



Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	- 2 -
Impressum	- 2 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	- 3 -
Finanzielle Ausstattung.....	- 4 -
2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 5 -
2.1 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten	- 5 -
2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	- 7 -
2.3 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	- 8 -
3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene	- 10 -
3.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen.....	- 10 -
3.2 PP II 2015 - 2019.....	- 10 -
3.3 Verstetigung von Projekten	- 10 -
3.4 Total E-Quality 2014 - 2017	- 11 -
3.5 Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit	- 11 -
3.6 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	- 11 -
3.7 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)	- 11 -
3.8 Modellakkreditierung	- 11 -
4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten	- 12 -
4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“	- 12 -
4.2 Exzellente Gleichstellungsinstrumente	- 12 -
4.3 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte	- 13 -
4.4 Cornelia Harte Mentoring-Programme (CHM).....	- 13 -
4.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: studieren, arbeiten & forschen mit Kind(ern) ...	- 14 -
4.6 Genderkompetenzseminare.....	- 15 -
4.7 Wettbewerb: Jenny Gussyk-Preis 2014.....	- 15 -
4.8 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern	- 15 -

Vorwort

Als Gleichstellungsbeauftragte schaue ich gemeinsam mit Ihnen auf ein sehr erfolgreiches Jahr 2014 zurück:

- ✓ Der Gender Report 2013 des Netzwerks Frauenforschung führt die Universität zu Köln auf *Platz 1 der NRW Rangliste*: Insbesondere die deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren schlägt sich hier mit der Verbesserung von Platz 2 auf Platz 1 (Datenbasis: 2011) nieder. Die Frauenanteile bei Professuren in der Medizinischen-, Rechts- und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Fakultät liegen dabei allerdings noch deutlich unter dem Landesdurchschnitt.
- ✓ Die Universität zu Köln hat sich erneut für das Prädikat "Total E-Quality" beworben und es im Oktober 2014 zum dritten Mal für ihr vorbildliches Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Organisations- und Personalpolitik für drei Jahre erhalten.
- ✓ Das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln erhielt eine Spitzenbewertung in der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms II. Somit kann im zweiten Schritt die Universität zu Köln drei weiblich besetzte Regelprofessuren über fünf Jahre durch das BMBF/MiWF NRW zur Förderung beantragen (gesamt ca. 1,15 Mio. €). Die dadurch frei werdenden Gelder fließen über die Umsetzung des zentralen Gleichstellungskonzepts in den Jahren 2015-2019 in Strukturmaßnahmen und Gleichstellungsprojekte. Die Universität zu Köln knüpft damit nahtlos an die erste Förderphase des Professorinnenprogramms I (2009 - 2014) an.
- ✓ Zahlreiche Akteur_innen, Verwaltungseinheiten und Fakultäten haben Gleichstellungsmaßnahmen implementiert oder weiter ausgebaut. So wird das Mentoring-Programm „CHM MINT“ für Frauen in den Naturwissenschaften von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät weitergeführt oder die Abteilung Personalentwicklung bietet Beratung zu „Gender und Diversity in der Personalentwicklung“ an und setzt Exzellenzprojekte wie das „Jobsharing-Programm für Führungspositionen“ oder die „Gender Mentoring-Agentur“ um.
- ✓ Projekte zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit, die seit Jahren befristet bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt waren, konnten im Jahr 2014 aus der auslaufenden Drittmittelfinanzierung verstetigt in die Abteilung Personalentwicklung Wissenschaft übergehen. Das Gleichstellungsportfolio der Universität zu Köln hat damit deutlich an Solidität gewonnen.
- ✓ Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ ist intern wie extern sehr stark nachgefragt und lädt zur wertschätzenden Ansprache vielfältiger Adressat_innen ein.
- ✓ Über individuelle Förderung oder Beratung konnten sehr viele Mitglieder und Angehörige der Universität zu Köln unterstützt werden.

Demnach hält sich der Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln für Gleichstellungsmaßnahmen mit einer Verstetigung von etablierten und positiv evaluierten Programmlinien die Waage: Gleichstellungsarbeit ist weiter von externen Mittelzuwendungen abhängig, findet jedoch zunehmend Verankerung als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen innerhalb der Universität selbst.

