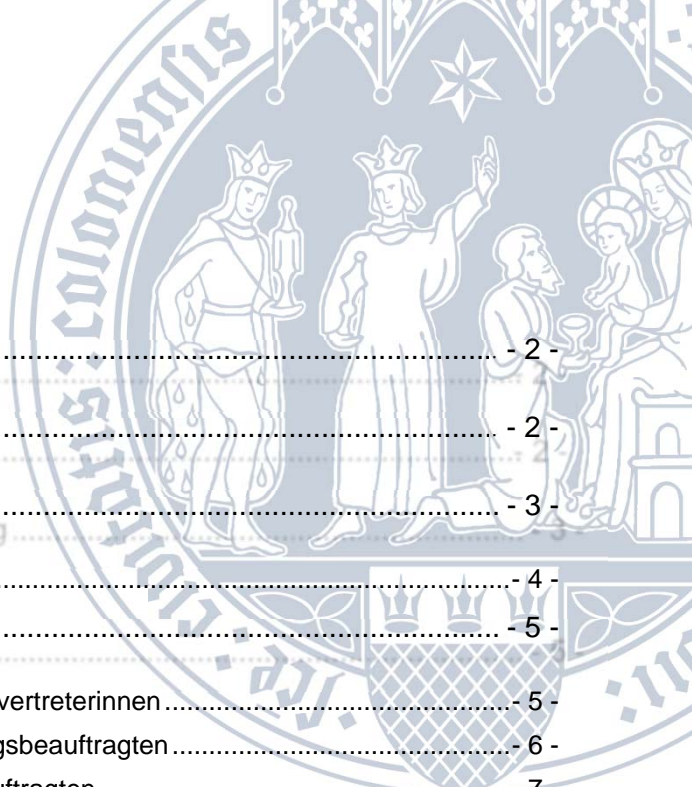




Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2012



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	- 2 -
Impressum.....	- 2 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung.....	- 3 -
Finanzielle Ausstattung.....	- 4 -
2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 5 -
2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.....	- 5 -
2.2 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 6 -
2.3 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 7 -
Strategische Beratung der Hochschule.....	- 7 -
Personalangelegenheiten.....	- 8 -
Beratung der Mitglieder.....	- 8 -
Netzwerkarbeit intern.....	- 9 -
Netzwerkarbeit extern.....	- 9 -
3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene.....	- 10 -
Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen.....	- 10 -
Gründung von „Gender Studies in Köln (GeStiK)“.....	- 10 -
Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung.....	- 10 -
Fortschreibung der Frauenförderpläne 2013 - 2015.....	- 10 -
Modellakkreditierung.....	- 10 -
4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 11 -
Strukturentwicklung des Gleichstellungsbüros 2012.....	- 11 -
4.1 Exzellente Gleichstellungsinstrumente.....	- 11 -
a) Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung.....	- 12 -
b) Moot Court Gender & Diversity.....	- 12 -
4.2 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte.....	- 12 -
4.3 Cornelia Harte - Mentoringprogramme (CHM).....	- 12 -
a) Cornelia Harte Mentoring 2001 (CHM ₂₀₀₁).....	- 13 -
b) Cornelia Harte Mentoring PRO (CHM PRO).....	- 13 -
c) Cornelia Harte Mentoring PRO _{med} (CHM PRO _{med}).....	- 13 -
d) Cornelia Harte Mentoring MINT (CHM MINT).....	- 13 -
e) Cornelia Harte Mentoring FAMILIE (CHM FAMILIE).....	- 13 -
4.4 Female Career Center (FCC).....	- 14 -
4.5 Girls‘ProjectScience: Schnupperunis Physik, Chemie & Mathematik Informatik.....	- 14 -
4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Studieren, Arbeiten & Forschen mit Kind(ern).....	- 14 -
4.7 Genderkompetenzseminare.....	- 14 -
4.8 Stiftung Frauen + Hochschulkarriere.....	- 15 -
4.9 Wettbewerb: Jenny GusyK-Preis 2012.....	- 15 -
4.10 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern.....	- 15 -

Vorwort

„Ich sitze in unserem Garten, während nebenan die Nachbarskinder spielen. „Ich bin ein Tiger“, schlägt der vierjährige Jerome vor, doch seine Schwester entscheidet: „Nein, du bist jetzt ein normaler Mensch!“ – „Was ist ein normaler Mensch?“, fragt Jerome zurück. Darauf die sechsjährige Fabienne: „Ein normaler Mensch ist ein Mann!“ (Quelle: DIE ZEIT N° 40, Die Zeit der Leser, S. 108, 27.09.2012)

Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern ist noch nicht erreicht, etabliert sich jedoch mit rasanter Geschwindigkeit als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln und ist als zentrales Anliegen fokussiert.

Allein in den Jahren 2011 und 2012 wurden neue zentrale Strukturen dauerhaft implementiert: Auf Leitungsebene steuert das Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender über das Referat für Gender-Qualitätsmanagement mit einer Projektleitungsstelle GenderMainstreaming, in der zentralen Verwaltung wurde der Dual Career & Family Support als Abteilung etabliert und im Büro der Gleichstellungsbeauftragten konnte eine Geschäftsleitung die Arbeit aufnehmen. Sämtliche Akteurinnen und Akteure im Bereich Gleichstellung an der Universität zu Köln sind in ein aktives Netzwerk eingebunden und agieren in enger Kooperation.

Diese Entwicklung unterstütze ich mit voller Energie, um die Universität nachhaltig für alle gleichermaßen als Arbeits-, Lehr- und Studienort noch attraktiver zu gestalten und sie in dem Ziel zu flankieren, ihren Angehörigen mit Wertschätzung entgegen zu treten, sie in ihren Bedürfnissen wahrzunehmen und sie zu fördern.

Dieser Tätigkeitsbericht zeigt die direkten Initiativen, Personen, Aktivitäten und Ergebnisse der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterinnen und Mitarbeiterinnen aus dem Jahr 2012 auf. Die gesamte Bestandsaufnahme an Gleichstellungsmaßnahmen, beteiligter Akteurinnen und Akteure und der erzielten Erfolge möchte und kann er nicht abbilden. Sie finden sich im aktuellen Bericht der Universität zu Köln zu der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wieder.

Ich bedanke mich bei allen, die zur Verbesserung der Chancengleichheit im Jahr 2012 beigetragen und uns aktiv unterstützt haben!



