauensvollen Austausch zu schaffen, um auch sensiblere oder schwierigere Themen offen ansprechen zu können und von „Lessons Learned“ aller Hochschulen zu profitieren.

Insgesamt hat der Auditprozess gezeigt, dass bereits erhebliche Fortschritte erzielt werden konnten, jedoch weiterhin viele Anstrengungen erforderlich sind. Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Auditprozess werden helfen, eine Diversitätsstrategie zu formulieren, die das „belonging“ unterstreicht und dazu verhilft, eine langfristig inklusive und vielfältige Universitätskultur zu etablieren.

## 4. Ausblick

Im Zeitraum bis zu einer möglichen Re-Auditierung verfolgt die Ruhr-Universität Bochum eine Reihe ambitionierter Ziele, die auf die Weiterentwicklung ihrer Diversity-Strategien und -Maßnahmen abzielen. Ein zentrales Ziel ist die Ausarbeitung und Implementierung einer umfassenden Dachstrategie, die die Bereiche Inklusion, Gleichstellung und Antidiskriminierung noch stärker miteinander verknüpft. Die Formulierung dieser Strategie wurde im Dezember 2024 vom Rektorat beschlossen und soll sicherstellen, dass alle Teilstrategien kohärent auf die übergeordneten Ziele der Universität ausgerichtet sind.





Die Erreichung dieses Ziels kann im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft werden. Das bis dahin etablierte Diversity-Monitoring wird dazu beitragen, kontinuierlich zu erfassen, in welchen Bereichen Nachsteuerungsbedarf besteht. So sollen beispielsweise gezielte Maßnahmen zur Förderung von First-Generation-Students etabliert und gegebenenfalls angepasst werden.

Ein wesentlicher Aspekt für die Verstetigung dieser Themen ist das Treffen von strategischen Leitungsentscheidungen und die Sichtbarkeit bestehender Maßnahmen. Die Steuerungsgruppe wird hierbei eine zentrale Rolle spielen und fortbestehen, um sicherzustellen, dass wesentliche Themen konsequent umgesetzt und dem Rektorat zur Entscheidung vorgelegt werden. Diese Gruppe wird auch dafür verantwortlich sein, vorhandene Initiativen stärker sichtbar zu machen und deren Wirkung auf allen Ebenen der Universität zu maximieren.

Die Zusammenarbeit auf UA-Ruhr-Ebene soll weiterhin gestärkt werden, um Synergien zu nutzen und eine koordinierte Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen zu gewährleisten. Diese Kooperation ist besonders wichtig, da sich gesamtgesellschaftlich ein Kulturwandel hin zu stärkerer Partizipation, gerechteren Zugängen und einem bewussteren Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven abzeichnet, der auch die universitäre Landschaft nachhaltig prägen wird.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist es, Diversität in der Universitätskultur tief zu verankern und ein breites Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen von Diversität zu schaffen. Das Audit hat dazu bereits viele positive Impulse gesetzt und ein „Fluidum“ auf dem Campus geschaffen, das es nun zu verstärken gilt. In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Frage, wen die Universität künftig auf welchen Stellen rekrutieren möchte, zunehmend an Bedeutung.

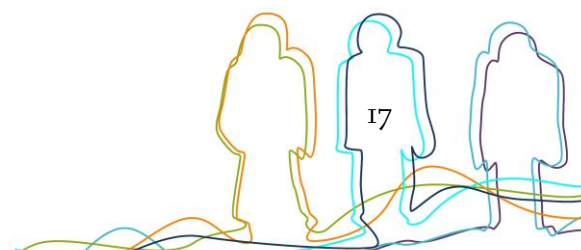
Im Bereich der Inklusion sollen bestehende Strategien weiterentwickelt und um Maßnahmen für Mitarbeitende ergänzt werden. Dabei liegt der Fokus darauf, konkrete Schritte festzulegen, die nicht nur visionär, sondern auch messbar sind und sich im Hochschulentwicklungsplan widerspiegeln.

