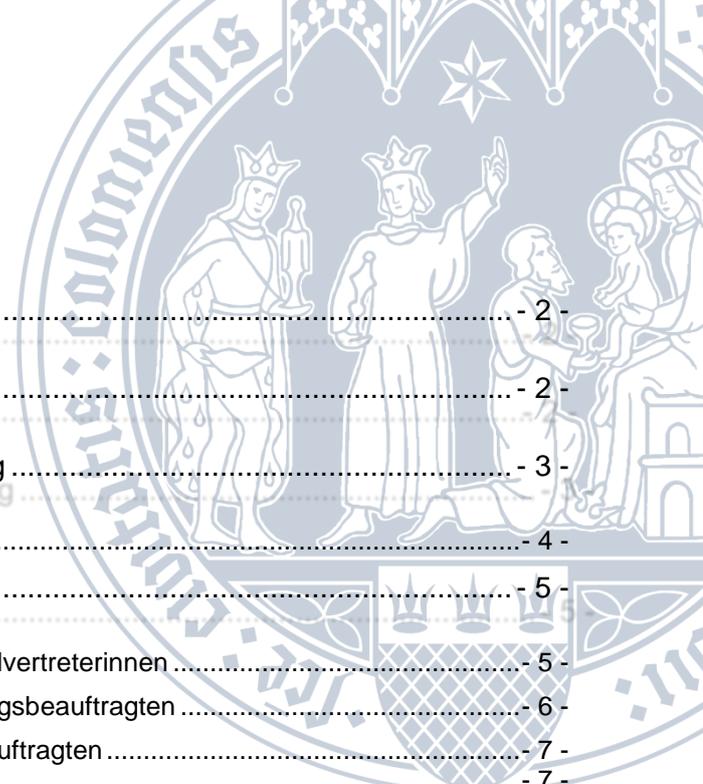




Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2013



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 Hochschulangehörigen	- 8 -
Netzwerkarbeit intern	- 8 -
Netzwerkarbeit extern	- 9 -
3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene	- 10 -
Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen	- 10 -
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 -
4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“	- 11 -
4.2 Exzellente Gleichstellungsinstrumente	- 11 -
a) Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung (IVG).....	- 12 -
b) Moot Court Gender & Diversity.....	- 12 -
4.3 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte	- 12 -
4.4 Cornelia Harte Mentoringprogramme (CHM)	- 12 -
a) Cornelia Harte Mentoring 2001 (CHM ₂₀₀₁)	- 12 -
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 -
4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: studieren, arbeiten & forschen mit Kind/ern.....	- 13 -
4.6 Genderkompetenzseminare	- 14 -
4.7 Stiftung Frauen + Hochschulkarriere	- 14 -
4.8 Wettbewerb: Jenny Gusyk-Preis 2013	- 14 -
4.9 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern.....	- 14 -

Vorwort



Karikatur: Phil Hubbe

In Bezug auf Quotierungen zeigte sich die Universität zu Köln im Jahr 2013 ganz positiv unflexibel: Erstmals wurden konkrete Stellenbesetzungsquoten zur Erhöhung des Anteils an Wissenschaftlerinnen in festgelegten Zeiträumen über die internen Zielvereinbarungen und in den Frauenförderplänen mit den einzelnen Fakultäten vereinbart. Dieser Schritt erfolgte auf Basis von Empfehlungen des Wissenschaftsrats (Drs. 2218-12, Mai 2012, S. 32 ff.), der für eine tatsächliche Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen noch erheblichen Handlungsbedarf ausmachte. Insgesamt konnte der Anteil von Frauen an Professuren auf 23,5 % gesteigert werden – eine erfreuliche Entwicklung. Dafür sank der Anteil

an Frauen in den Gremien der Selbstverwaltung, im Senat leider sogar sehr deutlich.