Ich danke allen sehr, die mich im Jahr 2014 aktiv bei dieser Arbeit unterstützt und zu einer chancengerechteren Hochschule beigetragen haben!

An dieser Stelle möchte ich Prof.' Dr.' Anja Steinbeck, der bis November 2014 amtierenden Prorektorin für Finanzen, Planung und Gender, aufs Herzlichste für die wunderbare Zusammenarbeit danken und ihr für ihr neues Amt als Rektorin der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf alles Gute wünschen.


Anjaelene Gäckle
Die Gleichstellungsbeauftragte

Köln, 08. Januar 2015

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



Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung 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, Beratung und Kontrolle 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 Umsetzung 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 Paramesium
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen

Finanzielle Ausstattung

I. Gleichstellungsbudget aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2014 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 (10 h SHK) für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der bei ihr angesiedelten Projekte
- Personalstelle (10 h SHK) zur Unterstützung der Projekte und des Büros
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Druckkosten, Sachmittel für die bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelten Projekte
- Unterstützungsmittel für promovierende Eltern in Krisensituationen.

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 wurden für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt, insbesondere für die Mentoring-Projekte CHM PRO_{med} und CHM MINT. Zudem wurde das Mentoring-Programm CHM FAMILIE durch alle Fakultäten gefördert.

II. Drittmittel

a) Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder

Die Universität zu Köln partizipierte erfolgreich bis Ende 2014 am Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder, über das drei mit Frauen besetzte Regelprofessuren für fünf 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.

b) EFRE – Europäischer Fonds für regionale Entwicklung

Bei EFRE wurden erfolgreich Mittel für das Mentoring-Programm „CHM FAMILIE“ in Höhe von ca. 30.000 Euro jährlich für die Laufzeit von 3 Jahren (2011 bis 2014) eingeworben.

c) HoPa – Hochschulpakt II

Über Gelder aus dem Hochschulpakt II konnte Beratung in rechtlichen Fragen „Uni mit Kind(ern)“ für Studierende ab A 2014 implementiert werden. Bis Ende 2016 unterstützt nun eine Rechtsassessorin mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit Studierende aller Fakultäten bei formalen Anliegen zur Verbesserung der Studien- bzw. Arbeitssituation mit Kind(ern).

III. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MIWF NRW

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhielt die Universität zu Köln Mittel aus dem sog. „Sockelbetrag für Gleichstellung“ in Höhe von 180.000 Euro. Diese Mittel wurden, in Abstimmung mit dem Prorektorat und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: U. a. werden die Mentoring-Programme der Gleichstellungsbeauftragten, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, GeStiK und ein Lehrbeauftragtenprogramm daraus gefördert.

Zudem wird aus dem Programmstrang „Nachwuchsförderung“ Juniorprofessorin Prof. Dr. Diana Lengersdorf mit dem Schwerpunkt „Geschlecht, Organisation, Technik“ bis Ende 2014 gefördert.

2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über §§ 15-19 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) und § 24 Hochschulgesetz (HG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als gesetzliche Querschnittsaufgabe. 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 26 % (2013) nicht ausgeglichen 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 weitere Verbesserungen der Unterstützungsstrukturen und ein familienfreundliches Klima wichtig.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit sind weitere strukturelle Veränderungen notwendig, daher ist die Netzwerkarbeit ebenfalls im 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 der Exzellenzinitiative, Gleichstellungskommission, Lenkungsgruppen von Genderprojekten der Exzellenzinitiative), die Erarbeitung von Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Beirats für Gleichstellung z. B. bei der Novellierung des HG NRW, 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 2014 verfolgt u. a. über die Mitwirkung bei/an:

- Erfolgreiche Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für die Jahre 2015 - 2019 unter Beteiligung an der zweiten Ausschreibungsrunde im Bund-Länderprogramm „Professorinnenprogramm II“ (Fördervolumen: 1,15 Mio. € / fünf Jahre)
- Erfolgreiche Beteiligung am Antrag für das Prädikat „Total E-Quality“ 2014 - 2017
- Exzellenzinitiative: Beteiligung in Lenkungsgruppen zur Umsetzung der Maßnahmen im Bereich „Gender“ (z. B. Jobsharing) und Konzeptionierung der Maßnahmen (z.B. GenderMentoring-Agentur)
- Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne 2013 - 2015
- Maßnahmenplanung aus den MiWF Mitteln für Gleichstellung (Volumen: 180.000 € / Jahr)
- Beteiligung im Auswahlgremium zur Mittelvergabe im Zuge der internen Professorinnenprogramme aus der ersten Förderrunde
- Unterstützung und Beratung der Gleichstellungskommission (z. B. Mittelvergabe von Projekten im Rahmen des „Finanzfonds Frauenförderung“)

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, 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 insbesondere fundierte Kenntnisse in geschlechtsspezifischen Diskriminierungskulturen der Personalpolitik voraus.