Annelene Gäckle
Die Gleichstellungsbeauftragte

Impressum

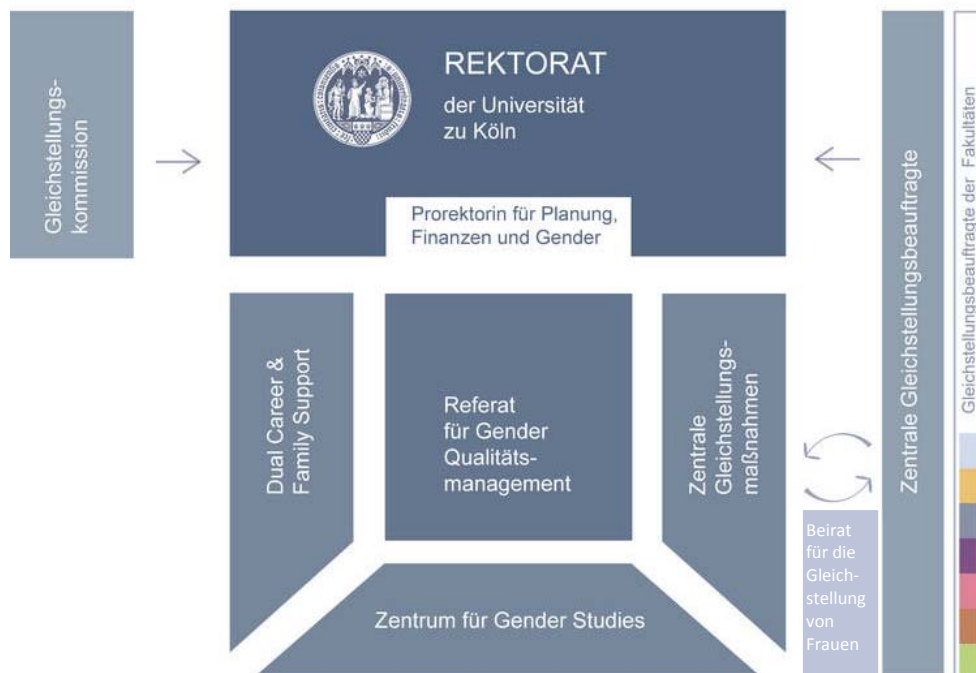
Universität zu Köln

Postanschrift
Universität zu Köln
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln
Tel.: 0221 / 470-0
Web: www.uni-koeln.de

Herausgeberin, Konzept und Gestaltung
Die Gleichstellungsbeauftragte
Eckertstraße 4
50931 Köln
Tel.: 0221 / 470-4830
Web: www.gb.uni-koeln.de

14. Januar 2013

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung



Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung und Überwachung der Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) und damit von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming
Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender	Überwachung und Umsetzung aller hochschulübergreifenden Maßnahmen im Bereich Gender
Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung und Beratung der Dienststelle bei der Ausführung des LGG NRW, insb. Kontrollauftrag bei der Umsetzung von GenderMainstreaming
Beirat für die Gleichstellung von Frauen	Wahl, Beratung und Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
Gleichstellungskommission	Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Überwachung der Einhaltung des LGG NRW in Berufungsverfahren und Ansprechpartnerinnen für gleichstellungsrelevante Anliegen innerhalb der eigenen Fakultät
Referat für GenderQualitätsmanagement	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von gleichstellungs- und familienpolitischen Maßnahmen Gleichstellungsbezogene Strategieentwicklung Genderorientiertes Qualitäts- und Projektmanagement
Zentrum für Gender Studies	Strukturierte Forschungs- und Nachwuchsförderung Netzwerkarbeit
Dual Career & Family Support	Zentrale Anlaufstelle rund um das Thema „Vereinbarkeit von (Doppelkarriere-)Partnerschaft/Familie und Beruf“ Kindertagesstätte Paramesium
AG Gleichstellung in der Verwaltung	Gleichstellungsmaßnahmen für Verwaltungsangehörige

Finanzielle Ausstattung

Landesprogramm des Wissenschaftsministeriums

Im Jahr 2012 legte die Landesregierung das Programm „geschlechtergerechte Hochschulen“ auf. Es fördert unter anderem für die nächsten drei Jahre die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen mit einem sogenannten „Sockelbetrag“, der für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen ist. Die Universität zu Köln erhält aus diesem Programm in den Jahren 2012 - 2014 jeweils 180.000 Euro. In Kooperation mit dem Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für GenderQualitätsmanagement wurde die Verwendung abgestimmt: u.a. werden die Mentoring-Projekte der Gleichstellungsbeauftragten, Gender in der Personalentwicklung, Gender Studies in Köln und ein Fonds zur Förderung der Weiterqualifizierung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen hieraus gefördert.

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Das Professorinnenprogramm ist darauf ausgerichtet, bundesweit 200 zusätzliche Professuren mit Frauen zu besetzen und, auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte, zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zu generieren. Die Universität zu Köln partizipiert erfolgreich seit 2009 an dem Programm, über das drei mit Frauen besetzte Regelprofessuren für 5 Jahre gefördert werden. Die daraus freigewordenen Mittel sind zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes einzusetzen.

Auf zentraler Ebene werden darüber zwei Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen vom Dezernat 7 / Forschungsmanagement durchgeführt:

- 2. Professorinnenprogramm zur Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen in Höhe von jeweils bis zu 10.000 Euro zusätzliche Sachmittelausstattung für ein Jahr. Die Förderung wird von 2010 bis 2014 einmal pro Jahr an sechs Wissenschaftlerinnen vergeben.
- 3. Professorinnenprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter 10 Jahren beziehungsweise Pflegeverpflichtungen während der Qualifikationsphase zwischen Promotion und Habilitation. Sie erhalten für ein Kalenderjahr bis zu 500 € pro Monat, die für Betreuungs- oder Pflegekosten sowie zur Einstellung einer Hilfskraft zur Unterstützung der Forschung eingesetzt werden können. Die Förderung wird von 2010 bis 2014 einmal pro Jahr an 20 Wissenschaftlerinnen vergeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Auswahlkommission beteiligt.

Die aus dem Programm geförderten Projekte bei der Gleichstellungsbeauftragten sind in Teil 4 dieses Berichts aufgeführt.

Gleichstellungsmittel aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2012 Personal- und Sachmittel in Höhe von 259.100 Euro aus der Universität zu Köln für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung. Daraus finanziert wurden:

- Personalstelle der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle der Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros
- Personalstelle ($\frac{3}{4}$) des Sekretariates
- Personalstelle ($\frac{1}{4}$ WMA) für das Mentoringprogramm CHM PRO
- Personalstelle ($\frac{1}{2}$ WMA) für das Mentoringprogramm CHM₂₀₀₁
- Personalstelle ($\frac{1}{2}$ WHK) für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der bei ihr angesiedelten Projekte
- Personalstelle (SHK) zur Unterstützung des Büros und der Bibliothek
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Kosten für die Durchführung der Mentoringseminare die nicht über die Mittel des Professorinnenprogramms abgedeckt sind, Druckkosten der für die Öffentlichkeitsarbeit erforderlichen Publikationen der Gleichstellungsbeauftragten und der bei ihr angesiedelten Projekte.

Die Medizinische Fakultät und die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags finanziell mit einem jährlichen Betrag von je 10.000 Euro. Diese Mittel werden für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt, insbesondere für die Mentoringprojekte CHM PRO_{med} und CHM MINT sowie die SchnupperUnis Physik, Chemie und Mathematik | Informatik.

Zudem verwaltete die Gleichstellungsbeauftragte Mittel aus dem Förderfonds für promovierende Eltern in Höhe von knapp 11.000 Euro.