Geprägt wurde das Jahr auch durch die Entwicklung der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ und die Publikation des „Leitfadens überzuGENDERe Sprache“. Die Richtlinie bekräftigt, dass die Universität sexualisierte Diskriminierung nicht duldet und gibt Handlungsanleitungen, der Leitfaden gibt Hilfestellungen und Anregungen zur wertschätzenden Benennung und Ansprache von Frauen und anderen geschlechtlichen Identitäten. Der Leitfaden ist intern wie extern stark nachgefragt, was mein Team und mich sehr freut.

Die Netzwerkarbeit im Bereich Gleichstellungs- und Diversity Management an der Universität zu Köln wurde weitergeführt und die Akteur_innen agieren in enger Kooperation. Ein gemeinsames Leitbild für den Bereich „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ und ein Logo für die Marke „Vielfalt und Chancengleichheit an der UzK“ wurden entwickelt.

Erfolge der Arbeit zeigen sich in der Einstufung der Universität zu Köln im Jahr 2013 in Stufe 3 bei der Umsetzung der "forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG. Damit ist manifest, dass ein überzeugendes Gesamtkonzept bereits implementiert wurde, nur der Aufwuchs an Professorinnen noch nicht zufriedenstellend ist. Zudem stuft das "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013" des CEWS die Universität zu Köln in der Gesamtbewertung ihrer Erfolge in der Gleichstellung in Ranggruppe 5 von 12 ein - als zweitbeste Hochschule in NRW und bundesweit unter den "TOP 12". Sie hat sich damit seit dem Ranking von 2011 um einen weiteren Platz verbessert.

Dieser Tätigkeitsbericht zeigt die direkten Initiativen, Beteiligten, Aktivitäten und Ergebnisse der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreter_innen und Mitarbeiterinnen aus dem Jahr 2013 auf. Die gesamte Bestandsaufnahme aller Gleichstellungsmaßnahmen, beteiligter Akteurinnen und Akteure und der erzielten Erfolge möchte und kann er nicht abbilden. Diese finden sich im Bericht der Universität zu Köln zu der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2013) wieder.

Ich bedanke mich bei allen, die mich im Jahr 2013 aktiv unterstützt und zu einer chancengerechten Hochschule beigetragen haben!


Annelene Gäckle
Die Gleichstellungsbeauftragte

Köln, den 07. Januar 2014

Impressum

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

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung



Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung und Überwachung der Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) und damit von Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
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
Beirat für die Gleichstellung von Frauen	Wahl, Beratung und Unterstützung der 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 Gender-Qualitätsmanagement	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von gleichstellungs- und familienpolitischen Maßnahmen, gleichstellungsbezogene Strategieentwicklung, genderorientiertes Qualitäts- und Projektmanagement
GeStiK - Gender Studies in Köln	Strukturierte Forschungs- und Nachwuchsförderung Netzwerkarbeit
Dual Career & Family Support	Zentrale Anlaufstelle rund um das Thema „Vereinbarkeit von (Doppelkarriere-)Partnerschaft/Familie und Beruf“ für Beschäftigte der UzK Kindertagesstätte Paramecium

Finanzielle Ausstattung

Gleichstellungsmittel aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2013 Personal- und Sachmittel in Höhe von 220.000 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 (0,75 %) des Sekretariates
- Personalstelle (0,25 %) der Koordinatorin des Projekts „CHM PRO“
- Personalstelle (10h WHF) für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der bei ihr angesiedelten Projekte
- Personalstelle (10h SHK) zur Unterstützung der Projekte
- 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}, CHM MINT. Das CHM FAMILIE wird durch alle 6 Fakultäten im Umfang von jeweils ca. 4.000 Euro gefördert.

Drittmittel

I) Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder

Das Professorinnenprogramm I 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 bis Ende 2014 an dem Programm, über das drei mit Frauen besetzte Regelprofessuren für 5 Jahre gefördert werden. Die daraus freigewordenen Mittel werden zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes eingesetzt.

Die aus diesem Programm bei der Gleichstellungsbeauftragten geförderten Projekte sind in Punkt 4 dieses Berichts aufgeführt. Sie umfassen ein Mittelvolumen von ca. 170.000 Euro jährlich.