Berufungsverfahren

Da die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nicht immer alle Berufungsverfahren ihrer Fakultät begleiten können, nimmt auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte 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 2014 wurden 131 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 2014 in 783 Stellenbesetzungsverfahren inklusive Ausschreibungsverzichte der Universität (64 % Aufwuchs im Vergleich zu 2013) und 2.092 Personalmaßnahmen der wissenschaftliche Beschäftigten der Universitätsklinik (31 % Aufwuchs im Vergleich zu 2013) eingebunden.

Beratung und Information von Hochschulangehörigen

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 bzw. Stalking, zum Thema Gleichstellung, Mittelverwendung bzw. Genderbudgeting, Berufungsverfahren, Beförderungen, Habilitationsvorhaben, studieren mit Kind, arbeiten mit Kind, Karriereverlauf u. v. m. Sie wird hierbei durch eine Mitarbeiterin aus Drittmitteln mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit bei dieser Aufgabe unterstützt. Im Jahr 2014 wurden 159 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen, davon 16 zu sexualisierter Diskriminierung und 61 Beratungen bei ihrer Mitarbeiterin, Maike Hellmig (Rechtsassessorin), insb. zu rechtlichen Fragen bezüglich „Uni mit Kind(ern)“.

Jahresübersicht Beratungen seit 2012

Beraterin	2012	2013	2014
Gäckle	62	83 (davon 12 Fälle sexualisierter Diskriminierung)	159 (davon 16 Fälle sexualisierter Diskriminierung)
Hellmig	82	46	61

Beratungszahlen nach institutioneller Anbindung

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	MathNat	Phil	Verwaltung	andere
Gäckle	4	37	2	7	39	20	38	12
Hellmig	14	8	3	8	10	18	0	0

Beratungszahlen nach (Status)Gruppen

Beraterin	Studierende (inkl. Stud. Mitarbeitende, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung	Wiss. Mitarbeitende	Post-Docs	Professor_innen	Ohne Angabe
Gäckle	32	39	56	4	26	2
Hellmig	46	0	11	2	2	0

Beratungszahlen nach Geschlecht

Beraterin	weiblich	männlich
Gäckle	151	8
Hellmig	58	3

Die Gleichstellungsbeauftragte verwaltet und finanziert regelmäßige Informationsangebote:

- Homepage und eigene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die bei der Gleichstellungsbeauftragten verankerten Projekte
- Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache („ÜberzeuGENDERe Sprache“) mit vielen Formulierungshilfen. Dieser ist stark intern wie auch externen nachgefragt (Druckauflage 2014: 2.000 Stück) und dient im Wissenschaftsbereich teilweise als Grundlage von Lehrveranstaltungen.
- Flyer und Informationsveranstaltungen im Kontext der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“

Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den zahlreichen internen und externen Gleichstellungsakteur_innen erfolgte im Jahr 2014 über:

a) 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)

b) Arbeitsgruppen

- Steuerungsgruppe BEM (3x jährlich)
- Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs (3x jährlich)
- „AG Familienfreundlichkeit“ (ca. 2x jährlich)
- „AG Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ (3x jährlich)

c) Netzwerke

- Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle (1x monatlich)
- Netzwerktreffen des „GenderNetzwerks der UzK“ (4x jährlich)
- Netzwerktreffen von GeStiK (ca. 2x jährlich)

d) Veranstaltungen

- 2. GenderForum aller Akteur_innen im Bereich Gleichstellung im Oktober 2014
- Veranstaltungen des Projekts „MINT-Frauen“
- Auftakt- und Abschlussveranstaltungen der Cornelia Harte Mentoring-Programm und des Managementprogramms für Professorinnen und weibliche Führungskräfte (6x jährlich)

Externe Vernetzung

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

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika NRW (Ausrichtung am 18.03.2014 an der UzK unter Beteiligung des MIWF NRW)
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Teilhabe am Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten „GEx14“ (Ausrichtung am 24.11.2014 an der UzK unter Beteiligung der DFG)
- Strategische Beratung der Uni Freiburg zum Transfer von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung inkl. öffentlicher Podiumsdiskussion am 25.07.2014
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MIWF NRW

2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Nach der Grundordnung der Universität wird von allen 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. 58.600 Studierenden, 1.770 Beschäftigten in der Verwaltung, 5.700 wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 576 Professor_innen sowie für die Lehrbeauftragten, Habilitand_innen und studentischen Hilfskräfte.