Als Vorsitzende der Stiftung „Frauen und Hochschulkarriere“ vergibt die Gleichstellungsbeauftragte die vom Stiftungsvorstand und -beirat beschlossenen Fördergelder und überwacht deren satzungsgemäße Verausgabung und die Erstellung von Verwendungsnachweisen für das Finanzamt.

2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Die Rechtsgrundlagen für die Einrichtung des Amtes sind in § 15 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) und § 24 Hochschulgesetz (HG NRW) gegeben. Nach der Grundordnung der Universität wird von den beschäftigten Frauen ein Beirat gewählt, der wiederum die Gleichstellungsbeauftragte wählt.

Am 10. Januar 2012 wählte der Beirat für die Gleichstellung von Frauen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.

Zur **Gleichstellungsbeauftragten** gewählt wurde Dipl.-Soz. Päd.' Annelene Gäckle, M.A. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach LGG NRW Ansprechpartnerin für die ca. 42.000 Studierenden (vgl. Zahlen|Daten|Fakten 2011/2012 der Universität zu Köln), 1.800 Beschäftigten der Verwaltung, 3.650 Wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 530 Professor_innen, Lehrbeauftragten, Habilitand_innen und studentischen Hilfskräfte.

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** wurden gewählt:

- Prof.' Dr.' Sabine Waffenschmidt aus der Gruppe der Professorinnen
- Dipl.- Ing.' Ruth Lang, M.A. aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic aus der Gruppe der nicht akademischen Mitarbeiterinnen
- Jennifer Eimertenbrink aus der Gruppe der Studentinnen

Die Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sind für ihre Aufgabe nicht freigestellt. Sie unterstützen und beraten die Gleichstellungsbeauftragte insb. bei Einstellungsverfahren und Strukturmaßnahmen.

Die Fakultäten benennen nach § 24 HG NRW und Grundordnung der Universität zu Köln jeweils eine eigene **Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät** als Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (Beratung) und eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n der Fakultät für Berufsangelegenheiten. Sie vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Fakultät. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und die Philosophische Fakultät haben aufgrund der Zahl von Berufungsverfahren mehrere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte benannt. Über die Zielvereinbarungen (Strategisches Qualitätsmanagement) mit den Fakultäten konnte durch finanzielle Anreize erreicht werden, dass die Berufsbeauftragten erste Entlastung aus den Fakultäten erfuhren.

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten 2012:

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Prof.' Dr.' Martina Fuchs, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Christine Trampusch, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Rechtswissenschaftliche Fakultät
Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Johanna Hey, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Medizinische Fakultät
Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Rita Schmutzler, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Philosophische Fakultät
Prof.' Dr.' Susanne Wittekind, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Anja Bettenworth, Berufsbeauftragte (bis Okt. 2012)
Prof.' Dr.' Michaela Pelican, Berufsbeauftragte (ab Nov. 2012)
Jun. Prof. Dr. Benjamin Beil, Berufsbeauftragter (ab Nov. 2012)
Prof.' Dr.' Marita Blattmann, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
Dr.' Isabell Witt, Berufsbeauftragte
Dr.' Andrea Severing, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Susanne Crewell, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Humanwissenschaftliche Fakultät
Dr.' Claudia Nikodem, Berufsbeauftragte
Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen

2.2 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Gesetzl. Grundlage	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG NRW LGG NRW	Gäckle	100%
Geschäftsleitung, DV-Koordinatorin, WebRedaktion Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro SHK-Unterstützung des Büro und der Bibliothek	LGG NRW	Yardas Adriani Woboril bzw. Haustein	100 % 75 % 16 h
Stellvertreterinnen aus dem Beirat für die Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO HG NRW	4 Frauen 15 Personen	ohne Freist.
Öffentlichkeitsarbeit WHK		Ungänz	50 %
Projektkoordination CHM 2011		Schmitz	50 %
Projektkoordination CHM PRO		Kaiser bzw. Schahabi	25 %
Projektkoordination CHM PROMed		Kaiser bzw. Schahabi	25 %
Projektkoordination CHM MINT		Schiffmann	50 %
Projektkoordination CHM FAMILIE SHK-Unterstützung		Seibert Wojtacki	50 % 6 h
Projektkoordinatorin Managementprogramm		Schiffmann	25 %
Projektkoordinatorin FCC WHF-Unterstützung		Haffke Schlösser	50 % 10 h
Projektkoordinatorin Girls' Project Science		Wieschebrink	25 %
Projektkoordinatorinnen „Exzellente Gleichstellungsinstrumente“ Genderkompetenzseminare SHK-Unterstützung		Schoop/Hellmig Schoop Pfeil	150 % 10 h

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte	Mittelherkunft	Ausführung	Zeitanteil
Unterstützung und Mitwirkung bei universitären Gleichstellungsprozessen Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards Fortschreibung der Frauenförderpläne Berichterstattung / Anträge an externe Mittelgebende (z.B. DFG) Weiterentwicklung Gleichstellungskonzept Entwicklung Gendergerechte Berufungsverfahren / Schulungen Umsetzung von Projekten der Exzellenzinitiative u.v.m.	UzK	Gäckle	25 %
Gremiensitzungen an der Universität Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hochschulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Beirat für die Gleichstellung von Frauen, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Berufungsangelegenheiten, u.v.m.		Gäckle	20 %
Stellenbesetzungsverfahren	UzK	Gäckle Stv. GBs	5 % 10 % /p.P.
Berufungsverfahren	UzK	Gäckle Stv. GBs	5 % 15 % /p.P.
Beratung universitärer Einrichtungen in Bezug auf Verwendung von „Gendermitteln“, Gender in Forschungsanträgen, Genderaspekte in Modellakkreditierung oder SAP-Datenauslese u.v.m.	UzK	Gäckle	10 %
Beratung von Hochschulangehörigen Beratung „Universität mit Kind“	UzK	Gäckle Hellmig	10% 60 %
Beratung von Professor_innen/Bewerber_innen	UzK	Gäckle	5%
Haushaltsangelegenheiten Controlling / Planung / Mitteleinwerbung Verwaltung der Finanzabläufe für die Projekte	UzK	Gäckle Yardas	5 % 50%

Projektleitung 1) Female Career Center bis 31.04.2012 2) Cornelia Harte - Mentoringprogramme = CHM ₂₀₀₁ , CHM PRO, CHM PROMed, CHM MINT, CHM FAMILIE 3) Managementprogramm für Professorinnen und Frauen in Führungspositionen 4) Girls' Project Science (SchnupperUnis) 5) Exzellente Gleichstellungsinstrumente = Genderveranstaltungsreihen, Moot Court Gender & Diversity 6) Genderkompetenzseminare 7) Wettbewerb Jenny-Gusyk-Preis 8) Bibliothek Administrative Personal- und Finanzbetreuung der Projektkoordinatorinnen	UzK UzK und Drittmittel Drittmittel Drittmittel Drittmittel UzK UzK	Gäckle Yardas	20 % 35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR und Publikationen (WHK) Webredaktion	UzK	Gäckle / Ungänz Yardas	5 % / 16 h 15 %
Vorsitz der Stiftung "Frauen + Hochschulkarriere"	Drittmittel	Gäckle	5%
Netzwerkpflege intern wie extern	UzK	Gäckle	5%
Fonds für promovierende Eltern in Not	UzK	Gäckle	2* %
Bibliothek mit umfangreicher Sammlung frauen- und geschlechterspezifischer Literatur (ca. 1.800 Werke)	UzK	Woboril bzw. Haustein	16h
* Der Zeiteanteil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übersteigt das 100 % Volumen ihrer Freistellung. Dies ist kein Rechen- oder Darstellungsfehler. Die angegebenen 125 % Arbeitsleistung entsprechen der Realität bei bereits sehr starker Priorisierung der gesetzlichen Aufgaben und Anliegen für die auf Seite 5 benannten Angehörigen der Universität und zahlreichen Netzwerk- und Kooperationspartner_innen.			

