

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme

Datum: 30.01.2025

Inhalt

Präambel.....	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	5

Präambel

Die Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme ist sich ihrer großen Verantwortung bei der Ausbildung künftiger Entscheidungsträger*innen in einer sich wandelnden Welt bewusst. In einer Ära globaler Herausforderungen möchten wir unsere Studierenden dazu befähigen, innovative und nachhaltige Lösungen zur Gestaltung der Zukunft zu entwickeln. Damit diese Bemühungen erfolgreich sind, wollen wir vielfältige Perspektiven betrachten und einbeziehen. Chancengerechtigkeit soll dabei nicht nur ein Schlagwort sein, weshalb wir Gleichstellungsaspekte in all unsere Aktivitäten integrieren.

Als jüngste Fakultät der Hochschule sehen wir zudem eine besondere Chance darin, fortschrittliche und zukunftsweisende Ansätze zu verfolgen, und zwar sowohl in unserer Lehre, in Forschung und Transfer als auch in unseren Organisationsstrukturen. Mit dem erklärten Ziel, uns ein integratives Profil zu geben, unterstreichen und fördern wir Gleichberechtigung und Chancengleichheit in unseren Strukturen und Abläufen. Dazu gehört, dass wir (noch) vorhandene Defizite in der Gleichstellung identifizieren und aktiv beseitigen wollen, indem wir sie bewusst in die Fakultätsplanung und -entwicklung integrieren.

Wir wollen eine Kultur des Respekts und der Anerkennung schaffen, in der alle Mitglieder der Fakultät – Studierende, Lehrende und Mitarbeitende – ihr Potenzial voll ausschöpfen können. In diesem Sinne verstehen wir Gleichstellung als eine grundlegende Voraussetzung für den Erfolg unserer Bildungs- und Forschungsziele und streben danach, in all unseren Aktivitäten beispielhaft voranzugehen.

Mit diesem Gleichstellungsplan verpflichten wir uns, Gleichstellung aktiv zu fördern und bestehende Ungleichgewichte durch konkrete Maßnahmen zu beseitigen, um eine gerechte und inklusive Fakultät für alle zu schaffen.

1 Bestandsanalyse

Die Analyse der Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur zeigt einige signifikante Ungleichgewichte und Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei 44,39 %; Männer überwiegen hier mit 55,35 %. Auffällig ist allerdings ein Ungleichgewicht bei den Absolvent*innen: der Frauenanteil liegt hier bei nur 34,15 %. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine Momentaufnahme aus dem Jahr 2023. Betrachtet man den Zeitraum zwischen 2022 bis 2025 etwas genauer, kommen wir auf rund 46 % Absolventinnen und 54 % Absolventen. Differenziert man weiter nach (Master-)Studiengängen, zeigt sich, dass im REM-Programm Männer mit etwa 79 % der Absolvent*innen stark dominieren, während im NRM-Programm Frauen mit knapp 66 % deutlich überrepräsentiert sind. Das IWRM-Programm weist eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung auf (Männer: 51,52 %, Frauen: 48,48 %). Dieses Geschlechter-Verhältnis spiegelt im Wesentlichen auch unsere Bewerber*innenzahlen wider. Ange- sichts der Tatsache, dass etwa 70 % der Bewerbungen aus dem außereuropäischen Ausland stam- men und die an der F12 gelehrt Themenbereiche tendenziell stärker nach tradierten geschlechter- spezifischen Mustern im MINT-Bereich gewählt werden, sind diese Zahlen positiv zu bewerten. Für das Bachelorprogramm liegen noch keine aussagekräftigen Zahlen vor.

Promovierende, wissenschaftliches Personal, Lehrende

Bei den Promovend*innen sind Frauen mit 43,75 % vertreten, was im Wesentlichen den Zahlen der letzten Jahre entspricht. In der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten überwiegen Frauen mit 53,57 %, bei den Lehrbeauftragten und Lehrkräften für besondere Aufgaben besteht jeweils ein Frauenanteil von 50 %. Das größte Ungleichgewicht zeigt sich bei den Professor*innen, wo Frauen mit nur 14,29 % stark unterrepräsentiert sind. Diese Ungleichverteilung in den höchsten akademischen Positionen zeigt klar, dass hier Handlungsbedarf besteht.