Zudem startet ein universitätsweites Projekt (study@RUB), bei dem die Frage im Mittelpunkt steht, wie sich die Universität als Ort der Verbundenheit für Studierende und Mitarbeitende noch besser etablieren kann. Hierbei wird die Akzentuierung zentraler und dezentraler Strukturen in der Kommunikation und im Austausch von Bedeutung sein, um ein aufrichtiges Interesse zu wecken und ein Zugehörigkeitsgefühl zu fördern.

Abschließend wird eine kritische Reflexion des bisherigen Prozesses angestrebt, um anhand von Beispielen aus der Praxis Lernprozesse anzustoßen. Ziel ist es, Personen zu ermutigen, ihre eigenen Geschichten zu erzählen und so zur Stärkung der Belonging-Perspektive (s. 2.1) beizutragen.

Stellen, an denen Verbesserungsbedarf besteht – die auch im Diversity-Check des Stifterverbands offensichtlich wurden –, werden weiterhin adressiert und Maßnahmen, die bisher nicht vollständig umgesetzt wurden, mit Nachdruck weiterverfolgt.

Insgesamt steht die RUB vor der Herausforderung, vorhandene Ressourcen effizient zu nutzen und Themen konsequent umzusetzen und selbstbewusst ihre Ziele zu kommunizieren.



## 5. Maßnahmen

Insbesondere im Hinblick auf das Ziel der „Nachhaltigen Verankerung von Diversität in den Strukturen der RUB“ wurden seit der Einführung des Prorektorats, unabhängig von den Maßnahmenvorschlägen aus dem Auditprozess, verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

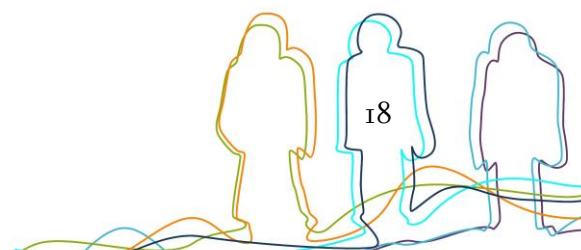
Maßnahme	seit
Antidiskriminierungsstelle	09/2022
Dezentrale Diversitätsbeauftragte	01/2023
Einführung einer Universitätskommission für Diversität	04/2023
Inklusionsstrategie für Studium und Lehre	06/2023
Antidiskriminierungsrichtlinie	01/2023
Raum der Stille	09/2022
Kodex Freiheit und Vielfalt an der RUB	02/2023

Diese wurden im Rahmen des Auditprozesses durch Maßnahmen in allen drei ausgewählten Handlungsfeldern und unter Berücksichtigung der vier genannten Ziele ergänzt.

Die folgende Grafik zeigt, dass die Maßnahmen – bis auf eine Ausnahme – mehreren Zielen und Handlungsfeldern dienen. Dies ist wichtig, da die Interdependenz von Zielen und Handlungsfeldern die Effektivität und Nachhaltigkeit der Maßnahmen erhöht. Durch die gleichzeitige Berücksichtigung verschiedener Aspekte wird eine ganzheitliche und umfassende Integration von Diversität ermöglicht.

		Ziele			
		Nachhaltige Verankerung	Kooperation UA-Ruhr	Kulturwandel	Würdigung von Diversity Engagement
Handlungsfelder	Strategie & Struktur	I8	3	I4	I
	Studium und Lehre	I2	I	8	
	Interne Kommunikation	IO	2	9	I

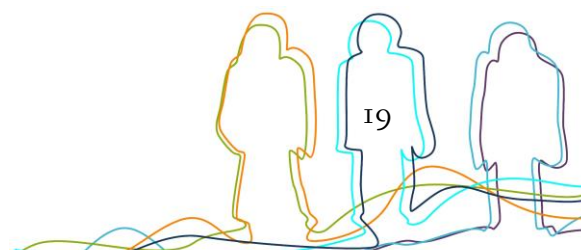
Abbildung: Zuordnung der Maßnahmen zu Zielen und Handlungsfeldern



Bis zum Ende des Auditprozesses wurden 12 von 25 Maßnahmen abgeschlossen.