2.3 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von GenderMainstreaming als gesetzliche Querschnittsaufgabe nach LGG NRW. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden.

Bereits ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur und die Studierendenzahlen der Universität zu Köln lässt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten schnell erahnen: Noch immer ist der Anteil von Frauen an den Professuren mit ca. 25 % (vgl. Zahlen|Daten|Fakten 2011/2012 der Universität zu Köln unter Einbezug der Juniorprofessuren) gering und der in den Leitungspositionen (31 % in 2012) und -gremien (26 % in 2012) zu verbessern. Die Studierendenzahlen zeigen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Fächern, z.B. Chemie und Physik und in den Fakultäten, in denen Frauen im Allgemeinen nicht unterrepräsentiert sind, finden wir sie nicht in allen Hierarchieebenen ausreichend repräsentiert. Da die Kernzeit der Karriereentwicklung mit der der Familienplanung überlappt, sind eine weitere Verbesserung der Unterstützungsstrukturen und ein familienfreundliches Klima wichtig.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit sind weiter strukturelle Veränderungen notwendig. Dieses Ziel kann nur durch eine hohe Zahl von Akteur_innen innerhalb und außerhalb der Universität erreicht werden, daher ist die Netzwerkarbeit ein weiterer Fokus der Gleichstellungsarbeit.

Strategische Beratung der Hochschule

Der Unterstützungs-, Beratungs- und Kontrollauftrag nach LGG NRW sichert die Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen Standards im Bereich der Gleichstellung. Hierfür erfolgt die Teilnahme an relevanten Gremiensitzungen (z.B. Rektorat, Senat, Gleichstellungskommission), die Erarbeitung von Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Beirats für Gleichstellung, die rechtliche Prüfung der Einhaltung des LGG NRW und die Netzwerkarbeit in Kommissionen und Gremien im Zuge der „Institutionalisierung von Gender“. Der Auftrag wurde im Jahr 2012 verfolgt über die Mitwirkung bei:

- Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts
- Stellungnahme der Universität zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- Weiterentwicklung des Best-Practice-Modells „Berufungsverfahren“ aus gendersensitiver Perspektive samt Implementierung entsprechender Schulungen für Berufungskommissionsmitglieder
- Exzellenzinitiative: aktive Teilhabe an den Vorbereitungen zur Begehung und der Begehung
- Exzellenzinitiative: Teilhabe an der Umsetzung der festgeschriebenen Projekte im Bereich „Gender“

- Überwachung der Einhaltung sowie Fortschreibung der Frauenförderpläne 2013-2015
- Modellakkreditierung: Einbringen des Aspekts „Gender in Lehre, Lehrorganisation und Studium“
- Maßnahmenplanung aus den MIWF Mitteln für Gleichstellung in Kooperation mit der Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für GenderQualitätsmanagement
- Beteiligung im Auswahlgremium zur Mittelvergabe im Zuge der Professorinnenprogramme
- Unterstützung und Beratung der Gleichstellungskommission (z.B. Mittelvergabe von Projekten im Rahmen des „Finanzfonds Frauenförderung“)
- Arbeitsgruppe „SAP-Datengewinnung“: Analyse der Abfrage genderrelevanter Daten
- Masterplan „Bau“: Eingabe gleichstellungsrelevanter Aspekte u.v.m.

Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach LGG NRW sowie HG NRW in alle Personalangelegenheiten einzubinden. Diese Aufgabe geht einher mit der Begutachtung von Ausschreibungsverzichten, Stellenbesetzungsverfahren, Weiterbeschäftigungsanfragen und Berufungsverfahren. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten umfassen hier: Abstimmungen der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, „Vertretungssuche“, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopse, Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Nachfrage/Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten, Teilnahme an den Berufungskommissionen und den Probevorträgen. Die Begleitung setzt Kenntnisse in geschlechtsspezifischen Diskriminierungskulturen der Personalpolitik voraus.

Berufungsverfahren

Da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nicht immer alle Berufungsverfahren ihrer Fakultät begleiten können, nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auch weiterhin an Berufungsverfahren teil. Darüber hinaus bündelt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten die Daten der Berufungsverfahren aus den einzelnen Fakultäten. Die Sichtung und Bewertung der Verfahren wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen, die abschließende Stellungnahme zum Verfahren obliegt nach LGG NRW ihr. Im Jahr 2012 wurden 73 Berufungsverfahren betreut, in denen in zwei Fällen ein Widerspruch nach § 19 LGG NRW eingelegt wurde. Durch die neu zu schaffenden Professuren im Rahmen der Exzellenzinitiative kamen im Herbst 24 weitere Verfahren hinzu. Diese Mehrbelastung trägt sich in das Jahr 2013 fort.

Einbindung der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsprozess

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren wurde mit Zustimmung des Rektorats im Frühjahr 2012 neu justiert. Die Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird auf Anfrage der Fakultäten vor der Entscheidung der Engeren Fakultät über das Berufungsverfahren eingebunden. Bislang erfolgte sie erst im Anschluss an die Rektoratsentscheidung. Dies ermöglicht eine frühe Kommunikationsaufnahme mit den Fakultäten bei eventuellen Verfahrensfehlern oder -fragen. Um die Stellungnahme abgeben zu können, erhält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nach Erstellung der Listenplatzierung eine formalisierte Rückmeldung von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über den Verlauf des Verfahrens.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren beinhaltet die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Standards; in vielen Fällen erfordert dies eine Abstimmung mit der ausschreibenden Stelle (Prüfung der eingegangenen Bewerbungen und Auswahl der Kandidat_innen, Teilnahme an Auswahlgesprächen etc.). Die Gleichstellungsbeauftragte wurde 2012 in 526 Stellenbesetzungsverfahren der Universität und 1.464 der Universitätsklinik eingebunden.