Hochschulweit sind Ziele und Maßnahmen in dem Gleichstellungsrahmenplan 2025-2028 der TH Köln aufgeführt, welche in alle Fakultäten Geltung finden sollten. Einige dieser Punkte sind hier nochmals aufgeführt, weil sie die Prioritäten der Fakultät 12 widerspiegeln.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Parität bei den Studienanfänger*innen wird in allen Studienprogrammen hergestellt	Studienorientierungwochen, Präsenz bei Informationsveranstaltungen, die Frauen als Zielgruppe haben. Prüfung bei Neuausrichtung von Studiengängen, ob alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden und in der Folge Umsetzung entsprechender Anpassungen.	Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbeauftragte Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat	-	Rückmeldung während der Veranstaltungen, langfristig Monitoring Anteil Frauen in den Studiengängen, in denen sie aktuell noch unterrepräsentiert sind	laufend
Stärkere Vernetzung der Studentinnen	Vernetzungstreffen werden angeboten.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Wissenschaftliche Karrierewege für Frauen werden sichtbar ">>>> Weibliche „ROLE MODELS“	Bei der Bewerbung unseres Studiengangebots achten wir darauf, Frauen sichtbar zu machen. Das kann z. B. durch die Auswahl von Bildern für Website und Broschüren geschehen. Auch bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (z. B. Studieninfotag) werden gezielt	Dekanat, Marketing, Studiengangskoordination	-	Der Anteil weiblicher Studierender erhöht sich bzw. stagniert. Langfristig erhöht sich der Anteil der Studentinnen, >>> Doktorandinnen, >>> wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, >>> Professorinnen	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
	Studentinnen und Mitarbeiterinnen eingebunden.				
Studien- und Weiterbildungsangebote werden genderneutral kommuniziert und vermarktet	Prüfung und ggf. Anpassung der Außenkommunikation von Studien- und Weiterbildungsangeboten gemäß geschlechtersensibler Sprache.	Marketing, Hochschule, Studiengangskoordination	-	Anzahl Bewerberinnen	teilweise umgesetzt, laufend
Chancengerechte Beratung während des Studiums	Studiengangsberater*innen und Professor*innen begleiten weibliche Studierende bedarfsgerecht und genderneutral beim Studienverlauf und der Karriereplanung. Absolventinnen (MSc) werden gezielt angesprochen und zur Promotion ermutigt.	Studiengangsberater*innen und Professor*innen, Lehrende	-	Mehr Studentinnen schließen ihr Studium ab und beginnen ggf. eine Promotion	umgesetzt, laufend
Curricula erlauben eine gleichberechtigte Entfaltung von Kompetenzen	Studierende können aufgrund von Wahlmöglichkeiten im Studium ihre Potenziale selbstbestimmt und ohne Einschränkungen durch geschlechterbezogene Erwartungen entfalten	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme	Studiengangsleiter*innen	Es bestehen Wahlmöglichkeiten (Module) im Studium, welche eine individuelle Schwerpunktsetzung ermöglichen	umgesetzt, laufend
Die Studienmodelle sind familienfreundlich, darin inbegriffen ist die Flexibilisierung der Studienzeit	Teilzeitstudierbarkeit wird bei den Studiengängen mit eingeplant; Studierende erhalten Unterstützung bei	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme,	-	Die Möglichkeit des Studierens in Teilzeit wird genutzt	geplant

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
	der Planung ihres Studiums in Teilzeit; Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.				
Berufung von weiblichen Professuren	Zuweisungsanträge werden auf gendersensibles Kompetenzprofil überprüft. Das Anforderungsprofil wird um „Genderkompetenz“ erweitert. Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig in den Berufungsprozess eingebunden. Aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen. Weibliche Gutachterinnen werden bestellt. Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Präsidium, Berufungskommissionsleiter*in, Personalabteilung, Professor*innen der F12	-	Die Anzahl von Professorinnen ist erhöht und nähert sich der Parität an	laufend
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Mitarbeitende)	Flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office; Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat	-	Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen steigt auf 50%	laufend

Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät	Eigene Webseite	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat, Marketing	Überprüfung des Stands der Umsetzung. Informationen zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind sichtbar.	in Planung
Verwendung von gendersensibler Sprache	Sämtliche öffentliche Texte der Fakultät auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Hinweis auf den Leitfaden der TH Köln zu gendergerechter Sprache	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat, Marketing (Online-Redaktion)	-	Gendersensible Sprache wird in allen öffentlichen Texten der Fakultät verwendet	laufend
Frauenspezifische Informationen zugänglich machen	E-Mailverteiler für alle weiblichen Fakultätsmitglieder, sowohl Mitarbeiterinnen/Professorinnen als auch Studentinnen. Angebote für Fortbildungen weiterleiten	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Teilnahme/Feedback Informationen zu relevanten Angeboten und Themen sind bekannt	umgesetzt, laufend
Vernetzung von Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Fakultät	Halbjährliche Treffen mit einem Leithema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Angebote werden angenommen, Austausch findet statt	in Planung
Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in Gremien	Durch die Erhöhung des Anteils der Professorinnen lässt sich das Geschlechterverhältnis in vielen Gremien der Fakultät angeleichen.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Berufungskommissionsleiter*in, Präsidium	-	Der Anteil der Frauen in Gremien wie Dekanat, Fakultätsrat, etc. ist erhöht.	in Planung