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ohne Freistellung für ihr Amt** 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
- Selma Lampart und Marilena Wichmann aus der Gruppe der Studentinnen

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.

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 und eine_n Gleichstellungsbeauftragte_n der Fakultät für Berufungsangelegenheiten. Einige Fakultäten bestellten 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 in den Fakultäten 2014 waren:

- **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.' Birgit Gathof, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- **Philosophische Fakultät**
Jun.-Prof.' Dr.' Michaela Pelican, Berufungsbeauftragte
Jun.-Prof. Dr. Benjamin Beil, Berufungsbeauftragter
Prof.' Dr.' Marita Blattmann, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
Prof.' Dr.' Manuela Günter, Berufungsbeauftragte und Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
Prof. Dr. José Luis Garcia Ramón, Berufungsbeauftragter
- **Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**
Dr.' Isabell Witt, Berufungsbeauftragte
Dr.' Andrea Severing, Berufungsbeauftragte
Dr.' Silvia Gruhn, Berufungsbeauftragte
Prof.' Dr.' Sigrun Korsching, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen
- **Humanwissenschaftliche Fakultät**
Dr.' Claudia Nikodem, Berufungsbeauftragte
Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen

2.3 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Gesetzliche Grundlage / Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG NRW LGG NRW / UzK	Gäcke	100 %
Geschäftsleitung, DV-Koordinatorin, Webredaktion Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro SHK-Unterstützung des Büros und der Projekte	LGG NRW / UzK	Yardaş Adriani Woboril	100 % 75 % 10 h
Stellvertreterinnen aus dem Beirat für die Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO HG NRW	4 Frauen 17 Personen	ohne Frei- stellung
Öffentlichkeitsarbeit WHK/SHK	UzK	Ungänz/Book	12 h
Projektkoordination CHM ₂₀₀₁	UzK	Kaiser	50 %
Projektkoordination CHM PRO	Drittmittel	Kaiser	25 %
Projektkoordination CHM PRO _{med}	Drittmittel	Kaiser	25 %
Projektkoordination CHM MINT	Drittmittel	Schiffmann	50 %
Projektkoordination CHM FAMILIE WHF-Unterstützung	Drittmittel	Seibert Karaaslan	50 % 6 h
Projektkoordination Managementprogramm	Drittmittel	Schiffmann	25 %
Projektkoordination „Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung (IVG)“	Drittmittel	Schoop	50 %
Projektkoordination „Uni mit Kind, Beratung, strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen“	Drittmittel	Hellmig	100 % (50 % seit 08/2014)

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte	Mittelherkunft	Ausführung	Zeitanteil
Unterstützung und Mitwirkung bei universitären Gleichstellungsprozessen	UzK	Gäckle	30 %
Gremiensitzungen an der Universität Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hochschulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Beirat für die Gleichstellung von Frauen, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Berufsangelegenheiten...	UzK	Gäckle	20 %
Stellenbesetzungsverfahren	UzK	Gäckle, stv. GBs	5 %
Berufungsverfahren	UzK	Gäckle, stv. GBs	10 %
Beratung universitärer Einrichtungen	UzK	Gäckle	10 %
Beratung von Hochschulangehörigen Beratung „Uni mit Kind(ern)“	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 Projektkoordination: 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 Projektadministration (Personal- und Finanzen)	UzK und Drittmittel Drittmittel Drittmittel UzK UzK	Gäckle Kaiser, Schiffmann, Seibert Schiffmann Schoop, Hellmig Schoop Gäckle Yardas	15 % 35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR und Publikationen (WHK/WHF) Webredaktion	UzK	Gäckle/Un- gänz/Hegge/ Book Yardas	5 % / 10 h 15 %
Netzwerkpflege intern wie extern	UzK	Gäckle	5 %
Fonds für promovierende Eltern in Krisensituationen	UzK	Gäckle	2 %*

* Der Zeitanteil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übersteigt das 100 % Volumen ihrer Freistellung. Dies ist kein Rechen- oder Darstellungsfehler. Die angegebenen 122 % Arbeitsleistung entsprechen der Realität bei bereits sehr starker Priorisierung der gesetzlichen Aufgaben und Anliegen.