Es wurde im Rahmen des Audits deutlich, dass die Würdigung von Diversity-Engagement besonders relevant ist. In diesem Zusammenhang wurde das Lore Agnes Vision Programm eingeführt. Das neue Programm fördert Gleichstellung und Diversität an den Fakultäten und anderen Einrichtungen der Ruhr-Universität. Die in dem Programm bereit gestellten Mittel richten sich hälftig an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und hälftig an die dezentralen Diversitätsbeauftragten. Zudem zeichnet der Lore Agnes Vision Award besonders engagierte Personen im Bereich Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung aus. Für das Programm stehen jährlich 157.500 Euro zur Verfügung.

Dreizehn weitere Maßnahmen befinden sich in der Implementierungsphase. Im Rahmen des Auditprozesses wurden beispielsweise 23 All-Gender-WCs auf dem Campus installiert. Insbesondere bei Sanierungen oder Neubauten wird das Thema All-Gender-WC kontinuierlich in den Blick genommen.



## Anhang: Maßnahmenliste

### I

<b>Maßnahme</b>	Universitätsprogramm zur Förderung/Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Das neue Programm Lore Agnes Vision fördert Gleichstellung und Diversität an den Fakultäten und anderen Einrichtungen der Ruhr-Universität Bochum. In Zukunft werden den Fakultäten, den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung Mittel für ihre Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit zur Verfügung gestellt – insgesamt 150.000 Euro pro Jahr. Der Lore Agnes Vision Award zeichnet besonders engagierte Personen im Bereich Gleichstellung, Diversität, Inklusion und/oder Antidiskriminierung aus und ist mit 7.500 Euro dotiert.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input checked="" type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 2

<b>Maßnahme</b>	Neue Karrierewege
<b>Beschreibung</b>	Die Prorektorin entwickelte zusammen mit dem Dean der Research School sowie Verwaltungsexpert*innen ein Karrierekonzept für early career researchers, das mehr Transparenz, Planbarkeit und Entfristungsmöglichkeiten vorsieht und Karrierestufen in der Wissenschaft sichtbar macht. Zugleich geht es darum, vor allem Frauen, First Generation Students bzw. Academics sowie Studierende und Promovierende mit Migrationshintergrund sowie Studierende mit Behinderung/ chronischer Erkrankung zu einer Karriere an der Universität zu ermutigen und die Qualität universitärer Arbeit dadurch zu verbessern.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Early career researchers
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie Dezernat Personal und Recht
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

### 3

<b>Maßnahme</b>	Netzwerk Antidiskriminierung auf UA-Ruhr-Ebene
<b>Beschreibung</b>	Die drei Stabsstellen haben sich in einem Netzwerk organisiert mit den Zielen: (1) Kollegiale Fallberatung (2) Veranstaltungen/Kampagnen zusammenlegen
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input checked="" type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Antidiskriminierungsberater*innen, alle
<b>Zuständigkeit</b>	Antidiskriminierungsstelle
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# 4

<b>Maßnahme</b>	Unconscious Bias Trainings für Studierende, Lehrende, Beschäftigte
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Im Rahmen bestehender Fortbildungsangebote werden Inhalte für die Sensibilisierung für die Dynamik von „Unconscious Bias“ allen Statusgruppen angeboten. Die Angebote bestehen aus Videos, einer E-Learning-Einheit, einer Vortragsreihe und einem Training für Berufungsbeauftragte. Sie wurden im Rahmen eines HRK-Projektes erstmalig formatiert und umgesetzt.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung



# 5

<b>Maßnahme</b>	Toiletten für alle Geschlechter
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Eine erste All-Gender-Toilette wurde im September 2023 in GA eröffnet. In seiner Sitzung vom 17.10.2023 hat das Rektorat beschlossen, dass durch Umwidmung bestehender Toilettenanlagen, durch den Einbau von Sonderausstattung im Sanierungsfall und durch die Einplanung von All-Gender-WCs bei Um- und Neubauten bis zum Sommer 2024 eine signifikante Anzahl von All-Gender-WCs auf dem Campus verfügbar gemacht werden sollen. Inzwischen gibt es über 20 All-Gender-Toiletten.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Bau- und Gebäudemanagement Antidiskriminierungsstelle
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# 6

<b>Maßnahme</b>	Umkleidekabinen für alle Geschlechter
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Aktuell gibt es eine All-Gender-Umkleide in den Umkleiden am Kunstrasenplatz südlich von GA und in der Sporthalle am Westring. Weitere Umkleiden mit All-Gender-Duschkmöglichkeiten sowie All-Gender-WC in der Sportstätte Markstraße sind in Umsetzung.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Bau- und Gebäudemanagement Antidiskriminierungsstelle
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# 7

<b>Maßnahme</b>	Workshop zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Gleichstellung/Diversität
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Im Dezember 2023 hat ein Workshop zur Klärung der Rollen in der Gleichstellungsarbeit und der übergeordneten Diversitätsarbeit stattgefunden, um die Kooperation effektiver zu gestalten. Dabei wurden insbesondere die Schnittstellen in den Blick genommen.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Akteur*innen in Gleichstellung und Diversität
<b>Zuständigkeit</b>	Prorektorat für Diversität, Inklusion und Talententwicklung
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# 8

<b>Maßnahme</b>	Projekt zur Verbesserung der dezentralen Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	In dem Projekt „The Equity Network: Diversitäts- und Gleichstellungsarbeit gemeinsam beschreiten!“ vertiefen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Diversitätsbeauftragte ihr Wissen, ihre Kompetenzen und ihr Netzwerk rund um Antidiskriminierung, Diversität, Gleichstellung und Gender-Aspekte in einem Workshop- und Vernetzungsformat. Das Format soll nach Abschluss des Projektes fortgeführt werden.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Akteur*innen in Gleichstellung und Diversität
<b>Zuständigkeit</b>	Antidiskriminierungsstelle Gleichstellungsbüro
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# 9

<b>Maßnahme</b>	Erweiterung des Chatbot-Projektes durch Diversitätsaspekte und eine Beratungsnavigation
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Die Ruhr-Universität Bochum beteiligt sich am Projekt what2study, welches ein Chatbot-System für Hochschulen in NRW entwickelt. Im Zuge dieser Überarbeitung des bisherigen Chatbot-Projektes werden einerseits Diversitätsaspekte in der Ansprache der Ratsuchenden berücksichtigt. Gleichzeitig soll eruiert werden, inwiefern die technische Darstellung des Chatbots um eine Beratungsnavigation erweitert werden kann. Grundlage dafür ist eine abgestimmte Landkarte des Beratungsnetzwerkes an der RUB, die auch die Verweispunkte und Schnittstellen im Beratungsprozess darstellt. Dabei sollen alle relevanten Akteur*innen einbezogen werden. Das Projekt läuft bis zum 31.12.2024. Es finden Gespräche in Bezug auf eine Überführung in eine NRW-Struktur statt.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## IO

<b>Maßnahme</b>	Diversity-Monitoring
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Die Ruhr-Universität arbeitet bereits eng mit den UA-Ruhr-Universitäten mit Blick auf ein Monitoring zusammen. Angelehnt an das Monitoring der Universität Duisburg-Essen soll künftig ein Diversity-Monitoring mit Blick auf Early Career Researcher an der RUB aufgebaut werden.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input checked="" type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## II

<b>Maßnahme</b>	Austauschforum Diversität mit der Prorektorin für Diversität
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Angelehnt an den Kick-off-Workshop des Audits findet einmal im Jahr ein Austauschformat mit der Prorektorin statt. Eine entsprechende Veranstaltung wird ab 2024 jährlich auf dem Diversity Day angeboten.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Prorektorat für Diversität, Inklusion und Talententwicklung
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## I2

<b>Maßnahme</b>	Ombudsstelle für Studierende
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Diese Maßnahme befindet sich in der Konzeptentwicklung. Aktuell werden Bedarfe einer Ombudsstelle für Studierende ermittelt.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Antidiskriminierungsstelle
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input checked="" type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung



# I3

<b>Maßnahme</b>	Diversity-Zertifikat
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Gemeinsam mit dem Optionalbereich soll ein Zertifikat für Diversitätskompetenz für Studierende entwickelt und angeboten werden, welches aus einem Basis-, einem Aufbaumodul und einem Praktikum bestehen soll.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	
<b>Zuständigkeit</b>	Verschiedene
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I4

<b>Maßnahme</b>	Diversitätssensibilität als Bestandteil der verpflichtenden Führungskräfteentwicklung
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Die RUB führt ein Zertifikatsprogramm „Gute Führung“ an der RUB ein. Dabei handelt es sich um eine gemeinsame Führungskräfteentwicklung für Wissenschaft, Technik und Verwaltung. Bei den verpflichtenden Bestandteilen des Zertifikats ist eine Einheit zu gemeinsamen Werten und Zielen der RUB sowie ein Anti-Bias-Training vorgesehen.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Führungskräfte
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Organisations- und Personalentwicklung
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I5

<b>Maßnahme</b>	Governance-Struktur für das Thema Inklusion in Studium und Lehre
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Mit der Inklusionsstrategie hat die Ruhr-Universität Bochum sich eine dauerhafte Governance-Struktur für das Thema Inklusion gegeben. Ein regelmäßig tagender „Runder Tisch Inklusion“ bündelt die Kompetenzen von Studierenden, Lehrenden, Inklusionsmultiplikator*innen, Verwaltung und themenspezifisch geladenen Gästen. Der Runde Tisch dient der Vernetzung, Erarbeitung und Bearbeitung von Projekten und Prozessveränderungen mit dem Ziel der Inklusion. Entsprechende Anträge werden mit den Stellungnahmen der Akteur*innen an die Universitätskommission Diversität weitergegeben, dort beraten und abschließend durch das Rektorat beschlossen.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I6

<b>Maßnahme</b>	Inklusionsstrategie für Studium und Lehre
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Die Inklusionsstrategie für Studium und Lehre wurde im Mai durch das Rektorat und im Juni 2023 durch den Senat der RUB bestätigt. Ziel ist es, orientiert an dem Modell der Student Journey, das inklusive Handeln an der RUB zu verbessern und dabei die unterschiedlichen Zeitpunkte im Studienverlauf sowie die entsprechend auf diese Zeitpunkte einwirkenden Akteur*innen in Lehre und Verwaltung zu berücksichtigen. Der Strategie waren als Anlage 53 Maßnahmen/Impulse/Prüfaufträge beigefügt, die das Arbeitsprogramm bis zum ersten Evaluationszeitpunkt 2026 bilden. Ein neu geschaffener Runder Tisch Inklusion vernetzt nachhaltig Akteur*innen und fördert Initiativprojekte.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I7

<b>Maßnahme</b>	Nachteilsausgleich
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Der Nachteilsausgleich ist ein zentrales Element der Chancengleichheit für behinderte und neurodiverse Studierende sowie für Studierende mit chronischen Erkrankungen. Um dem Rechtsanspruch auf Nachteilsausgleich gerecht zu werden, wurde als Unterstützungsstruktur für die Lehrenden die Kontaktstelle barrierefreie Prüfungen aufgebaut. Dorthin können sich Lehrende für eine Beratung wenden, es werden Fortbildungen organisiert und inklusionsfachliches und technisches Personal bereitgestellt, falls dies der Nachteilsausgleich erfordert und nicht dezentral in den Fakultäten erfolgen kann. Die Kontaktstelle ist aus Projektmitteln finanziert und bis Ende 2026 gesichert.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Lehrende
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I8