Beratung der Mitglieder

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt dem Beratungs- und Informationsauftrag nach LGG NRW durch persönliche Beratung und besondere Serviceangebote in vielfältiger Weise nach: Sie berät und informiert nach den §§ 17 LGG NRW und § 24 HG NRW bezüglich Diskriminierungen, sexualisierter Belästigungen/Stalking, zum Thema Gleichstellung/Gender, Mittelverwendung/ Genderbudgeting, Berufungsverfahren, Beförderungen, Habilitationsvorhaben, Studieren mit Kind, Arbeiten mit Kind, Karriereverlauf u.v.m. Sie wird hierbei derzeit durch eine Mitarbeiterin bei dieser Aufgabe unterstützt, die befristet über Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und des Landes beschäftigt ist. Im Jahr 2012 wurden 62 Beratungen von Mitgliedern der Hochschule bei der Gleichstellungsbeauftragten und 82 Beratungen bei ihrer Mitarbeiterin, Maike Hellmig/ Rechtsassessorin, wahrgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte verwaltet und finanziert regelmäßige Informationsangebote:

- Bibliothek mit umfangreicher Sammlung frauen- und geschlechterspezifischer Literatur (ca. 1.800 Werke), auch Handbücher, Nachschlagewerke sowie Biografien und Periodika
- Broschüre „Gender@UniKöln“, die seit dem WS 2009/2010 (ehemals „FrauenVeranstaltungsVerzeichnis“) angeboten wird, und einmal pro Semester genderspezifische Lehrveranstaltungen sowie GenderInstitutionen präsentiert
- Homepage und eigene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die bei der Gleichstellungsbeauftragten verankerten Projekte
- Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache mit vielen Formulierungshilfen. Dieser wird häufig von externen Institutionen nachgefragt und dient im Wissenschaftsbereich sogar als Grundlage von Lehrveranstaltungen.

Netzwerkarbeit intern

Die zunehmende Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität war ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Jahr 2012. Hierfür wurden folgende Netzwerkstrukturen im Bereich Gleichstellung bedient bzw. aufgebaut:

Gremien

- Beirat für die Gleichstellung von Frauen (4x jährlich)
- Sitzungen der Gleichstellungskommission (Beratung)

Arbeitsgruppen

- Arbeitstreffen mit der Abteilung Personalentwicklung zu „gendersensitiven Berufungsverfahren“/ Implementierung von Schulungen für Kommissionsmitglieder und Jobsharing
- Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs

Netzwerke

- Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Netzwerk- und Informationstreffen (4x jährlich) in Kooperation mit dem Referat für GenderQualitätsmanagement
- Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle
- Jour fixe mit dem Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für GenderQualitätsmanagement
- Klausurtagung „Perspektiven der Gleichstellungspolitik an der Universität zu Köln“
- Netzwerktreffen des Zentrums für GenderStudies „GeStiK“ inkl. Förderung und Beratung zu Gründung, Struktur, Inhalten, Personalplanung

Veranstaltungen

- Aktive Teilnahme an der Gründungskonferenz „GeStiK“ im Juni 2012 über Moderation eines Themenschwerpunkts
- Aktive Teilnahme an der Kick-Off-Veranstaltung des Projekts „MINT-Frauen“ im Juni 2012
- Auftaktveranstaltungen der Cornelia-Harte-Mentoringprojekte und des Managementprogramms für Frauen in Führungspositionen

Netzwerkarbeit extern

Die (über)regionale Vernetzung zur Repräsentation der Universität zu Köln einerseits und zur Informationsgewinnung andererseits erfolgte bei:

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Sitzungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof NRW)
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Teilhabe am Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten „GEx11“
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MIWF NRW
- Teilhabe an Veranstaltungen des Arbeitskreises „Kölner Gleichstellungsbeauftragte“
- Gender Kongress des Wissenschaftsministeriums, Oktober 2012
- Internationaler Austausch: Afrika-Delegation des Goethe Instituts zu „Empowerment of Women“/ August 2012 und Besuch von Dean Donald Hall / Lehigh University, Dezember 2012
- u.v.m.

3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht mit der Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender die Umsetzung der in der Exzellenzinitiative beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (M7 Gender) an der Universität zu Köln. Hierzu zählen

1. Implementierung eines Jobsharing-Programms in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat für GenderQualitätsmanagement: Entwicklung eines Pilotmodells für bis zu fünf Personen in Führungspositionen.
2. Implementierung von gendergerechten Berufungsverfahren in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung, der Prodekanin der Medizinischen Fakultät und dem Referat für GenderQualitätsmanagement: Optimierung des Best-Practice-Verfahrens für Berufungsverfahren mit den Schwerpunkten Chancengleichheit, Transparenz, Qualität unter GenderMainstreaming.
3. Implementierung von Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren unter Berücksichtigung von Genderaspekten in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat für GenderQualitätsmanagement.
4. Weiterentwicklung des „GenderManagementSchemes“ in Bezug auf gender-orientierte Zielvereinbarungen mit den Fakultäten in Kooperation mit dem Referat für GenderQualitätsmanagement.
5. Ausbau der bestehenden Mentoringprogramme in Kooperation mit dem Referat für GenderQualitätsmanagement: Planung einer Leitung „Mentoring“, welche die bestehenden Projekte begleitet, evaluiert und weiterentwickelt.

Gründung von „Gender Studies in Köln (GeStiK)“

Die Universität zu Köln verfügt im Bereich der Gender Studies über (inter-)disziplinär ausdifferenzierte, innovative Forschungen und Expertisen, die mit der Gründung der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung „Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK)“ auf der Konferenz „Immer bewegENDER: Transformationen (in) der Geschlechterforschung“ am 22./23. Juni 2012 einen institutionellen Rahmen erhielten. Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert eng mit den Gründer_innen von GeStiK und unterstützte im Institutionalisierungsprozess. Ziele von GeStiK sind:

- strukturierte Forschungs- und Nachwuchsförderung (Graduiertenkolleg)
- Konzeptionierung eines eigenständigen, interdisziplinären Masterstudiengangs
- Ausbau des Standorts Köln durch Kooperationen mit weiteren Kölner Hochschulen im Bereich der Forschung und Lehre und institutionelle Einbindung in das landesweite Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen
- Ausbau außerwissenschaftlicher Kooperationsbeziehungen mit Institutionen aus Kunst, Kultur und Medien, Politik, Wirtschaft und Bildung
- initiiierende, bündelnde und organisierende Funktion bei der Pflege inter-/nationaler wissenschaftlicher Kommunikation und Kooperation bspw. durch Tagungen oder die Beantragung von Gastprofessuren

Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

Im Frühjahr 2012 wurde, auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten unter Zustimmung des Rektors, eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die eine Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung an der Universität zu Köln erarbeitet. Teilhabende an der AG sind: Referat für GenderQualitätsmanagement, Gleichstellungsbeauftragte aus den Fakultäten, Dezernat 1, Dezernat 4, Personalrat wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich, Vertretung der schwerbehinderten Menschen, Studierendenvertretungen, Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung und der Beirat für die Gleichstellung.

Fortschreibung der Frauenförderpläne 2013 - 2015

Gemeinsam mit dem Referat für GenderQualitätsmanagement wurde im Jahr 2012, in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission, eine neue Struktur der Frauenförderpläne geschaffen. Diese steigert die Effizienz der nach LGG NRW vorgegeben Datenerfassung und Darstellung der Ziele für den Zeitraum 2013 - 2015. Die Gleichstellungskommission überwacht die ordnungsgemäße Erstellung der Frauenförderpläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen und des Rahmenplans.