3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

3.1 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.

1. Jobsharing-Programm: Seit dem Jahr 2014 teilen sich bereits zwei Tandems eine Leitungsstelle in Bezug auf die Aufgaben und Verantwortung für jeweils zwei Jahre. Die bereits beschäftigte Leitungsperson reduziert dabei die eigene Anwesenheitszeit und ermöglicht einer Nachwuchsführungskraft den Einstieg. Ein Tandem besteht im Department Chemie und setzt sich aus einem wissenschaftlichen Beamten und einer wissenschaftlichen Angestellten zusammen. Das zweite Tandem befasst sich mit der Koordination eines Exzellenzclusters und besteht aus zwei wissenschaftlichen Angestellten. Sie werden seitens der Personalentwicklung durch Coachings begleitet. Die Abteilung Personalentwicklung klärte auch sämtliche beamt innenrechtlichen, monetären und inhaltlichen Fragen auf dem Weg zur Teilung der Leitungsstelle.
2. Implementierung von gendergerechten Berufungsverfahren: In Kooperation mit dem zentralen Berufungsmanagement und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement wird das Best-Practice- Berufungsverfahren sukzessive hinsichtlich der Schwerpunkte Chancengleichheit, Transparenz und Qualität unter Gender Mainstreaming-Aspekten erweitert.
3. Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren: Unter Berücksichtigung von Genderaspekten wurden diese in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement implementiert. Der Nachweis einer Teilhabe von Berufungskommissionsmitgliedern wird über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honoriert.
4. „Gender Management Scheme“: Das Rektorat erweiterte die bestehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten um Ziele im Bereich Gender. So werden z.B. das Erreichen festgelegter Stellenbesetzungsquoten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen gemäß Kaskadenmodell der DFG, die Implementierung eines eigenen Gleichstellungsprojektes und die Einrichtung von dezentralen Eltern-Kind-Zimmern zusätzlich aus Exzellenzmitteln honoriert.
5. Ausbau der bestehenden Mentoring-Programme für Studentinnen: Die bestehenden, strukturierten Mentoring-Programme wurden um einen innovativen Baustein ergänzt. Eine „Gender-Mentoring-Agentur“ vermittelt einer großen Zahl (ca. 270) von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine „n Mentor_in, verweist zur Entwicklung von Karriere-Skills“ regelmäßig Mentees wie Mentor_innen auf die zahlreich bestehenden Seminarangebote der CareerServices und unterstützt durch finanzielle Förderung bei der Teilhabe an Tagungen. Die Konzeption der „Gender Mentoring-Agentur“ ist erfolgt, die Umsetzung startete Ende 2014.

3.2 PP II 2015 - 2019

Das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln erhielt eine Spitzenbewertung in der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms II (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 04.07.2014). Somit kann im zweiten Schritt die Universität zu Köln drei weiblich besetzte Regelprofessuren über fünf Jahre durch das BMBF/MiWF NRW zur Förderung beantragen (gesamt ca. 1,15 Mio. €). Die dadurch frei werdenden Gelder fließen in die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts in den Jahren 2014 - 2019 über Strukturmaßnahmen und Gleichstellungsprojekte.

Die Universität zu Köln knüpft damit nahtlos an die erste Förderphase des Professorinnenprogramms I (2009 - 2014) an, in der sie bereits mit drei Professuren gefördert wurde und dessen zahlreiche Projekte aus dem dazugehörigen Gleichstellungskonzept erfolgreich umgesetzt und in Teilen verstetigt werden konnten.