<b>Maßnahme</b>	Peer-to-Peer-Beratungsangebot (Inklusion)
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	In die Psychologische Studienberatung wurde ein P2P-Mentoring integriert. Durch eine psychologisch geleitete Unterstützungsgruppe und andere Angebote des Peer Quartiers werden interessierte Mentees und Mentor*innen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen oder chronischen Erkrankungen gewonnen, um ein Netzwerk aufzubauen. Interessierte Mentor*innen haben die Möglichkeit, an einem Qualifizierungstraining teilzunehmen und begleiten dann als Tandempartner*innen einen Mentee im Studium. Die Mentoringprogramm ist aus Projektmitteln finanziert und bis Ende 2026 gesichert.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

# I9

<b>Maßnahme</b>	Erstellung eines Inklusionsplans für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	<p>Ziele dieser Maßnahme sind:</p> <p>(1) Optimierung der Rahmenbedingungen für behinderte Wissenschaftler*innen an der RUB</p> <p>(2) Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität für behinderte Wissenschaftler*innen</p> <p>(3) weitere Sensibilisierung von Führungskräften (Anti-Bias-Trainings, Wissenstransfer über Unterstützungsstrukturen für behinderte Wissenschaftler*innen) und Verbesserung des Beratungs- und Unterstützungsnetzwerks für die Zielgruppe und für Führungskräfte.</p>
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat für Organisations- und Personalentwicklung SBV
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 20

<b>Maßnahme</b>	Handreichung für diversitätssensible Bildsprache
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Ein Austausch mit dem EU-Projekt RESET ergab, dass innerhalb des Projektes bereits Handlungsempfehlungen entwickelt wurden. Diese können mit wenig Aufwand für die RUB, analog zur Handreichung für gendersensible Sprache, verfügbar gemacht werden. Das Gleichstellungsbüro erarbeitet aktuell einen ersten Entwurf.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Gleichstellungsbüro Dezernat Hochschulkommunikation
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung



## 2I

<b>Maßnahme</b>	Diversity-Strategie auf UA-Ruhr-Ebene
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Das Rektorat hat am 26.09.2023 das gemeinsame Strategiepapier der Prorektorinnen Karle, Shire (UDE) und Wiederkehr/Mc Elvany (TU DO) befürwortet. Das Strategiepapier ist veröffentlicht (online). Die Strategie ist Basis des gemeinsamen Antrags beim Exzellenzwettbewerb.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input checked="" type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Prorektorin für Diversität, Inklusion und Talententwicklung
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 22

<b>Maßnahme</b>	Handreichung zum Thema Awareness bei studentischen Veranstaltungen
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Das Gleichstellungsbüro und „Unser Campus – eine Kampagne gegen Sexismus an der RUB“ haben eine Handreichung zum Thema Awareness bei der Planung, Organisation und Durchführung von studentischen Veranstaltungen erarbeitet. Der Fokus liegt momentan auf der Arbeit mit den Fachschaftsräten, soll perspektivisch aber erweitert werden. Um die Theorie in die Praxis zu transferieren, wurden den Mitgliedern der FSRe im Sommersemester 2024 außerdem zwei Workshopformate mit unterschiedlichen Schwerpunkten angeboten: 1. Awareness bei Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen und 2. Awareness in der FSR-Arbeit – Umgang mit Meldungen und Weitervermittlung. Die Konzeption der Handreichung und der Workshops erfolgt in enger Abstimmung mit den Fachschaftsräten, z.B. wurden die Bedarfe zum Thema Awareness der FSRe mittels eines Fragenkatalogs erhoben, die geclusterten Antworten im Januar 2024 in der FSVK vorgestellt und weitere Impulse und Rahmenbedingungen mit den Beteiligten besprochen.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Antidiskriminierungsstelle Gleichstellungsbüro
<b>Status</b>	<input checked="" type="checkbox"/> abgeschlossen <input type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 23