II) EFRE – Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Bei EFRE wurden erfolgreich Mittel für das Mentoringprogramm „CHM FAMILIE“ in Höhe von ca. 30.000 Euro jährlich für die Laufzeit von 3 Jahren eingeworben.

Landesprogramm des Wissenschaftsministeriums

Über das Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhält die Universität zu Köln bis 2014 einen sogenannten „Sockelbetrag“ in Höhe von 180.000 Euro jährlich, der für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen ist. In Kooperation mit dem Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement wurde die Verwendung der Mittel im Jahr 2013 abgestimmt: U.a. werden die Mentoring-Projekte der Gleichstellungsbeauftragten, GenderStellen in der Personalentwicklung, GeStiK und ein Lehrbeauftragtenprogramm daraus gefördert. Die Personalstelle des Projekts „CHM 2001“ der Gleichstellungsbeauftragten wird aus diesen Mitteln finanziert.

Sonstige Mittel

Zudem verwaltete die Gleichstellungsbeauftragte Mittel aus dem Förderfonds für promovierende Eltern in Höhe von knapp 9.000 Euro. Dieser Fonds ist mit Ende 2013 ausgeschöpft.

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.

Seit 2012 ist Dipl.-Soz. Päd.' Annelene Gäckle, M.A. für die Dauer von vier Jahren in das Amt der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach LGG NRW Ansprechpartnerin für die ca. 48.000 Studierenden, 1.600 Beschäftigten in der Verwaltung, 5.170 wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 540 Professor_innen, Lehrbeauftragten, Habilitand_innen und studentischen Hilfskräfte.

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** sind 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 (bis Mai 2013)
- Selma Lampart und Marilena Wichmann aus der Gruppe der Studentinnen

Die Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht für ihre Aufgabe freigestellt. Sie unterstützen und beraten die Gleichstellungsbeauftragte insb. bei Einstellungsverfahren und Strukturmaßnahmen. Dem **Beirat für die Gleichstellung von Frauen** gehören weiter an:

- Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb aus der Gruppe der Professorinnen
- Dr.' Gesine Boesken aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Andrea Jackmuth-Scheele aus der Gruppe der nicht-akademischen Mitarbeiterinnen
- Marilena Wichmann aus der Gruppe der Studentinnen.

Die Fakultäten benennen nach § 24 HG NRW und § 11 Abs. 5 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 Berufungsangelegenheiten. Einige Fakultäten benannten, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, aufgrund der hohen Zahl von Berufungsverfahren mehrere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Beauftragten werden von den Fakultäten für die Ausübung ihres Amtes entlastet.

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten 2013:

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Prof.' Dr.' Martina Fuchs, Berufungsbeauftragte
Prof.' Dr.' Christine Trampusch, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Rechtswissenschaftliche Fakultät
Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb, Berufungsbeauftragte
Prof.' Dr.' Johanna Hey, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- Medizinische Fakultät
Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold, Berufungsbeauftragte
Prof.' Dr.' Rita Schmutzler, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (bis Juni 2013)
Prof.' Dr.' Birgit Gathof, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (seit Juni 2013)
- Philosophische Fakultät
Prof.' Dr.' Susanne Wittekind, Berufungsbeauftragte (bis Mai 2013)
JProf.' Dr.' Michaela Pelican, Berufungsbeauftragte
JProf. Dr. Benjamin Beil, Berufungsbeauftragter
Prof.' Dr.' Marita Blattmann, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (bis Mai 2013)
Prof.' Dr.' Dorothea E. Schulz, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (seit Mai 2013)
Prof.' Dr.' Manuela Günter, Berufungsbeauftragte (seit Juni 2013) und Ansprechpartnerin
Prof. Dr. José Luis Garcia Ramón, Berufungsbeauftragter (seit Oktober 2013)
- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
Dr.' Isabell Witt, Berufungsbeauftragte
Dr.' Andrea Severing, Berufungsbeauftragte
Dr.' Silvia Gruhn, Berufungsbeauftragte (seit Mai 2013)
Prof.' Dr.' Susanne Crewell, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (bis Oktober 2013)
Prof.' Dr.' Sigrun Korsching, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen (seit Oktober 2013)
- Humanwissenschaftliche Fakultät
Dr.' Claudia Nikodem, Berufungsbeauftragte
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 Büros und der Bibliothek	LGG NRW	Yardaş Adriani Woboril	100 % 75 % 12 h
Stellvertreterinnen aus dem Beirat für die Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO HG NRW	4 Frauen 17 Personen	ohne Freist.
Öffentlichkeitsarbeit WHK/WHF		Ungänz/Hegge	10 h
Projektkoordination CHM ₂₀₀₁		Kaiser	50 %
Projektkoordination CHM PRO		Kaiser	25 %
Projektkoordination CHM PRO _{med}		Kaiser	25 %
Projektkoordination CHM MINT		Schiffmann	50 %
Projektkoordination CHM FAMILIE SHK-Unterstützung		Seibert Wojtacki/Balaban	50 % 7 h
Projektkoordination Managementprogramm		Schiffmann	25 %
Projektkoordination „Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung (IVG)“		Schoop	50 %
Projektkoordination „Uni mit Kind, Beratung, strukturelle Gleich- stellungsmaßnahmen“		Hellmig	100 %