3.3 Verstetigung von Projekten

Die aus der Förderphase des Professorinnenprogramm I als erfolgreich evaluierten Projekte

- „Cornelia Harte Mentoring 2001“ für Studentinnen und Doktorandinnen im Übergang in den Beruf,
- „Cornelia Harte Mentoring PRO“ für (Post-)Doktorandinnen und Habilitandinnen auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere,
- das „Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte“ sowie
- das „Female Career Center (FCC)“ zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen und Strategien für Frauen in Leitungsfunktionen und für Studentinnen, Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

konnten im Laufe des Jahres 2014 als dauerhaftes Angebot in das Genderportfolio der Universität zu Köln von der befristeten Leitung durch die Gleichstellungsbeauftragte in die Leitung der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ münden und werden dort weitergeführt und -entwickelt.

3.4 Total E-Quality 2014 - 2017

Die Universität zu Köln bewarb sich über eine umfassende Analyse ihrer Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen erneut um das Prädikat "Total E-Quality". Am 24.10.2014 wurde es ihr zum dritten Mal für die Geltungsdauer von drei Jahren verliehen.

3.5 Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahr 2014 wurde von den zentralen Akteur_innen im Bereich Gender ein gemeinsamer Flyer entworfen, um das Genderportfolio der Universität abzubilden. Ebenso wurde eine Logo-Familie für den Bereich „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ mit einem Hauptlogo und drei weiteren, die Sichtbarkeit der Unterbereiche verstärkenden, Logos entwickelt.



3.6 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

2013 trat die auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Richtlinie in Kraft. Sie beinhaltet Vorgaben zum Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Ansprechpartner_innen und ein erstes Maßnahmenpaket. Dieses Maßnahmenpaket wurde 2014 umgesetzt und beinhaltete u. a. eine intensive Öffentlichkeitsarbeit (Artikel, Flyer, Rundschreiben) und die Entwicklung eines Fortbildungsmoduls.

3.7 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2014 über Gleichstellungsmittel unterstützt:

- Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK i. H. v. 10.000 € pro Fakultät
- Gleichstellungsmittel des Landes wurden anteilig i. H. v. 40.000 € zur Etablierung eines Lehrbeauftragtenpools zur Förderung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt
- Aus Drittmitteln der Gleichstellungsbeauftragten wurden zwei WHK bei GeStiK gefördert
- Beratung im Ausbau der Organisationsstruktur
- Konzeption und Durchführung der Ringvorlesung „Gender & Economics“ im WS 2013/2014 über eine Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten

3.8 Modellakkreditierung

Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich mit GeStiK und dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement weiter 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 initiierte sie im Rahmen ihres aktiven Mitwirkungs- und Unterstützungsauftrags eigene Projekte. Im Folgenden werden ausschließlich die im Jahr 2014 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte knapp präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlicher beschrieben.

4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ wurde im Frühjahr 2014 erneut überarbeitet und in der dritten Auflage (2.000 Stück) herausgegeben. Geschlechtersensible oder inklusive Formulierung bedeutet, Sprache so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Der Leitfaden 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 ist intern wie extern stark nachgefragt: Es werden ca. 35 Anfragen pro Jahr aus dem gesamten Bundesgebiet nach Druckexemplaren gestellt.



4.2 Exzellente Gleichstellungsinstrumente

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

Die systematische Initiierung 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 Veranstaltungsreihe zur Geschlechterforschung“, „Moot Court Gender & Diversity“ und das „CHM FAMILIE“.

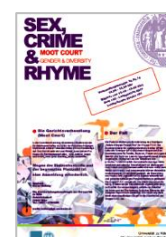
a) Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe zur Genderforschung (IVG)

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 2013/2014 fand eine Ringvorlesung „Gender & Economics“ in Kooperation mit GeStiK (Gender Studies in Köln) und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät statt. 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. Ebenso wurde im Juni 2014 ein Vortrag von Prof. Dr. Heinz-Jürgen Voß mit dem Titel „Die Auslöschung geschlechtlicher und sexueller Ambiguität mit der europäischen Moderne“ und das Seminar „Gegenbewegungen“ koordiniert. Finanziert wurde das Projekt bis Ende 2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I. Mit Auslauf der Projektgelder werden die Aufgaben GeStiK übernommen.



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 Studie-



renden der Rechtswissenschaft für Gender- bzw. Diversity-Aspekte in den zu verhandelnden Fällen. Am 16. Januar 2014 wurde unter dem Motto "Sex, Crime and Rhyme" die Indizierung eines Hip-Hop-Songs mit sexistischen und homophoben Inhalten verhandelt. Die Berichterstattung in einem Artikel des Kölner Stadtanzeigers vom 06.02.2014 war äußerst positiv. Finanziert wurde das Projekt bis Ende 2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I. Aufgrund der auslaufenden Finanzierung kann das Projekt nicht weitergeführt werden.