Modellakkreditierung

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich, mit GeStiK und dem Referat für GenderQualitätsmanagement, an der Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit in akkreditierten Studiengängen sowie im Rahmen der Implementierung der Modellakkreditierung. Hierzu erfolgte die Teilnahme an der entsprechenden Kick-Off-Veranstaltung des Prorektorats für Lehre und Studium im Juni 2012 und die Eingabe genderrelevanter Fragestellungen in das konstituierte Leitungsgremium.

4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16(1) LGG NRW fachlich weisungsfrei. Zur Förderung der Chancengleichheit initiiert sie im Rahmen ihres aktiven Mitwirkungs- und Unterstützungsauftrags eigene Projekte.

Das Gleichstellungskonzept der Gleichstellungsbeauftragten, welches die Vielfalt dieser Projekte in ihrem Zusammenwirken für die Universität zu Köln darstellt, führte zum Erfolg im Professorinnenprogramm des Bundes und Landes NRW: von 2009 bis 2014 werden drei Professorinnen durch Mittel aus Bund und Land gefördert. Aus den hierdurch an der Universität frei gesetzten Mitteln wird eine breite Palette von Fördermaßnahmen angeboten, die von der für Gender zuständigen Prorektorin und der Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam koordiniert bzw. geleitet werden. Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten werden durch das Budget aus Haushaltsmitteln oder durch eigene eingeworbene Drittmittel, wie z. B. durch die Gelder aus dem Professorinnenprogramm finanziert. Schwerpunkt der Projekte ist die Verzahnung von Frauenförderung, Professionalisierung und Genderforschung und der Einsatz „Exzellenter Gleichstellungsinstrumente“. Die im Jahr 2012 durchgeführten Projekte werden im Folgenden knapp präsentiert und sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlich beschrieben.

Strukturentwicklung des Gleichstellungsbüros 2012

Die Räumlichkeiten des Gleichstellungsbüros und die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen bedurften einer „Generalüberholung“, um der Arbeitssicherheit (Beleuchtung, Fluchtwege), der Effizienz (Computerausstattung, Arbeitsabläufe) und der Repräsentativität (neuer Anstrich etc.) zu genügen.

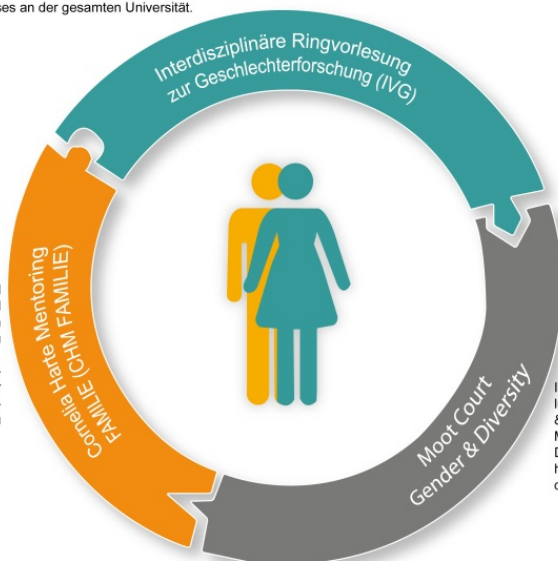
4.1 Exzellente Gleichstellungsinstrumente

Professionelle universitäre Gleichstellungsarbeit zeichnet sich durch die Verbindung wissenschaftlicher Expertise und konkreter Gleichstellungs- bzw. Förderinstrumente aus. Ein erfolgreicher Gleichstellungsprozess benötigt neben einer wissenschaftlich fundierten Gesamtstrategie auch einzelne, wissenschaftlich fundierte Instrumente.

Die systematische Initiation und Förderung dieser Instrumente ist das Ziel von „Exzellente Gleichstellungsinstrumente (EGI)“. Durch die forschende Begleitung bzw. vermittelte wissenschaftliche Inhalte werden die Akzeptanz und das Interesse für die universitäre Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultäten gefördert. Durch die selbstständige Kooperation mit der Wissenschaft kann die Gleichstellungsbeauftragte diese auf einem direkten und unabhängigen Weg unterstützen und aktiv an einem gemeinsamen gesamtuniversitären Gleichstellungsprozess auf höchstem Niveau mitwirken. Die Gleichstellungsbeauftragten leitet im Rahmen von EGI die Projekte „Interdisziplinäre Ringvorlesung zur Geschlechterforschung“, „Moot Court Gender & Diversity“ und das CHM FAMILIE.

Die Ringvorlesungen zur Geschlechterforschung erreichen, durch ihre fakultäts- und institutsübergreifende Struktur, auch „Gender“-wissenschaftlich „untypische“ Fachbereiche und fördern so die Implementierung des Gender Mainstreaming Prozesses an der gesamten Universität.

Das Familien Mentoring wird wissenschaftlich begleitet und hat das Ziel die Situation von Eltern an der Hochschule zu verbessern und Instrumente für eine gesamtstrukturelle Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu entwickeln.



In einer simulierten Gerichtsverhandlung werden Fälle mit einem Gender & Diversity-Bezug verhandelt. Der Moot Court Gender & Diversity zeichnet sich auch durch ein hohes Maß an fakultätsübergreifender Zusammenarbeit aus.

a) Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung

Die Veranstaltungsreihe zur Genderforschung startete im Sommersemester 2010. Ziel des Projekts ist es, die Genderforschung an der Universität zu Köln sichtbarer zu machen, in Bereichen, in denen die Analysekategorie Gender noch nicht vertreten ist, Impulse zu setzen und zur Vernetzung der Genderforschenden sowie zur Sensibilisierung von Studierenden und Beschäftigten der Universität zu Köln beizutragen. Die Veranstaltungsreihe umfasst Ringvorlesungen, Gastvorträge, Vorträge der Projektkoordinatorin, Gendertrainings und Seminare. Die Veranstaltungen stehen Studierenden aller Fächer und Fakultäten offen und sind auch Lehrenden der Universität zugänglich. Im WS 2011/2012 und SS 2012 fanden Ringvorlesungen zu „Gender Studies & Queer Theory“ und „Legal Gender Studies“ und im WS 2012/2013 eine Vertiefung zu „Legal Gender Studies“ und ein Genderkompetenzworkshop statt. Expert_innen aus der Universität und aus kooperierenden Hochschulen präsentierten die einzelnen Inhalte. An den Vorlesungen nahmen jeweils 50-70 Studierende unterschiedlicher Fakultäten teil.

Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des Professorinnenprogramms.

b) Moot Court Gender & Diversity

Ein Moot Court ist eine simulierte Gerichtsverhandlung, in welcher Studierende der Rechtswissenschaft die Rollen der Prozessvertretungen in einem fiktiven Fall übernehmen. Die Rollen der Sachverständigen werden von Studierenden anderer Fachrichtungen, meist mit einem Schwerpunkt in der interkulturellen Pädagogik oder der Geschlechterforschung, übernommen. Die Hauptverhandlung findet in einem Gerichtssaal statt und wird von Richter_innen geleitet. Personen aus der Geschlechterforschung übernehmen die Rollen der Schöff_innen. Die interdisziplinäre Ausrichtung ist bisher einzigartig unter den deutschen Moot Courts. Die wissenschaftliche Betreuung obliegt einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten (Rechtsassessorin) in Zusammenarbeit mit Professor_innen der teilnehmenden Fakultäten bzw. Universitäten. Ziel ist die Sensibilisierung der Studierenden der Rechtswissenschaft für Gender- bzw. Diversityaspekte in den zu verhandelnden Rechtsfällen.