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte	Mittelherkunft	Ausführung	Zeitanteil
Unterstützung und Mitwirkung bei universitären Gleichstellungs- prozessen Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Mindeststandards Fortschreibung der Frauenförderpläne Berichterstattung / Anträge an externe Mittelgebende 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, Hochschul- rat, Senat, Gleichstellungskommission, Beirat für die Gleichstel- lung von Frauen, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Berufsangelegenheiten, 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, Gender- aspekte 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) Cornelia Harte Mentoringprogramme = CHM ₂₀₀₁ , CHM PRO, CHM PRO _{med} , CHM MINT, CHM FAMILIE 2) Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte 3) Exzellente Gleichstellungsinstrumente = Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung (IVG), Moot Court Gender & Diversity 4) Genderkompetenzseminare 5) Wettbewerb Jenny-Gusyk-Preis 6) Bibliothek bis Juni 2013	UzK und Drittmittel Drittmittel Drittmittel Drittmittel Drittmittel UzK	Gäckle Kaiser, Schiffmann, Seibert, Schiffmann Schoop/Hellmig Schoop Hellmig Woboril Yardas	20 % 35 %
Administrative Personal- und Finanzbetreuung der Projektkoordinatorinnen	UzK	Yardas	35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR und Publikationen (WHK/WHF) Webredaktion	UzK	Gäckle/Ungänz/ Hegge Yardas	5 %/10 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 (1.800 Werke) bis Juni 2013	UzK	Woboril	10 h
* 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 Gender Mainstreaming als gesetzlicher Querschnittsaufgabe nach dem LGG NRW. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden.

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 23,5 % (2012) zu gering und der in den Leitungspositionen (31 % in 2012) und -gremien (20,9 % in 2013) sogar rückläufig. Die Studierendenzahlen zeigen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Fächern. 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 weitere 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, Hochschulrat, IS Steering Committee, 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 2013 verfolgt u. a. über die Mitwirkung bei/an:

- Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts
- Endbericht der Universität zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards/DFG
- Exzellenzinitiative: Teilhabe an Umsetzung der Maßnahmen im Bereich „Gender“
- Überwachung der Einhaltung sowie Fortschreibung der Frauenförderpläne 2013 - 2015
- Maßnahmenplanung aus den MIWF Mitteln für Gleichstellung
- Beteiligung im Auswahlgremium zur Mittelvergabe im Zuge der Professorinnenprogramme
- Unterstützung und Beratung der Gleichstellungskommission (z.B. Mittelvergabe von Projekten im Rahmen des „Finanzfonds Frauenförderung“)

Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem 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, Synopsen, Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Nachfrage/Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt_innen, 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 dem LGG NRW ihr. Im Jahr 2013 wurden 142 Berufungsverfahren betreut, in denen in drei Fällen ein Widerspruch nach § 19 LGG NRW eingelegt wurde. Die Hochschulleitung nahm die Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen auf und bewirkte Veränderungen im weiteren Verlauf dieser Berufungsverfahren.