4.3 Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte

Das Projekt „Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte“ wurde von 2010 bis 2014 von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und bildet einen wichtigen Baustein der Personalentwicklung auf Führungskrääteebene. An insgesamt 12 Seminartagen werden verschiedene Themenkomplexe aus dem beruflichen Alltag einer Führungskraft an der Universität behandelt. Das Projekt wird in Kooperation mit der Sporthochschule Köln durchgeführt. Im März 2014 wurde der vierte Durchgang mit 15 Teilnehmerinnen erfolgreich abgeschlossen. Das Projekt wurde bis 31.12.2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I sowie Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten finanziert. Die Weiterführung des erfolgreichen Projekts konnte über die Hochschulleitung durch eine Verstetigung ab August 2014 in der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ erreicht werden.

4.4 Cornelia Harte Mentoring-Programme (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 die individuelle berufliche Zielsetzung werden die Mentees auf dem Karriereweg begleitet und unterstützt.

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

Sämtliche CHM-Programme beinhalten die bewährten Instrumente der professionellen Personalentwicklung: Die individuelle Mentoring-Beziehung, 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 Mentoring-Netzwerken 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 elfte Durchlauf mit 24 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt wurden bislang 99 Studentinnen/Doktorandinnen aller Fakultäten als Mentees und 100 Mentor_innen betreut. Die Laufzeit eines Durchgangs beträgt ca. ein Jahr.

Das Programm wurde bis 2014 aus Mitteln des Landes NRW zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages finanziert. Die Weiterführung des erfolgreichen Projekts konnte über die Hochschulleitung durch eine Verstetigung ab 2015 in der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ erreicht werden.



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 sechste Durchlauf mit 26 Mentees/Mentor_innen statt. Insgesamt wurden seit 2004 insgesamt 79 hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentees betreut und 79 Professor_innen als Mentor_innen gewonnen.

Das Programm wurde 2004 mit Mitteln des MIWF NRW gestartet und wurde bis Ende 2014 aus Mitteln des MIWF durchgeführt. Die Weiterführung des erfolgreichen Projekts konnte über die Hochschulleitung durch eine Verstetigung ab 2015 in der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ erreicht werden.



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} beendete im Jahr 2014 seinen zweiten Durchlauf mit sechs Mentees. Es wurde parallel zum CHM PRO durchgeführt, was synergetische Effekte in Bezug auf die Seminarangebote ermöglichte. Das Programm wurde bis zum 31.07.2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I, aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten und durch Unterstützung der Medizinischen Fakultät finanziert. Nach Auslaufen der Drittmittel wurde das Projekt, aufgrund der geringen Nachfrage, eingestellt. Die Medizinische Fakultät führt mittlerweile selbst Karrieretrainings für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch.



d) Cornelia Harte Mentoring MINT (CHM MINT)

Das CHM MINT verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in MINT-Berufsfeldern zu erhöhen und Frauen bei ihrer Karriereplanung im MINT-Bereich zu unterstützen: Es richtet sich an fortgeschrittene 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. Im Jahr 2014 wurde der zweite Durchlauf von 18 Mentees/Mentor_innen betreut. Die Laufzeit eines Durchlaufs inkl. Vor- und Nachbereitung beträgt ca. 1,5 Jahre. Insgesamt nahmen bereits 40 Mentees/Mentor_innen an dem Programm teil.



Finanziert wurde das Projekt bis Ende 2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I, aus Haushaltsmitteln der Gleichstellungsbeauftragten und durch Unterstützung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Das erfolgreiche Projekt kann über die Finanzierung durch die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und die Umsetzung innerhalb der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ ab dem Jahr 2015 für zwei Jahre dort weitergeführt werden.

e) Cornelia Harte Mentoring FAMILIE (CHM FAMILIE)

