

## GENDER EQUALITY PLAN

Seit 2021 hat die Europäische Kommission für das Antragsverfahren von Forschungsprojekten im Horizont Europa – Rahmenprogramm für Forschung und Innovation (2021–2027) neue Mindestanforderungen definiert.

Den verpflichtenden Vorgaben eines vom Präsidium unterzeichneten Gender Equality Plans, mit Informationen zu Gleichstellungsressourcen, jährlichem Monitoring zu gleichstellungsrelevanten Kennzahlen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Trainings sowie Empfehlungen zu weiteren Zielen und Maßnahmen kommt die TU Ilmenau mit dem vorliegenden Dokument nach.

## Profil, Leitbild und Vision der TU Ilmenau

Die TU Ilmenau ist die einzige Technische Universität im Freistaat Thüringen. Mit einer langjährigen Tradition in der Ausbildung von Ingenieur\*innen der Elektrotechnik und des Maschinenbaus hat sie ihr Fächer- und Forschungsprofil kontinuierlich modifiziert und erweitert. Heutzutage vereint sie Ingenieur-, Natur-, Wirtschafts-, Sozial- und Geisteswissenschaften unter einem Dach und fördert aktiv deren fächerübergreifende und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre.

Bereits seit 2010 folgt die strategische Ausrichtung der Hochschule und deren Umsetzung im Hochschulalltag dem Leitgedanken einer weltoffenen Campus-Familie. Unter Anerkennung und Förderung der soziokulturellen Vielfalt ihrer Hochschulangehörigen, legt die TU Ilmenau großen Wert auf ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander und strebt Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen an: „Die Technische Universität Ilmenau setzt sich für umfassende Chancengleichheit und für ein günstiges soziales und kulturelles Umfeld ein. Sie steht für die Vision einer Weltfamilie im Sinne eines friedvollen, solidarischen und kollegialen Miteinanders und der Achtung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem religiösen Bekenntnis sowie ihrer sexuellen Orientierung. Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend, bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, die Schaffung gesundheitserhaltender und -fördernder Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gelebte Internationalität sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur. Die vertrauensvolle Kommunikation zwischen und in allen Gruppen der Universität wird ebenso als wichtiger Teil eben dieser Kultur verstanden. Menschen mit besonderen körperlichen, psychischen oder sonstigen Lebensherausforderungen erhalten Hilfe und Unterstützung.“ ([Leitbild der TU Ilmenau, 2010](#)).

Als erste Hochschule im Freistaat Thüringen bewarb sich die TU Ilmenau im Oktober 2006 erfolgreich um das TOTAL-E-QUALITY-PRÄDIKAT. Die kontinuierliche Fortführung erfolgreicher Maßnahmen und die stetige Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungspolitik wurde der TU Ilmenau auch in den nachfolgenden Bewerbungsphasen 2009, 2012, 2015, 2018 und 2022 bescheinigt. Hierfür wurde sie 2018 auch mit dem Nachhaltigkeitspreis für gelebte Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf geehrt. Für ihre personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen erhielt die TU Ilmenau zudem das Add-on Diversity.

Die Verankerung des Themas Diversität im Hochschulgesetz und die damit verbundene Berufung einer Diversitätsbeauftragten setzten den Impuls für die Beteiligung der Universität zum [Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes](#). Im März 2021 wurde mit dem zweijährigen Auditierungsprozess begonnen.

## Informationen zu verbindlichen EU-Vorgaben

### Ressourcen

Im November 2021 wurde das Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit im Zuständigkeitsbereich des Präsidenten ins Leben gerufen. Mit diesem Referat stärkt die Universität ihre Zielumsetzung in den genannten Bereichen, stellt Verflechtungszusammenhänge her und unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen.

