

Chancengerechtigkeit - Gemeinsame Leitlinien

Die Universität zu Köln, die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, das Forschungszentrum Jülich GmbH und das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. verbindet eine enge Partnerschaft in der Forschung, in der Lehre und im Wissenschaftsmanagement. Diese Verbindung wird durch gemeinsame Leitlinien im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit zusätzlich gestärkt.

I. ZIELE

Auf Basis vorhandener Leitbilder, Strategien und Konzepte der beteiligten Institutionen setzen wir uns aktiv und gezielt für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein.

Wir schaffen gemeinsam Rahmenbedingungen dafür, dass die beteiligten Institutionen allen Menschen, die über entsprechende Zugangsberechtigungen verfügen, unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen offenstehen. Wir fördern eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal 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 Frauenanteils bei Professuren, weiteren Leitungsfunktionen und in den Fächern und Bereichen 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 bzw. der selbstgesetzten Ziele an, die Selbstverwaltungsgremien geschlechterparitätisch bzw. in einem angemessenen Geschlechterverhältnis 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 außerhochschulischen Forschungseinrichtungen 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 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 Wissenschaft 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 stellen transparente und effektive Beschwerdeverfahren sicher.
- 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 Lehre und Forschung an Hochschulen.

- Wir fördern Gender-, Queer- und Diversity-Studies, z.B. durch die Denominierung 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- und Diversity-Controlling.
 - Wir legen geschlechterbezogene Zielquoten gemäß dem Kaskadenmodell fest, insbesondere für PostDocs, Neuberufungen, Professorinnen und Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung.
 - Wir entwickeln Modelle zur aktiven Rekrutierung in Studium, Wissenschaft und Verwaltung.
 - Wir betreiben ein kontinuierliches Monitoring über die Repräsentanz verschiedener Gruppen auf allen Hierarchie- und Karrierestufen.
 - Wir analysieren den Gender Pay Gap an den beteiligten Institutionen.
- Wir beraten bei Drittmittelanträgen im Bereich Gleichstellung und Diversität.

März 2018