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 2013 in ca. 500 Stellenbesetzungsverfahren der Universität und knapp 1.600 Verfahren der Universitätsklinik eingebunden.

Beratung der Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt dem Beratungs- und Informationsauftrag nach dem 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 2013 wurden 83 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen, davon 12 zu sexualisierter Diskriminierung und 46 Beratungen bei ihrer Mitarbeiterin, Maike Hellmig (Rechtsassessorin).

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. Im Juni 2013 wurde die Bibliothek „GeStiK“ zur Weiterführung und zum Ausbau übergeben.
- Broschüre „Gender@UniKöln“ für das SoSe 2013, die seit dem WS 2009/2010 (ehemals „FrauenVeranstaltungsVerzeichnis“) angeboten wird, und einmal pro Semester genderspezifische Lehrveranstaltungen sowie Genderinstitutionen präsentiert. Mit dem WS 2013/2014 übernimmt die Präsentation der genderspezifischen Lehrveranstaltungen das Zentrum für Gender Studies „GeStiK“.
- 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 Vernetzung von Gleichstellungsakteur_innen erfolgte im Jahr 2013 über:

Gremien

- Beirat für die Gleichstellung von Frauen (4x jährlich)
- Sitzungen der Gleichstellungskommission (3 - 4x jährlich)
- Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Netzwerk- und Informationstreffen (4x jährlich)
- Vorstands- und Beiratssitzung der Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“

Arbeitsgruppen

- Arbeitstreffen mit der Abteilung Personalentwicklung zu Jobsharing
- Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs

Netzwerke

- Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle
- Netzwerktreffen des „GenderNetzwerks der UZK“
- Netzwerktreffen von GeStiK

Veranstaltungen

- 1. GenderForum aller Akteur_innen im Bereich Gleichstellung im September 2013
- Aktive Teilhabe „Iranian Women's Studies Conference“ im Juli 2013
- Veranstaltung des Projekts „MINT-Frauen“
- Auftakt- und Abschlussveranstaltungen der Cornelia Harte Mentoringprojekte und des Managementprogramms für Professorinnen und weibliche Führungskräfte

Netzwerkarbeit extern

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

- 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 „GEx14“ samt dreier Netzwerktreffen in Heidelberg und Berlin
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MIWF NRW
- Teilhabe an Veranstaltungen des Arbeitskreises „Kölner Gleichstellungsbeauftragte“
- Gender Symposium RWTH Aachen, Juli 2013
- Tagung „Gleichstellung, Diversity und Bestenauslese“, Universität zu Köln, November 2013
- 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: 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 Gender-Qualitätsmanagement: 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 Gender-Qualitätsmanagement.
4. Weiterentwicklung des „Gender Management Schemes“ in Bezug auf gender-orientierte Zielvereinbarungen mit den Fakultäten
5. Ausbau der bestehenden Mentoringprogramme: Planung einer Leitung „Mentoring“, welche die bestehenden Projekte begleitet, evaluiert und weiterentwickelt.

Die o. g. Maßnahmen wurden konzeptionell mit verschiedenen Kooperationspartner_innen entwickelt, teilweise mit Personalressourcen versehen und befinden sich sämtlich in der Umsetzung.

Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) übernahm im Jahr 2013 zwei Angebote der Gleichstellungsbeauftragten: die Bibliothek zu Frauen- und Geschlechterforschung und die Präsentation von genderspezifischen Lehrveranstaltungen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte GeStiK beim Ausbau der Organisationsstruktur, über eine Mitarbeiterin bei der Entwicklung des Zertifikats „Gender Studies“ (seit SS 2013) und über Konzeption und Durchführung der Ringvorlesungen „Panorahmen“ im SS 2013 und „Gender & Economics“ im WS 2013/2014.