Tabelle 1

Struktur und personelle Ressourcen des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit

| Referat Gleichstellung, Diversität und Gesundheit<br>im Zuständigkeitsbereich des Präsidenten der Technischen Universität Ilmenau  |   |  |
|--|---|--|
| Referatsbüro<br>Leiter*in des Referates (0,5 VZÄ) / Referentin (0,75 VZÄ) / Studentische Assistenz   |   |  |
| Bereich Gleichstellung   | Bereich Diversität  | Bereich Gesundheit   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gleichstellungsbeauftragte (0,5 VZÄ)</li> <li>❖ stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (0,25 VZÄ)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Diversitätsbeauftragte*r (0,5 VZÄ)</li> <li>❖ Mitarbeiter*in Beratung und Inklusion (0,5 VZÄ)</li> <li>❖ Studentische Assistenz (Beratung Geschlechteridentität)</li> <li>❖ Campus-Familienbüro (Koordination (0,25 VZÄ TU Ilmenau, 0,25 VZÄ Studierendenwerk Thüringen))</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Koordinator*in universitäres Gesundheitsmanagement (0,5 VZÄ)</li> <li>❖ Mitarbeiter*in Projekt Studentisches Gesundheitsmanagement (1,0 VZÄ)</li> <li>❖ Studentische Assistenz</li> </ul> |
| Interne Vernetzung (Gremien und Arbeitsgruppen zu den Querschnittsthemen)  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Gleichstellungsrat (n=13 Mitglieder) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten (n=5)</li> <li>• Vertreter*innen der Service- und Administrationseinheiten (n=4)</li> <li>• Studentische Vertreter*innen (n=3)</li> <li>• zentrale Gleichstellungsbeauftragte</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ BEM-Beauftragte*r</li> <li>❖ Inklusionsbeauftragte*r</li> <li>❖ Schwerbehindertenvertretung</li> <li>❖ Steuerungsgruppe Diversity-Audit</li> <li>❖ International Office der TU Ilmenau</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Steuerungsgruppe <i>Universitäres Gesundheitsmanagement</i></li> <li>❖ AG <i>Studentisches Gesundheitsmanagement</i></li> </ul>   |
| Kooperationen und Netzwerke auf Landesebene  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Dezentrale*r Mitarbeiter*in des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung (0,5 VZÄ)</li> <li>❖ Mitarbeiter*innen der Thüringer Koordinierungsstelle NWT (gesamt 1,75 VZÄ)</li> <li>❖ Mitglied der <i>Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen</i></li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sitz der Geschäftsstelle Diversitätsnetzwerk an Thüringer Hochschulen (0,5 VZÄ) und Koordination Audit (0,5 VZÄ) der Thüringer Hochschulen</li> <li>❖ Mitglied des Netzwerkes Diversität an Thüringer Hochschulen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Austauschforum „Gesunde Hochschulen in Thüringen“ (1,0 VZÄ)</li> </ul>  |



Fortführung der Tabelle 1

| Kooperationen und Netzwerke auf Bundesebene   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten e.V.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mitglied der „Charta der Vielfalt“</li> <li>❖ Mitglied des Vereins „Familie in der Hochschule“</li> <li>❖ Mitglied des bundesweiten Netzwerk Diversität</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mitglied des bundesweiten Arbeitskreises gesundheitsfördernde Hochschule (AGH)</li> <li>❖ Mitglied der Arbeitsgruppe Coaching an Hochschulen</li> <li>❖ Mitglied der Steuerungsgruppe „Entwicklung eines Entwicklungs- und Reflexionsinstrumentes zum Gesundheitsmanagement an Hochschulen sowie im begleitenden Mentorenprojekt“</li> <li>❖ Mitglied der Koordinationsgruppe und des Netzwerkes Sucht und Gesundheit</li> </ul> |

### Datenerhebung und Monitoring

Beim Aufbau und bei der Ausgestaltung struktureller Rahmenbedingungen sowie bei der Konzeption und Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen wird ein großes Augenmerk auf regelmäßige interne und externe Evaluation gelegt. Ein gezieltes Datenmonitoring ermöglicht es Umsetzungserfolge und Entwicklungstendenzen zu identifizieren und Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zu verstetigen oder ggf. zu modifizieren. Die aktuellen Kennzahlen sind im [Intranet](#) hinterlegt. Ein Entwicklungsziel im Auditierungsprozess ist die Weiterentwicklung des bestehenden Monitorings zu einem Diversitätsmonitoring.

### Sensibilisierung und Trainings

Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für Chancengerechtigkeit erfolgen sowohl hochschulintern (z. B. Weiterbildungsvideos zu „Gestaltung von fairen und chancengerechten Berufungs- und Personalauswahlprozessen“; [Workshops des Zentralinstituts für Bildung](#)) als auch hochschulübergreifend (z. B. [TKG-Fortbildungsreihe „Verstehen-Vermitteln-Verändern“](#), [Workshops des Forum Mentoring e. V.](#)) sowie durch Informationstage und Aktionswochen zu gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Themen.