Der Wettbewerb „familie@unternehmen.nrw“ wurde im Jahr 2010 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 setzte 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 begleitete Frauen und Männer bei ihren Aufgaben, half mögliche Benachteiligungen aufgrund der Doppelbelastung abzufedern und unterstützte die Mentees bei der beruflichen Entwicklung. Der erste Durchlauf startete im Oktober 2012 mit 24 Mentees/Mentor_innen über einen Zeitraum von 15 Monaten mit anschließender Evaluation. Das Feedback war äußerst positiv. Das Programm wurde über eine Promotionsarbeit begleitet und bis Juli 2014 aus den Fakultäten, dem Strukturfonds der Universität zu Köln und dem Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) finanziert. Zur Weiterführung des Programms wurde ein ESF-Projektantrag in die Vorsichtung gegeben. Trotz positivem Feedback wurde von einer Antragsstellung abgesehen, da sich aufgrund des Projekterfolgs eine Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln für den Zeitraum 2015 bis 2017 ergab. Somit kann das Projekt in leicht modifizierter Form in zwei weitere Durchläufe gehen. Es bleibt in dieser Zeit bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt.

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“ in einem umfangreichen Online-Portal 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 2014 wurden 61 Beratungsgespräche (vgl. S. 8) 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. Auch die Universität bietet für Mitarbeitende zentrale Unterstützung beim Thema Vereinbarkeit über den „Dual Career & Family Support“, ebenso das Kölner Studentenwerk. Mit beiden kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte eng. Das Projekt wurde bis August 2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I finanziert. Zur Aufrechterhaltung des stark nachgefragten Angebots konnten Mittel aus dem „Hochschulpakt II“ zur Weiterführung mit dem Fokus auf studierende Eltern bis Ende 2016 akquiriert werden.

4.6 Genderkompetenzseminare

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet über eine Mitarbeiterin seit 2009 Schulungen zu Genderkompetenz an. Die Seminare werden von Verwaltungseinheiten und als Seminarbaustein von Mentoring-Programmen gebucht oder sind in das Angebot des Female Career Centers (FCC) und der Vorlesungsreihe „Berufsstrategien für Frauen“ des Career Services der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität eingebunden. Sie dienen der Sensibilisierung für Genderfragen im direkten Arbeitsfeld und erfreuen sich starker Nachfrage. Im Jahr 2014 wurde ein Genderkompetenzworkshop angeboten. Das Projekt wurde bis Ende 2014 aus Drittmitteln des Professorinnenprogramms I finanziert. Das Projekt kann aufgrund der auslaufenden Drittmittelförderung nicht weitergeführt werden.

4.7 Wettbewerb: Jenny Gusyk-Preis 2014

Der Jenny Gusyk-Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Gegenstand des Wettbewerbs waren bis 2013 ausschließlich gleichstellungsfördernde Strukturmaßnahmen. Die beste Maßnahme wurde mit einem Preisgeld in Höhe von 10.000 € ausgezeichnet. Bis zu diesem Zeitpunkt entstammten die Mittel für diesen Wettbewerb zentralen Hochschulmitteln und Mitteln des Strukturfonds zur Umsetzung der Gleichstellung des MIWF NRW. Um den Jenny Gusyk-Preis auch dauerhaft in der Universität verankern zu können, traf die Hochschulleitung auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten die Entscheidung, den Preis ab dem Jahr 2014 in drei Kategorien zu vergeben:



- Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 € für eine herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeit im Bereich Gender- oder Queer Studies an der Universität zu Köln mit der Bewertung mindestens „gut“
- Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 € für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme
- Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 € für eine Führungskraft, die aktiv Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Pflegearbeit und Beruf in der ihr zugeordneten Einheit erwirkt hat.

Die Preisträger_innen 2014 in den einzelnen Kategorien sind:

- Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“: Dr. Janis Block | Rechtswissenschaftliche Fakultät, Institut für Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht und Kristina Kemp | Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für Vergleichende Bildungsforschung und Sozialwissenschaften
- Jenny Gusyk „Innovationspreis“: Prof. Dr. Günter Schwarz | Institut für Biochemie
- Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“: Prof.' Dr.' Cornelia Richter | Institut für Evangelische Theologie
- Jenny Gusyk Preis „Sonderpreis 2014“ erhielt Prof.' Dr.' Anja Steinbeck | Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender

4.8 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 2014 wurden über diesen Fonds zwei Personen gefördert, die so ihre wissenschaftliche Qualifikation weiterführen bzw. fertigstellen konnten.

Die Mittel des Fonds entstammen dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten.