

# Chancengerechtigkeit - Gemeinsame Leitlinien

Die Universität zu Köln, die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, die Technische Hochschule Köln, das Forschungszentrum Jülich GmbH, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. und die FH Aachen 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 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- 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

# EQUAL OPPORTUNITIES – JOINT GUIDELINES

The University of Cologne, RWTH Aachen University, TH Köln – University of Applied Sciences, Forschungszentrum Jülich GmbH, the German Aerospace Center e.V. and the FH Aachen – University of Applied Sciences share a close partnership in research, education, and science management. These joint guidelines on equal opportunities will further strengthen this partnership.

## I. OBJECTIVES

Based on the existing mission statements, strategies, and concepts of the institutions involved, we are committed to actively supporting diversity, a variety of perspectives, and equal opportunities.

We will create a joint framework so that the institutions involved are open to everyone who meets the necessary requirements, irrespective of their life circumstances or social background. We will support an organizational culture in which individual, social, and cultural diversity is viewed as an asset and as a sign of quality. We will raise awareness of (un)equal opportunities, particularly in the areas of gender equality and family-friendliness, internationalization and interculturality as well as accessibility and educational fairness. We will also take action against discrimination.

Our actions will be governed by an intersectional approach considering the various dimensions of equal opportunities and their interactions. Successful instruments of our equal opportunities policy will be used and supplemented by innovative approaches in the field of diversity.

## II. PROSPECTS

### We will increase diversity in executive positions in science and administration.

- We will support a leadership culture in which equal opportunities are viewed as a sign of quality.
- We will strive to increase the proportion of female professors and of women in other executive positions as well as in subjects and areas where women are underrepresented.
- We will develop innovative instruments for the active recruitment of excellent scholars and scientists as part of our diversity policy.
- We will strive to fulfil the legal obligation to create gender parity in our self-governing bodies – which corresponds to our own institutional goals.
- We will demonstrate transparency when filling vacancies, during elections, and in funding measures.

### We will bear responsibility for the reconciliation of work, studies, and family life at all stages and in all aspects of life.

- We will support the introduction of flexible work and study conditions.
- We will secure and consolidate childcare services. We will expand our advice and support services with respect to caring for relatives, childcare, and the reconciliation of work/studies and family life.
- We will support dual-career measures and develop options for dual-career collaboration.

### We will ensure that talent is fostered and careers are facilitated in an equitable way.

- We will ensure that access to universities and non-university research institutions is equitable and will structure all transitions within the system according to this principle. We will set standards for ensuring equality in all selection procedures.

- We will boost and consolidate options for individual support in the form of mentoring, coaching, networking, training courses, interim employment positions, and fellowships.
- We will jointly develop our services on gender and diversity competence in the academic sphere.
- We will support students, scholars, and scientists who are impaired in their mobility (e.g. due to caring responsibilities or personal health impairments) in acquiring international experience.

### We will take action against discrimination.

- We will develop joint guidelines for anti-discrimination efforts.
- We will ensure transparent and effective complaint systems.
- We will establish a reporting and monitoring system for quality assurance.
- We will expand prevention and awareness measures concerning equal opportunities and diversity.
- We will invest in an accessible and family-friendly infrastructure.

### We will boost gender, queer, and diversity studies in education and research at universities.

- We will support gender, queer, and diversity studies, e.g. by the denomination of professorships.
- We will integrate gender, queer, and diversity studies in education.
- We will encourage the exchange of research and strategic university development.

## III. MEASURES

- We will institutionalize permanent equality and diversity management at the central and decentral levels.
- We will develop joint strategies in the field of equality and will interlink these strategies with control instruments such as target agreements and structural framework plans.
- We will develop a comprehensive gender and diversity controlling system.
  - We will set gender-relevant target quotas according to the cascade model, in particular for postdoc positions, new appointments, professorships, and management positions in science and administration.
  - We will develop models for active recruitment in studies, science, and administration.
  - We will continuously monitor the representation of various groups on all hierarchical and career levels.
  - We will analyse the gender pay gap in all institutions involved.
- We will offer advice on equality and diversity regarding applications for third-party funding.

March 2018