## Informationen zu Empfehlungen der EU

### Work-Life-Balance und Organisationskultur

Ganz im Sinne des Gender Mainstreaming-Auftrages überprüft und entwickelt die TU Ilmenau die entsprechenden Rahmenbedingungen weiter, um Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen des universitären Lebens zu gewährleisten. Über das Leitbild hinausgehend, ist Chancengerechtigkeit in allen profil- und strukturbildenden Plänen und Dokumenten festgeschrieben und Teil des Qualitätsmanagements.

Wichtige weitere Grundlagen für die aktuelle und zukünftige Gleichstellungsarbeit bilden die Ziele und Maßnahmen, wie sie im [Gleichstellungsplan und -konzept \(2021 bis 2025\)](#), im Personalentwicklungskonzept, in den Entwicklungszielen des Diversity Audit-Selbstreport (2021, in der unterzeichneten Charta der Vielfalt sowie in den Richtlinien der [Charta Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“](#)) definiert wurden.

Um den vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Universität noch besser gerecht zu werden, wurde der Bedarf, nach mehr Fokussierung des Themas als Querschnittsaufgabe durch die die Bildung eines Referates für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit Rechnung getragen. Mit dieser Maßnahme sollen sichtbare und unsichtbarer Barrieren und Verflechtungszusammenhänge besser erkannt und ein zielgerichtetes und bedarfsorientiertes Arbeiten ermöglicht werden. Daher sind auch in den nächsten Jahren individuelle und zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Förderangebote sowie die (weitere) Vernetzung und Verstetigung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und Organisationsstrukturen Kernelemente der Gleichstellungsarbeit.

Zu den aktuellen Aufgaben [des Referates Gleichstellung, Diversität und Gesundheit](#) gehören unter anderem:

- die Umsetzung von Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen wissenschaftlichen Statusgruppen, insbesondere im MINT-Bereich
- die Entwicklung und Umsetzung eines Diversitätskonzeptes entsprechend der Handlungsempfehlungen und Entwicklungsziele aus dem Auditprozess
- die Weiterentwicklung und Umsetzung der Internationalisierungsstrategie
- die Weiterentwicklung und Umsetzung eines diversitätssensiblen, Universitären Gesundheitsmanagements
- die Professionalisierung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit
- die Überprüfung der Steuerungsinstrumente der Universität auf die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätskriterien
- die Umsetzung einer gender- und diversitysensiblen Sprache und Geschlechtervielfalt in den Verwaltungsschriften, Ordnungen usw.
- die Thüringen- und bundesweite Vernetzung und Zusammenarbeit
- der Ausbau bereits bestehender familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen
- die Schaffung von Studien- und Arbeitsbedingungen, die eine chancengerechte Teilhabe aller Universitätsangehörigen ermöglichen



### **Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung; Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg**

Im Jahr 2017 wurde vom akademischen Senat ein Personalentwicklungskonzept verabschiedet. Das Konzept gliedert sich in ein Rahmenkonzept, einen Personalentwicklungsbaukasten sowie den Kodex für gute Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft. Der Baukasten ist nach Handlungsfeldern und Zielgruppen strukturiert, zeigt den Umsetzungsgrad und die Handlungsbedarfe auf und soll sukzessiv weiterentwickelt werden. Einen Beitrag zur Verbesserung von chancengerechten und diversitätssensiblen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren leistet das entwickelte Weiterbildungsangebot „Faire und chancengerechte Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren“, das den Mitgliedern von Berufungskommissionen und Stellenbesetzungskommissionen online zur Verfügung steht.

Die Weiterentwicklung und Umsetzung der Internationalisierungsstrategie ist dabei ebenso ein zentrales Anliegen wie die Förderung von Chancengerechtigkeit. Das Thema Gleichstellung wird auf allen Karrierewegen und -stufen der wissenschaftlichen Einrichtung mitgedacht. Ein Fokus liegt auf der Karriereförderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, des Verwaltungs- und des wissenschaftsstützenden Personals.