Der diesjährige Moot Court Gender & Diversity fand am 12. Januar 2012 unter dem Titel „Die ausgebremste Sprinterin“ statt und wurde in einem Artikel des Kölner Stadtanzeigers am 17.01.2012 abgebildet. Inhaltlich wurde der Fall Casta Semenya während der Olympischen Spiele 2008 behandelt: Die Geschlechtsidentität einer Sprinterin wird in Zweifel gezogen.

Die Finanzierung des Projekts erfolgt aus den Mitteln des Professorinnenprogramms.

4.2 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte

Das Projekt „Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte“ wurde bereits in den Jahren 2010 und 2011 von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und bildet einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung auf Führungskräfteebene. Das Programm findet enormen Anklang, daher wurde im Herbst 2012 ein neuer Durchlauf mit 15 Teilnehmerinnen gestartet. An insgesamt zwölf Seminartagen, beginnend ab November 2012 bis April 2013, wurden und werden verschiedene Themenkomplexe aus dem beruflichen Alltag einer Führungskraft an der Universität behandelt. Das Projekt wird in diesem Jahr in Kooperation mit der Sporthochschule Köln durchgeführt und aus Mitteln des Professorinnenprogramms sowie Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert.

4.3 Cornelia Harte - Mentoringprogramme (CHM)



Mentoring hat sich im Wissenschaftsbereich als Instrument der gezielten Personal- und Nachwuchsförderung erwiesen. Es ist eine Austauschbeziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentorin/Mentor) und einer jüngeren Person am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn (Mentee). Innerhalb eines befristeten Zeitraums und im Hinblick auf ihre individuelle berufliche Zielsetzung wird die Mentee auf ihrem Karriereweg begleitet und unterstützt.

Die Mentoringprogramme an der Universität zu Köln tragen den Namen der Professorin, die 1951 als erste Professorin bundesweit einen Ruf an die Universität zu Köln erhielt: Prof. Dr. Cornelia Harte gehörte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät an und leitete das Institut für Entwicklungsbiologie. Ihr Name ist Markenname für die erfolgreichen Mentoringprogramme.

Sämtliche CHM-Programme beinhalten die bewährten Instrumente der professionellen Personalentwicklung: Die individuelle Mentoringbeziehung, das Netzwerken und ein Rahmenprogramm mit Seminaren und Trainings. Regelmäßige Evaluationen, orientiert an den Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V., und die Teilhabe an landes- und bundesweiten Mentoringnetzwerken sichern ihre Qualität. Sie werden über Projektmitarbeiterinnen aus dem Büro der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert, die auch die zeitlich intensive Passung der Tandems aus Mentee und Mentor_in im „One-to-One“-Mentoring vornehmen.

a) Cornelia Harte Mentoring 2001 (CHM₂₀₀₁)

Das CHM₂₀₀₁ bietet seit 2001 Studentinnen und Promovendinnen der Universität in der Endphase des Studiums oder der Promotion Unterstützung zur Optimierung des Übergangs von der Hochschule ins Berufsleben. Derzeit findet der 9. Durchlauf mit 16 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt wurden bislang 74 Studentinnen/Doktorandinnen aller Fakultäten als Mentees und 75 Mentor_innen betreut. Die Laufzeit eines Durchgangs beträgt ca. 1,5 Jahre.

Das Programm wurde, als eines von nur 6 Mentoringprogrammen bundesweit, in eine externe Evaluation aufgenommen. Die Ergebnisse werden Anfang 2013 erwartet.

Das Programm wurde 2001 mit Mitteln des Landes NRW gestartet. Seit 2007 wird es aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert.

b) Cornelia Harte Mentoring PRO (CHM PRO)

Das CHM PRO bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität (Promovendinnen in der Endphase der Promotion, Postdocs und Habilitandinnen), die eine akademische Karriere anstreben Unterstützung zur Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Derzeit findet der 4. Durchlauf mit 18 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt wurden seit 2004 insgesamt 52 hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentees betreut und 53 Professor_innen als Mentorinnen gewonnen.

Das Programm konnte 2004 mit Mitteln des Wissenschaftsministeriums NRW begonnen werden. Seit 2007 wird es aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert.

c) Cornelia Harte Mentoring PRO_{med} (CHM PRO_{med})

Das CHM PRO_{med} bietet hoch qualifizierten und exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln, die eine akademische Karriere in der Medizin anstreben, Unterstützung zur Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Das CHM PRO_{med} fand im Jahr 2012 erstmalig mit 6 Mentees/Mentor_innen statt. Die Laufzeit beträgt ca. 1 Jahr. Aufgrund der im Jahr 2012 geringen Zahl an Teilnehmerinnen wird es parallel zum CHM PRO durchgeführt. Dies ermöglicht synergetische Effekte in Bezug auf die Seminarangebote.

Das Programm wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms, aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten und durch Unterstützung der Medizinischen Fakultät finanziert.

d) Cornelia Harte Mentoring MINT (CHM MINT)

Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels im MINT-Bereich hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung am 17. Juni 2008 im „Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ u. a. dazu aufgerufen, durch gezielte Maßnahmen Frauen den Berufseinstieg in MINT-Berufe zu erleichtern. Mit dem Ziel, den Frauenanteil in MINT-Berufsfeldern zu erhöhen und Frauen bei ihrer Karriereplanung im MINT-Bereich zu unterstützen, greift das CHM MINT diese Forderung auf: Es richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Bei vorliegendem Interesse an einer beruflichen Perspektive im MINT-Bereich können auch Studentinnen und Doktorandinnen der Disziplinen Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit naturwissenschaftsnahen Themenbezügen am Programm teilnehmen. Der erste Durchlauf startete im September 2012 mit 22 Mentees/Mentor_innen. Die Laufzeit beträgt ca. 1,5 Jahre.

Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Professorinnenprogramms, aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten und durch Unterstützung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.

e) Cornelia Harte Mentoring FAMILIE (CHM FAMILIE)

Der Wettbewerb „familie@unternehmen.nrw“ wurde durch das Land NRW mit dem Ziel, neue und innovative Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzugreifen, zu prämiieren und zu fördern, ausgeschrieben. In diesem Wettbewerb hat sich das Projekt „Familien-Mentoring“ der Universität erfolgreich durchgesetzt. Die Fakultäten haben das Projekt bei der Antragstellung aktiv unterstützt.

Das CHM FAMILIE richtet sich an Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte, die als Eltern oder pflegende Angehörige Familienarbeit leisten. Das CHM Familie begleitet Frauen und Männer bei ihren Aufgaben, hilft mögliche Benachteiligungen aufgrund der Doppelbelastung abzufedern und begleitet bei der beruflichen Entwicklung. Der erste Durchlauf startete im Oktober 2012 mit 24 Mentees/Mentor_innen. Die Laufzeit beträgt 13 Monate.