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 erarbeitete. Die Richtlinie wurde im Frühjahr 2013 dem Rektorat zur Befürwortung und dem Senat im September 2013 zur Zustimmung vorgelegt. Sie trat im November 2013 in Kraft und beinhaltet Vorgaben zum Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Ansprechpartner_innen und ein erstes Maßnahmenpaket.

Fortschreibung der Frauenförderpläne 2013 - 2015

Gemeinsam mit dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement wurde im Jahr 2012 eine neue Struktur der Frauenförderpläne geschaffen und ihre Fortschreibung im Jahr 2013 in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen überwacht. Im November 2013 wurden die neuen Frauenförderpläne und der Rahmenplan der Universität verabschiedet.

Modellakkreditierung

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich, mit GeStiK und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement, an der Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit in akkreditierten Studiengängen sowie im Rahmen der Implementierung der Modellakkreditierung. In den Modellbericht wurden sieben Kernanliegen zu Gleichstellung und Diversity unter dem Titel „Studium in Köln: vielfältig und chancengerecht“ aufgenommen.

4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 Abs. 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 Geldern 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.

4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Geschlechtersensible oder inklusive Formulierung bedeutet, Sprache so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ wurde im Frühjahr 2013 weiterentwickelt und herausgegeben und zeigt auf, wie dies in Übereinstimmung mit den Anforderungen an Gesetzgebung, Rechtschreibung, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit verwirklicht werden kann. Anhand zahlreicher Formulierungshilfen erleichtert er den Einstieg und die Arbeit. Der Leitfaden wurde über ein gemeinsames Rundschreiben mit dem Kanzler flankiert und bekannt gemacht.

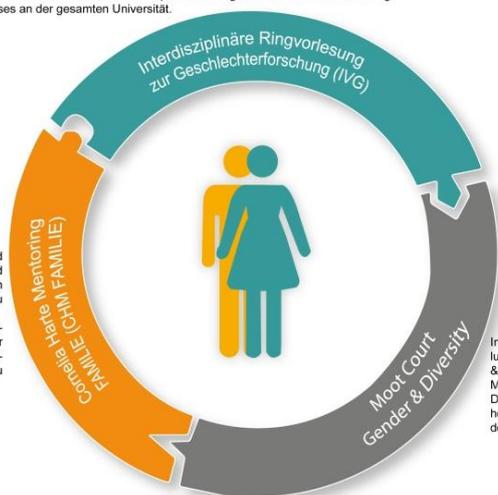
4.2 Exzellente Gleichstellungsinstrumente

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 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 Gleichstellungsbeauftragte 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 (IVG)

Die Veranstaltungsreihe zur Genderforschung startete im SoSe 2010. Ziel des Projekts ist es, die Genderforschung an der Universität zu Köln sichtbar 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 2012/2013 und 2013/2014 fanden die Ringvorlesungen „Legal Gender Studies - Einführung in die feministische Rechtswissenschaft“ und „PanoRahmen“ statt. Im SoSe 2013 wurden zwei Workshops zur Gender-Kompetenz und ein Seminar zur Ringvorlesung „Legal Gender Studies“ durchgeführt. Expert_innen aus der Universität zu Köln und aus anderen Hochschulen präsentierten die einzelnen Inhalte. An den Vorlesungen nahmen jeweils 50 - 80 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 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 Fällen. Der nächste Moot Court Gender & Diversity findet im Januar 2014 statt.

4.3 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte

Das Projekt „Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte“ wird seit 2010 von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und bildet einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung auf Führungskräfteebene. Das Programm findet enormen Anklang, daher wurde im Herbst 2013 ein neuer Durchlauf mit 15 Teilnehmerinnen gestartet. An insgesamt zwölf Seminartagen, beginnend ab November 2013 bis April 2014, wurden und werden verschiedene Themenkomplexe aus dem beruflichen Alltag einer Führungskraft an der Universität behandelt. Das Projekt wird in Kooperation mit der Sporthochschule Köln durchgeführt und aus Mitteln des Professorinnenprogramms sowie Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert.

