PROREKTORAT FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT
REFERAT GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT

Vielfalt & Chancen gerechtigkeit

Universität zu Köln

Strategie Chancengerechtigkeit

KONTAKT

Referat Gender & Diversity Management
Universität zu Köln
Eckertstraße 4
50931 Köln
E-Mail: gedim@verw.uni-koeln.de

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

Strategische Ziele

Handlungsleitende Grundsätze

Instrumente

Verantwortung

Maßnahmen

Qualitätssicherung

IMPRESSUM

Herausgeberin
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität
Referat Gender & Diversity Management

Gestaltung
Ulrike Kersting | Abt. Marketing (Entwurf)
Anne Haffke | Referat Gender & Diversity Management

Bildnachweise
© Hannah Scherer (Titelbild)
Dr.' in Kathrin Staufenbiel (S. 3)

Das Strategiepapier Chancengerechtigkeit wurde im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten" des Stifterverbands erarbeitet und am 30.05.2018 durch den Senat der Universität zu Köln verabschiedet.

Präambel

Die Universität zu Köln setzt sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit ein und hat in vielen universitären Handlungsfeldern eine große Bandbreite an Strukturen und Maßnahmen implementiert. Bereits 2013 hat der Senat das Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit" verabschiedet. 2014 hat die Universität zu Köln die „Charta der Vielfalt" sowie die „Charta Familie in der Hochschule" unterzeichnet. Schließlich wurden 2018 mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland die „Gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit" entwickelt. Diese Leitlinien, Strukturen und Maßnahmen bilden das Fundament für die vorliegende Strategie Chancengerechtigkeit der Universität zu Köln.

Wir fördern eine Organisationskultur, in der die individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt unserer Studierenden und Beschäftigten als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Dabei nehmen wir die Universität selbst als Produzentin von Ausschlussmechanismen in den Blick und bauen institutionelle Barrieren ab. Alle Hochschulmitglieder wirken daran mit, die Attraktivität der Universität zu Köln als Studienstandort und als Arbeitgeberin zu erhöhen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und unsere Hochschule als chancengerechten und weltoffenen Raum für exzellente Forschung und Lehre weiterzuentwickeln.

Strategische Ziele

Die Universität zu Köln fördert Strukturentwicklung und Maßnahmen vor allem in den Themenfeldern:

- Antidiskriminierung
- Bildungsgerechtigkeit
- Familienfreundlichkeit
- Geschlechtergerechtigkeit
- Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention

Die folgenden Ziele stehen im Vordergrund:

- Die Förderung eines chancengerechten Zugangs zum Studium und zur beruflichen Entwicklung in Wissenschaft und Verwaltung
- Die Weiterentwicklung einer Führungs- und Arbeitskultur, in der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf Qualitätsmerkmale sind
- Die Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen
- Die Sensibilisierung für und der Abbau von strukturelle(r) Diskriminierung
- Die Investition in barrierefreie und familienfreundliche Infrastrukturen
- Die Förderung diversitätsbezogener Forschung und Lehre

Handlungsleitende Grundsätze

Partizipation und Empowerment

Wir beziehen Akteur*innen der Universität zu Köln auf allen Ebenen und statusunabhängig in die Strategie- und Maßnahmenentwicklung mit ein. Dabei fördern wir Bottom-up-Prozesse und stärken dezentrale Akteur*innen aus Fakultäten, Verwaltung und Studierendenvertretung in ihrer Verantwortung.

Forschungsorientierung

Wir unterziehen unsere Strategie und alle Maßnahmen einer kritischen forschungsgeleiteten Selbstreflexion, indem wir die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen und den engen Austausch mit Wissenschaftler*innen an unserer Universität institutionalisieren.

Intersektionalität

Bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung berücksichtigen wir die Verschränkungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsdimensionen.

Nachhaltigkeit

Um einen nachhaltigen und effizienten Ressourceneinsatz zu gewährleisten, werden alle Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Instrumente

Diversity Management an der Universität zu Köln umfasst alle Prozesse, Maßnahmen und Instrumente, die der Erreichung dieser Ziele dienen. Es soll im Sinne einer Querschnittsaufgabe alle Bereiche der Universität durchdringen.

Integration in hochschulstrategische Steuerungsinstrumente: Die strategischen Ziele werden in alle übergreifenden Strategieprozesse, Qualitätssicherungsverfahren und Zielvereinbarungen integriert.

Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität: In den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie in der Verwaltung werden Gleichstellungspläne zu Entwicklungsplänen für Gleichstellung und Diversität weiterentwickelt, die über einen Zeitraum von fünf Jahren konkrete Ziele und Maßnahmen dokumentieren.

Datenmonitoring: Wir erheben und analysieren die für die Strategie- und Maßnahmenentwicklung relevanten Daten unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und informieren die Hochschulöffentlichkeit darüber regelmäßig.

Vernetzung: Unsere hochschulinternen Maßnahmen werden so vernetzt, dass Synergien ausgebaut und Dopplungen vermieden werden. Die interne Vernetzung der Akteur*innen wird gestärkt. Wir gestalten die regionale, bundesweite und internationale Vernetzung aktiv mit.

Kommunikation: Wir initiieren die kritische inneruniversitäre Bewusstseinsbildung. Hierfür führen wir öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durch, die in die Stadt Köln hineinwirken. Projekte, Maßnahmen und Einrichtungen werden universitätsweit sichtbar gemacht.

Verantwortung

Die Verantwortung für die dauerhafte Realisierung der Strategie tragen alle Mitglieder der Universität.

Die konkrete Umsetzung und Weiterentwicklung der „Strategie Chancengerechtigkeit" erfolgt durch zentrale und dezentrale Akteur*innen der Universität. Expert*innen aller Statusgruppen, themenspezifische Gremien und Arbeitsgruppen sowie studentische Vertretungen und Initiativen werden dabei mit eingebunden:

Rektorat | Für die Konzeption der Strategie, deren Verankerung und Durchsetzung in der Universität und ihre Weiterentwicklung ist das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität unter Einbezug aller erforderlicher Gremien verantwortlich. Die Koordination der Umsetzung des Diversity Managements ist zentral im Referat Gender & Diversity Management verankert, das an das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität angegliedert ist.

Beirat Chancengerechtigkeit | Der Beirat Chancengerechtigkeit berät die Hochschulleitung bei der Weiterentwicklung der Strategie „Chancengerechtigkeit". Er wird berufen durch das Rektorat und setzt sich zusammen aus hochschulinternen und -externen Expert*innen.

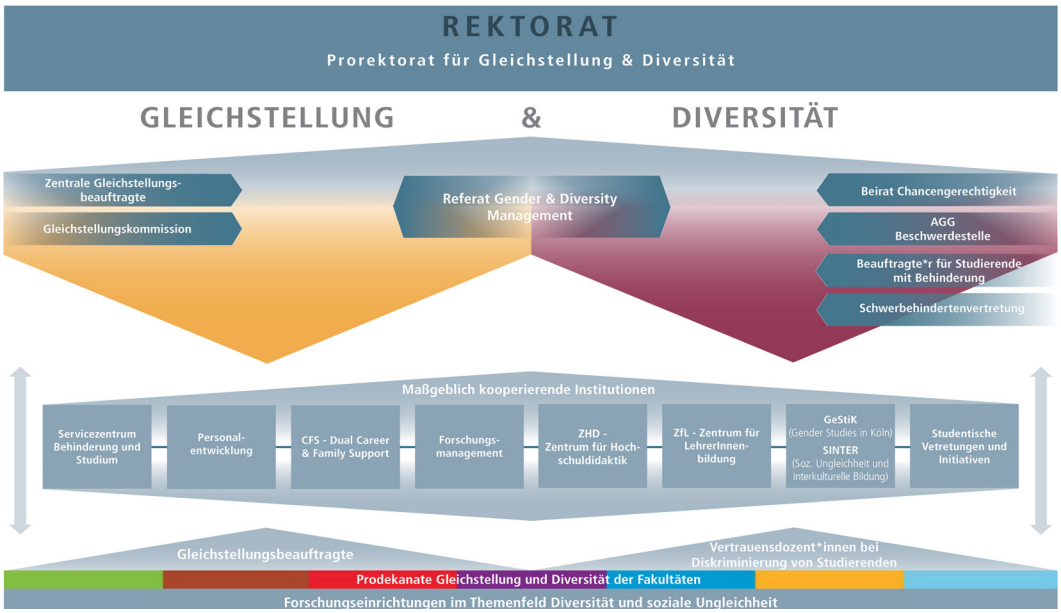
Diversity-Werkstatt | Die jährliche Diversity-Werkstatt dient der transparenten und partizipativen Weiterentwicklung der Strategie „Chancengerechtigkeit" unter Beteiligung von geladenen Expert*innen und der interessierten Hochschulöffentlichkeit.