Das Programm wird über eine Promotionsarbeit begleitet und aus den Fakultäten, dem Strukturfonds der Universität zu Köln und dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) finanziert.

4.4 Female Career Center (FCC)

Ein weiteres Ziel der Personalentwicklung ist die Stärkung der persönlichen Kompetenzen von Frauen durch Seminare und Workshops. Das Female Career Center (FCC) bietet seit 2001 ein breit gefächertes Programm zu Vortragstechniken, Bewerbungsverfahren, Intercultural Competence, Academic Writing Skills u.v.m. Das Female Career Center (FCC) ist ein Karriereförderungs-instrument, das Frauen der Universität zu Köln und Mitglieder von KölnAlumni e. V. in den verschiedenen Phasen des Studiums sowie bei Berufseinstieg und Karriereplanung in Wirtschaft und Wissenschaft unterstützt. Es ist modular aufgebaut, d. h. die einzelnen Veranstaltungen werden jeweils qualifikations- und bedarfsorientiert, überwiegend während des Semesters, angeboten. Studentinnen der ersten Fachsemester (Modul Study Career), Jobeinstiegerinnen, Absolventinnen (Modul Job Career) und Nachwuchswissenschaftlerinnen (Modul Science Career) werden bedarfsorientiert gefördert.

Bis Mai 2012 war das FCC bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Mit Implementierung des Referats für GenderQualitätsmanagement wurde es dort angebunden und die dort angesiedelte Projektkoordinatorin für hochschulübergreifende Gendermaßnahmen übernahm das FCC.

4.5 Girls'ProjectScience: Schnupperunis Physik, Chemie & Mathematik|Informatik

Das Girls'ProjectScience wurde 2001 als Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft und Medizin initiiert. Ziel ist es, junge Frauen und Mädchen in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern zu fördern und so den seit Jahren niedrigen Frauenanteil in den Naturwissenschaften nachhaltig zu erhöhen. Das Girls'ProjectScience Uni Köln bietet Veranstaltungen, die Mädchen und jungen Frauen einen ersten Einblick in das Studium in mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern und der Medizin geben. Im Jahr 2012 wurden die Schnupperuniversität Physik mit 70 Schülerinnen und die Schnupperuniversität Chemie mit 55 Schülerinnen der Jahrgangsstufen 7 und 8 durchgeführt. Insgesamt haben seit 2001 bereits über 1.200 Schülerinnen an Schnupperuniversitäten und Studientagen teilgenommen.

Das Programm wird aus dem Etat der Gleichstellungsbeauftragten und über Mittel der mathematisch-naturwissenschaftlichen und medizinischen Fakultät finanziert.

4.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Studieren, Arbeiten & Forschen mit Kind(ern)

Das Studium und die wissenschaftliche Karriere mit Kind stellen eine eigene Herausforderung dar. Eine vertrauliche sowie unabhängige Beratung und Information von Angehörigen und Studierenden der Universität ist eine wichtige Unterstützung bei der Planung ihrer Familienphase. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen einen hohen Beratungs-, Informations- und Aufklärungsbedarf, z. B. über den Anspruch auf Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse, die durch Kindererziehungszeiten unterbrochen wurden.

Als niederschwelliges Angebot werden auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten unter „Uni mit Kind“ umfassende rechtliche Informationen bereitgestellt. Hier können sich die Betroffenen zunächst über die Organisations- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren. Das Angebot wird stetig erweitert und ergänzt.

Zusätzlich wird eine persönliche Beratung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2012 wurden 82 Beratungsgespräche (vgl. S. 9) geführt. Die Beratung erfolgt vertraulich und unabhängig, gegebenenfalls werden Kontakte zur Personalabteilung vermittelt. Durch die enge Zusammenarbeit mit der Wissenschaft sowie den Kontakten zu den Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten ist eine kompetente Beratung der Betroffenen gewährleistet.

Das Programm wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert.

Auch die Universität bietet zentral Unterstützung beim Thema Vereinbarkeit über den „Dual Career & Family Support“ an. Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert eng mit dem Dual Career & Family Support, um ein breites und hochwertiges Angebot zu sichern.

4.7 Genderkompetenzseminare

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet seit 2009 Schulungen zu Genderkompetenz an. Die Seminare werden von Verwaltungseinheiten gebucht oder sind in das Angebot Berufsstrategien des FCC eingebunden. Sie dienen der Sensibilisierung für Genderfragen im direkten Arbeitsfeld und erfreuen sich starker Nachfrage. Im Jahr 2012 wurden zwei Seminare angeboten, die aufgrund der positiven Resonanz um jeweils ein Follow-Up erweitert wurden.

Durchgeführt werden die Seminare von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert wird.

4.8 Stiftung Frauen + Hochschulkarriere

2009 wurde mit Unterstützung der Hochschulleitung die Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“ gegründet. Ziel ist die Förderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Als Sponsorinnen haben maßgeblich die Frauen des ZONTA-Clubs Köln 2008 e.V. und die Universität zu Köln zum Stiftungsvermögen beigetragen. Nach der Vakanz im Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2011 erfolgte im Jahr 2012 die Wiederaufnahme der Stiftungstätigkeiten. Hierzu fand im Juni 2012 eine gemeinsame Sitzung des Vorstands und des Beirats statt, der die individuelle Förderung von 3 Studentinnen beschloss.

Auf Beschluss des Stiftungsvorstands und des -beirats wird die erfolgreich implementierte Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“ Ende des Jahres 2013 in die Hauptstiftung „Studium und Lehre“ der Universität zu Köln übergehen. Die Hauptstiftung wird, durch Zweckbindung der übertragenen Mittel, die Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterführen und die Stiftungsarbeit durch die Stabsstelle Hochschulförderung übernommen.

4.9 Wettbewerb: Jenny Gusyk-Preis 2012

Der Jenny Gusyk-Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen und ging damit 2012 in die dritte Ausschreibung. Es stehen hierbei jährlich jeweils zwei Fakultäten der Universität im Wettstreit um das Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro. Gegenstand des Wettbewerbs sind gleichstellungsfördernde Strukturmaßnahmen in den Fakultäten.

Im Jahr 2012 fand die Auslobung an der Medizinischen und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät statt. Den Preis gewann die Medizinische Fakultät mit dem Projektantrag „Kontextadaptierte Gleichstellungsförderung für in Forschung und Patient_innenversorgung tätige Ärztinnen und Ärzte mit Familienpflichten – Einrichtung von Gusyk-Stellen“ von Prof. Dr. Christiane Woopen.

Die Mittel für diesen Wettbewerb entstammen zentralen Hochschulmitteln und Mitteln des Strukturfonds.

4.10 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern

Der Fonds richtet sich an Promovend_innen in einer finanziellen Notlage, die sich in der Abschlussphase ihrer Promotion befinden, in dieser Zeit ein Kind bekommen und ohne Unterstützung die Promotion nicht abschließen können.

Die Mittel des Fonds entstammen dem Finanzfonds Frauenförderung der Gleichstellungskommission.