⇒ [Weitere Informationen](#)

### **Integration der Geschlechterdimension in Forschung und Lehre**

An der TU Ilmenau bilden folgende drei Profillinien die zentralen Säulen der Forschung: (1) Funktionale Materialien und Technologien, (2) Intelligente Sensorik und Präzisionsmesstechnik und (3) Komplexe Systeme und datenintensives Engineering. Nach jetziger Einschätzung werden Gender- und Diversity-Aspekte in Forschungsfragen und Forschungsdesigns vorrangig in den sozial-, geistes- und wirtschaftswissenschaftlichen Fachgebieten und/oder bei interdisziplinären Projekten berücksichtigt.

Mit der Re-Akkreditierung der Studiengänge im Jahr 2021 haben die Themenbereiche Gleichstellung und Diversität bei der Ausgestaltung der Studiengänge zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Die Entwicklung der Forschungsstrategie (2018) erfolgte unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und des Gleichstellungskonzeptes. Zudem wurde eine Transferstrategie (2020) entwickelt, die auf dem Leitbild der TU Ilmenau basiert und wichtige Aspekte der Forschungsstrategie aufgreift. Als Mitglied in der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) verpflichtet sich die TU Ilmenau zur Umsetzung der DFG- Gleichstellungsstandards. Chancengleichheit in der Wissenschaft ist hierbei eine unmittelbare Voraussetzung in der Drittmittelwerbung und nachweisbar in interne Standards umzusetzen.

⇒ [Weitere Informationen](#)

### **Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung**

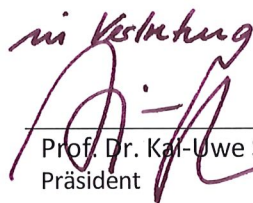
Ein erklärtes Ziel der TU Ilmenau besteht darin, die Rahmenbedingungen für eine offene, diskriminierungsfreie, familienfreundliche, multikulturelle und gesundheitsfördernde Universitätskultur zu schaffen und zu wahren. Gleichstellungsorientiertes Handeln wird dabei als Gesamtprozess und wichtiges Qualitätsmerkmal in Forschung, Lehre und Dienstleistung definiert. Im Fokus stehen die Hochschulangehörigen mit ihren unterschiedlichen Bedarfen, Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen. Über die Selbstverpflichtung im Leitbild hinausgehend gilt es, den respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu leben – von der Hochschulleitung bis zu dem einzelnen Mitarbeiter\*innen, Studierenden und Auszubildenden.

Dabei folgt sie die dem Selbstanspruch der Hochschulrektorenkonferenz, eine „Weltoffene Hochschule gegen Fremdenfeindlichkeit“ zu sein und definiert differenzierte Sichtweisen, Meinungsvielfalt und internationalen Austausch als zentrale Grundlagen ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit. In Fällen von Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, rassistisch-motivierter Verhaltensweisen und Handlungen vertritt die TU Ilmenau vehement eine Nulltoleranzpolitik. Mit dem neu geschaffenen Beratungszentrum M, in welchem in Großteil der Beratungsstellen zusammengeführt wurden, sind die Grundlagen für ein abgestimmtes Beratungskonzept gelegt. Im Bedarfsfall sind Diversitätsbeauftragte\*r, Gleichstellungsbeauftragte sowie die psychologische Beratungsstelle wichtige Anlaufstellen. Eine Antidiskriminierungsrichtlinie ist in Bearbeitung.

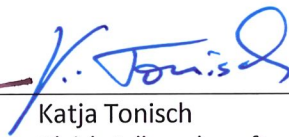
### Dokumentenmappe (Intranet)

- I. Gleichstellungsplan und –konzept der Technischen Universität Ilmenau (2021-2027).
- II. Vielfalt gestalten an der Technischen Universität Ilmenau, 1. Selbstreport im Rahmen des Diversity Audits des Stifterverbandes (Juni 2021).
- III. Wiederbewerbung der Technischen Universität Ilmenau um das TOTAL E-QUALITY-PRÄDIKAT (2022-2024).
- IV. Personalentwicklungskonzept
- V. Leitbild der Technischen Universität Ilmenau (Juni 2010)

### Unterschriften

*in Vertretung*  


Prof. Dr. Kai-Luwe Sattler  
Präsident



Katja Tonisch  
Gleichstellungsbeauftragte



Andrea Krieg  
Diversitätsbeauftragte

Ilmenau, Oktober 2022