Fakultäten und Zentrale Einrichtungen | In den Dekanaten bzw. Leitungsorganen der Zentralen Einrichtungen wird die „Strategie Chancengerechtigkeit" durch Benennung und entsprechende Unterstützung von Verantwortlichen verankert.

Dezentrale Maßnahmen werden von den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen eigenständig umgesetzt. Chancengerechtigkeit wird als Querschnittssaspekt bei den Evaluationen berücksichtigt.

Verwaltung | Chancengerechtigkeit wird als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Verwaltung umgesetzt.

Interessensvertretungen | Die Interessensvertretungen und die Beauftragten für Studierende und Personal agieren unabhängig und werden eng miteinander vernetzt. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden sie angemessen ausgestattet und es wird ihnen die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung gegeben.



Maßnahmen

Die operative Umsetzung des Strategiekonzepts erfolgt durch Maßnahmen in den Handlungsfeldern Strukturentwicklung, Studium und Lehre, Forschung, Beratung, Kommunikation, Personal sowie IT und Bau. Sie werden in konkreten Maßnahmenplänen festgehalten und mit vorhandenen Konzepten im Bereich Chancengerechtigkeit wie z.B. dem Gleichstellungskonzept und dem Aktionsplan Inklusion verknüpft. Folgende übergreifende Aspekte sollen in allen Maßnahmenplänen, die diesem Strategiepapier angehängt sind, berücksichtigt werden:

- Flexibilität von Studium und Arbeit
- Förderung junger Wissenschaftler*innen aus strukturell benachteiligten Gruppen
- Vernetzung und Professionalisierung der Beratung
- Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen
- Etablierung transparenter Zulassungs-, Bewerbungs-, Beförderungs- und Berufungsverfahren
- Förderung partizipativer und barrierefreier Veranstaltungsformate

Qualitätssicherung

Unsere Strategie wird in einem Rhythmus von drei Jahren durch ein extern gesteuertes Qualitätssicherungsverfahren evaluiert. In diesen Prozess werden auch die Evaluationen von Einzelmaßnahmen integriert. Zu den Evaluationsergebnissen verfasst das Referat Gender & Diversity Management einen Ergebnisbericht. Um die Dokumentation und Transparenz im Hinblick auf die Weiterentwicklung und die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit zu gewährleisten, wird regelmäßig ein Status-Quo-Bericht veröffentlicht.

Die Evaluationsergebnisse und der Status-Quo-Bericht werden jeweils nach ihrer Fertigstellung dem Rektorat und allen weiteren relevanten Gremien, Arbeitsgruppen sowie der Hochschulöffentlichkeit vorgelegt. Sie bilden die Basis für die partizipative Weiterentwicklung der Strategie Chancengerechtigkeit und der Maßnahmenpläne.

vielfalt.uni-koeln.de

TOTAL E-QUALITY DIVERSITY

VIELFALT GESTALTEN

charta der vielfalt UNTERZEICHNET

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Vielfalt & Chancen gerechtigkeit

Universität zu Köln