

## Fortschreibung der Gleichstellungsziele der katho 2025 – 2028

### Empfehlungen der ständigen Senatskommission für Gleichstellungsaufgaben K4

Die Hochschulentwicklung erfolgt weiterhin unter Beachtung von Gender-Mainstreaming-Kriterien. Entsprechend den gesetzlichen Grundlagen steht dabei die Förderung von Frauen im Fokus. Darüber hinaus liegt es in der Verantwortung der Hochschule, im Sinne ihres Gleichstellungsauftrags eine Erweiterung dieses Fokus vorzunehmen, um auch weitere von den gegenwärtigen, vergeschlechtlichten Strukturen benachteiligte Personengruppen zu berücksichtigen und damit auch inter\*, trans\* und nicht-binäre Personen zu fördern. Zur konkreten Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen wird die Kooperation unterschiedlicher Akteur\_innen (u.a. Selbstverwaltung und Verwaltung, MAV, Studierendenvertretung) intensiviert. Bei der Verwirklichung der Ziele, die für Selbstverwaltung wie Verwaltung gleichermaßen Gültigkeit haben, wird eine geschlechtersensible und intersektionale Perspektive eingenommen. Gender wird weiterhin als Querschnittsthema bearbeitet. Daneben werden auch spezielle Adressat\_innengruppen (u.a. schwangere Studierende und Mitarbeitende, Studierende und Mitarbeitende mit Kind/ern und/oder Pflegeverantwortung, weibliche und nicht-binäre Wissenschaftler\_innen auf dem akademischen Karriereweg) besonders berücksichtigt.

1. Bei der Besetzung von Leitungspositionen/-teams wird eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Der interne Aufstieg von qualifizierten Frauen wird gefördert.
2. Bei der Besetzung insb. unbefristeter Stellen in der Lehre wird ein Frauenanteil von mindestens 50% angestrebt. Hierzu erfolgt alle vier Jahre in den Fachbereichen eine Perspektivplanung im Zusammenwirken von Dekan\_innen und Gleichstellungsbeauftragten, die dem Fachbereichsrat vorgelegt wird. Auch wirkt die K4 an der Überarbeitung des Berufungsprozesses mit, um über eine größere Strukturierung der Verfahren die Wahrung von Gleichstellungsaspekten zu fördern. Wünschenswert ist eine möglichst große Vielfalt unter den Lehrenden.
3. Bei der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses wird weiterhin eine gezielte Frauenförderung verfolgt.
4. Es erfolgt regelmäßig eine Analyse der Struktur der Hochschulangehörigen mit einer Darstellung der statistischen Angaben nach Geschlechtszugehörigkeit unter Wahrung der Anonymität. Dies bezieht sich unter anderem auf Verwaltungsmitarbeiter\_innen nach Funktion, haupt- und nebenamtliche Lehrenden, Wissenschaftliche Mitarbeitende und Studierende. Es werden geschlechterdifferenzierte Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen von Hochschuleseite erhoben und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten übermittelt.
5. Die Bildung von Arbeitskreisen für Gleichstellungs- und Familienfragen in den Fachbereichen wird unterstützt.
6. Die katho entwickelt ihr Profil als familiengerechte Hochschule weiter. Das beinhaltet auch einen grundlegenden hochschulinternen Verständigungsprozess über das Verständnis von Familienfreundlichkeit und deren Ausgestaltung an der Hochschule für alle Hochschulangehörigen. Dabei wird neben der Vereinbarkeit von Kindern und Studium/Beruf auch Care-Arbeit mit Bezug auf zu pflegende Angehörige in den Blick genommen.

7. Die Hochschule entwickelt ein Beratungs- und Beschwerdemanagement unter Einbezug der Gleichstellungsperspektive weiter.
8. Bei der Weiterentwicklung der BA- und MA-Studiengänge werden genderbezogene und intersektionale Aspekte beachtet.
9. Die konzeptionelle Gestaltung und Strukturierung der Gleichstellung wird vorangetrieben sowie eine Reform der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an der katho angestrebt.
10. Über den Stand der Realisierung der vereinbarten Ziele berichtet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich sowie anlassbezogen im Senat. Ein schriftlicher Bericht erfolgt alle vier Jahre anlässlich der Fortschreibung der Gleichstellungsziele. Dieser Bericht wird veröffentlicht. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten berichten jährlich sowie anlassbezogen dem Fachbereichsrat.

(Stand: 16.06.2025)