

Chancengerechtigkeit - Gemeinsame Leitlinien

Die Universität zu Köln und die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen verbindet eine enge Partnerschaft in der Forschung, in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement. Diese Verbindung wird durch gemeinsame Leitlinien im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit, denen u.a. das Leitbild der Universität zu Köln sowie das Diversity-Konzept der RWTH Aachen zugrunde liegt, zusätzlich gestärkt.

I. ZIELE

Die Universität zu Köln und die RWTH Aachen setzen sich aktiv und gezielt für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Wir schaffen gemeinsam Rahmenbedingungen dafür, dass die beteiligten Universitäten allen Menschen, die über entsprechende Zugangsberechtigungen verfügen, unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen offen stehen. Wir fördern eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal einer Hochschule verstanden werden. Wir sensibilisieren für Chancen(un)gerechtigkeit insbesondere in den Bereichen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, Internationalisierung und Interkulturalität, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit und bauen Diskriminierung ab. Handlungsleitend ist ein intersektionaler Ansatz, der die verschiedenen Dimensionen der Chancengerechtigkeit in ihren Wechselwirkungen betrachtet. Erfolgreiche Instrumente der Gleichstellungspolitik werden dabei genutzt und durch innovative Ansätze im Bereich ‚Diversity‘ ergänzt.

II. PERSPEKTIVEN

Wir erhöhen Diversität in der Führung von Wissenschaft und Verwaltung.

- Wir fördern eine Führungskultur, in der Chancengerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal ist.
- Wir streben eine Erhöhung des Professorinnenanteils in den Fächern und Fachbereichen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Wir entwickeln innovative Instrumente zur aktiven Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftler_innen unter Diversitätsperspektive. Wir streben die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages an, die Selbstverwaltungsgremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Wir schaffen Transparenz bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen.

Wir tragen Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in allen Lebensformen und Lebenslagen.

- Wir stärken die Einführung flexibler Arbeits- und Studienbedingungen.
- Wir sichern und vernetzen Kinderbetreuungsangebote. Wir bauen das Beratungs- und Betreuungsangebot zu den Themen Pflege, Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium aus.
- Wir fördern Dual-Career-Maßnahmen und entwickeln Perspektiven für einen Dual-Career-Verbund.

Wir sichern chancengerechte Talentförderung und ermöglichen Karrieren.

- Wir sorgen für einen chancengerechten Zugang zu den Hochschulen und gestalten auch alle Übergänge innerhalb des Systems in diesem Sinne. Wir setzen in allen Auswahlprozessen Standards zur Sicherung der Chancengerechtigkeit.
- Wir unterstützen und vernetzen die Angebote der Universitäten zur individuellen Förderung von Talenten z.B. durch Mentoring, Coaching, Networking, Trainings, Überbrückungsstellen und Stipendien.

- Wir entwickeln unsere Angebote zur Gender- und Diversity-Kompetenz im Kontext Hochschule gemeinsam weiter.
- Wir unterstützen den Erwerb internationaler Erfahrungen von Studierenden und Wissenschaftler_innen mit Mobilitätseinschränkungen (z.B. aufgrund von Betreuungsverpflichtungen oder gesundheitlicher Beeinträchtigung).

Wir bauen Diskriminierungen ab.

- Wir entwickeln gemeinsam Richtlinien zur Antidiskriminierungsarbeit.
- Wir führen transparente und effektive Beschwerdeverfahren ein.
- Wir etablieren ein Berichtswesen bzw. ein Monitoring zur Qualitätssicherung.
- Wir bauen Präventions- und Sensibilisierungsangebote im Bereich Gleichstellung und Diversität aus.
- Wir investieren in eine barrierefreie und familienfreundliche Infrastruktur.

Wir stärken Gender-, Queer- und Diversity-Studies in Forschung und Lehre.

- Wir fördern Gender-, Queer- und Diversity-Studies, z. B. durch die Denomination von Professuren.
- Wir integrieren Gender-, Queer- und Diversity Studies in die Lehre.
- Wir stärken den Austausch von Forschung und strategischer Hochschulentwicklung.

III. MASSNAHMEN

- Wir institutionalisieren ein dauerhaftes Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement auf zentralen wie dezentralen Ebenen.
- Wir entwickeln gemeinsam Strategien im Bereich der Chancengerechtigkeit und verknüpfen diese jeweils mit Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen und Rahmenstrukturplänen.
- Wir entwickeln ein umfassendes Gender Budgeting und Diversity Controlling:
 - Wir legen geschlechterbezogene Zielquoten gemäß dem Kaskadenmodell fest, insbesondere für PostDocs, Neuberufungen, Professorinnen und Leitungspositionen in der Verwaltung.
 - Wir entwickeln Modelle zur Aktiven Rekrutierung sowie zur Teilzeit in Studium, Wissenschaft und Verwaltung.
 - Wir betreiben ein kontinuierliches Monitoring über die Repräsentanz verschiedener Gruppen auf allen Hierarchie- und Karrierestufen.
- Wir analysieren den GenderPay Gap an den Universitäten.
- Wir beraten bei Drittmittelanträgen im Bereich Gleichstellung und Diversität.