<b>Maßnahme</b>	Awareness-Konzept für Veranstaltungen
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Das Ziel ist es, ein allgemeines Awareness-Konzept für Veranstaltungen (wie z. B. Konferenzen) an der RUB zu entwerfen. Dieses soll Organisator*innen zur Orientierung und eventuell Anleitung dienen, um sich gewisse Gesichtspunkte, die mit Awareness zusammenhängen, bewusst zu machen und zu überlegen, ob und wie diese für ihre konkrete Veranstaltung umgesetzt werden können. Beispiele für solche Gesichtspunkte können sein: Machtstrukturen deutlich machen, gendergerechte Sprache nutzen, Barrierefreiheit sicherstellen, einen Code of Conduct bereitstellen. Es gibt einen Austausch zwischen diesem Vorhaben und dem studentischen Projekt (Maßnahme 22). Frau Ayhan (UKD, wiss. Beschäftigte) übernimmt die Verantwortung für die Umsetzung dieser Maßnahme aufgrund ihres persönlichen Interesses und Engagements für das Thema.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	alle
<b>Zuständigkeit</b>	Dr. Sara Ayhan (Universitätskommission für Diversität)
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 24

<b>Maßnahme</b>	Gezielte Informationsvermittlung für einen erfolgreichen Studienstart
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	<p>Das Projekt konzentriert sich darauf, eine zielgerichtete Informationsvermittlung im Onboarding-Prozess von Studierenden zu gewährleisten und somit zum Studienerfolg beizutragen. Studierende sollen zu Studienbeginn individuell relevante Informationsmaterialien erhalten, z.B. zu den Themen Behinderung/Erkrankung, Antidiskriminierung und Stipendien. Nach eingehender Beratung und Prüfung wurde die Idee einer Newsletter-Datenbank noch nicht umgesetzt. Es gibt aktuell zwei Übergangslösungen: Zum einen informiert das Studierendensekretariat alle (neuen) Studierenden seit dem SoSe per E-Mail 2x pro Semester gebündelt über Informations- und Beratungsangebote und zum anderen entstanden WhatsApp-Gruppen zum Studienstart und Studienverlauf. Dies ermöglicht eine niedrigschwellige, zielgruppengerechte Ansprache, bis im Zuge der Einführung von HISinOne eine individuelle Ansprache erreicht werden kann.</p>
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office Dezernat Hochschulkommunikation Dezernat Hochschulentwicklung und Strategie
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung

## 25

<b>Maßnahme</b>	Stipendien-Guides
<b>Beschreibung/ aktueller Stand</b>	Die existierende Struktur der „RUB-Guides“, in der Studierende der RUB Schüler*innen Orientierungshilfe bieten, soll durch ein Peer-Mentoring zum Thema Stipendien für Studierende erweitert werden. Ein erster Auftakttermin für das Projekt war im Frühjahr 2024 geplant. Neben der Beratung zu Stipendien soll das Angebot der Stipendien-Guides effektiv mit anderen Talentförderungsmaßnahmen für Erstakademiker*innen verknüpft werden. Eine Auftaktveranstaltung hat erfolgreich stattgefunden.
<b>Handlungsfeld(er)</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Strategie & Struktur <input checked="" type="checkbox"/> Studium und Lehre <input checked="" type="checkbox"/> Interne Kommunikation
<b>Ziele</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltige Verankerung von Diversität in den Strukturen <input type="checkbox"/> Kooperation auf UA-Ruhr-Ebene <input checked="" type="checkbox"/> Kulturwandel <input type="checkbox"/> Würdigung von Diversity-Engagement
<b>Adressat*innen</b>	Studierende
<b>Zuständigkeit</b>	Dezernat Studierendenservice und International Office
<b>Status</b>	<input type="checkbox"/> abgeschlossen <input checked="" type="checkbox"/> in der Implementierungsphase <input type="checkbox"/> nicht in der Umsetzung