4.4 Cornelia Harte Mentoringprogramme (CHM)



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

Die Mentoringprogramme an der Universität zu Köln tragen den Namen der Professorin, die 1951 als bundesweit erste Professorin 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 10. Durchlauf mit 28 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt

samt wurden bislang 87 Studentinnen/Doktorandinnen aller Fakultäten als Mentees und 88 Mentor_innen betreut. Die Laufzeit eines Durchgangs beträgt ca. ein Jahr. Das Programm wird aus Mitteln des Landes NRW 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 5. Durchlauf mit 28 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt wurden seit 2004 insgesamt 66 hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentees betreut und 66 Professor_innen als Mentor_innen gewonnen.

Das Programm wurde 2004 mit Mitteln des MIWF NRW gestartet und wird weiterhin aus Mitteln des MIWF durchgeführt.

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

Das CHM PRO_{med} bietet seit 2012 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} ging im Jahr 2013 in seinen zweiten Durchlauf mit 6 Mentees/Mentor_innen. Die Laufzeit beträgt ca. 1 Jahr. Aufgrund der 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 zweite Durchlauf startete im September 2013 mit 18 Mentees/Mentor_innen. Die Laufzeit beträgt ca. 1,5 Jahre. Insgesamt nahmen bereits 40 Mentees/Mentor_innen an dem Programm teil. Finanziert wird es 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 unterstützt sie 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.

4.5 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, Mitarbeitenden 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 Organisations- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren. Das Angebot wird stetig erweitert und ergänzt.

Zusätzlich wird eine persönliche Beratung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2013 wurden 46 Beratungsgespräche (vgl. S. 9) geführt. Die Beratung erfolgt vertraulich und unabhängig, gegebenenfalls werden Kontakte zur Personalabteilung und weiteren Institutionen bzw. Ansprechpersonen 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 für Mitarbeitende zentral Unterstützung beim Thema Vereinbarkeit über den „Dual Career & Family Support“ an. Die Gleichstellungsbeauftragte kooperiert eng mit dem Dual Career & Family Support und dem Studentenwerk, um ein breites und hochwertiges Angebot zu sichern.

4.6 Genderkompetenzseminare

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet seit 2009 Schulungen zu Genderkompetenz an. Die Seminare werden von Verwaltungseinheiten und als Seminarbaustein von Mentoringprogrammen gebucht oder sind in das Angebot Berufsstrategien des Female Career Centers (FCC) der Universität eingebunden. Sie dienen der Sensibilisierung für Genderfragen im direkten Arbeitsfeld und erfreuen sich starker Nachfrage. Im Jahr 2013 wurden zwei Genderkompetenzworkshops angeboten. Durchgeführt werden die Seminare von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert wird.

4.7 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. Im Jahr 2013 konnte die individuelle Förderung einer Studentin erfolgen.

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

4.8 Wettbewerb: Jenny Gusyk-Preis 2013

Der Jenny Gusyk-Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen und ging damit 2013 in die vierte Ausschreibung um das Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro. Gegenstand des Wettbewerbs sind gleichstellungsfördernde Strukturmaßnahmen.

Im Jahr 2013 fand die Auslobung in der Verwaltung der Universität statt. Den Preis gewann Dezerat 1 mit dem Projekt „Mentoring Wissenschaftsmanagement – Mentoring für die Mitarbeiterinnen der Verwaltung der Universität zu Köln“.

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

4.9 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern

Der Fonds richtet sich an Promovend_innen in einer finanziellen Notlage, die sich in der Abschlussphase ihrer Promotion befinden, bereits Eltern geworden sind oder in dieser Zeit ein Kind bekommen und ohne Unterstützung die Promotion nicht abschließen können. Im Jahr 2013 wurden über diesen Fonds drei Personen gefördert, um ihre wissenschaftliche Qualifikation weiterzuführen. Die Mittel des Fonds entstammen dem Finanzfonds Frauenförderung der Gleichstellungskommission.