



Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2017

Inhaltsverzeichnis

Impressum	- 1 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	- 2 -
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	- 3 -
3. Finanzielle Ausstattung	- 4 -
4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten	- 5 -
5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene	- 7 -
5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen	- 7 -
5.2 Professorinnenprogramm II 2015 - 2019	- 7 -
5.3 Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“	- 7 -
5.4 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	- 7 -
5.5 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)	- 8 -
6. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten	- 8 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“	- 8 -
6.2 Wettbewerb: Jenny Gusyk Preise 2017	- 8 -
6.3 Projekt „Studieren mit Kind(ern)“	- 9 -
6.4 Projekt „Career Family Coaching (CFC)“	- 9 -
Anhang: Gender Datenreport 2017	- 10 -

Impressum

Universität zu Köln
Die Gleichstellungsbeauftragte
Eckertstraße 4
50931 Köln
0221 470-4830
gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de
www.gb.uni-koeln.de

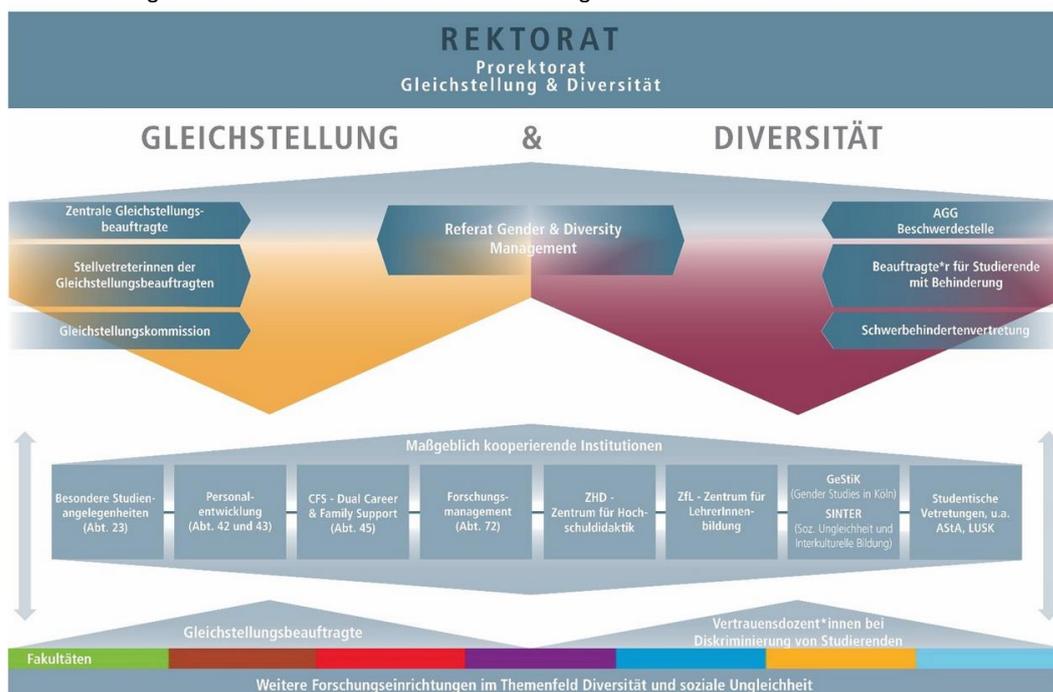
Köln, 15. Januar 2018

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die Integration einer zielorientierten innovativen Gleichstellungsstrategie ist fester Bestandteil der verschiedenen hochschulpolitischen Aktivitäten der Universität zu Köln. Darüber hinaus sichert die Universität zu Köln ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik über ein eigenes Qualitätsmanagement im Bereich Gleichstellung und über externe Begutachtungen:

- Total E-Quality Award 2004, 2007 und 2014.
- Erfolgreiche Teilhabe am Professorinnenprogramm I (Laufzeit 2009-2014) und Professorinnenprogramm II (Laufzeit 2014-2019) mit Spitzenbewertung des Gleichstellungskonzepts 2015-2019.
- Gesamtbewertung in Ranggruppe 5 von 12 im "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017" des CEWS und somit bei den "besten 3" Universitäten in NRW und bundesweit "TOP 19".
- Erster Rang im NRW-Gender Report 2016 (erneut nach 2013) u. a. durch die überdurchschnittliche Entwicklung in den Bereichen „Frauen in Leitungsgremien“, „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ und „Internationale weibliche Hochschulangehörige“.

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln verankert:



Aufgaben der zentralen Akteur_innen im Bereich Gleichstellung:

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Gleichstellung und Diversität	Überwachung und Umsetzung aller hochschulweiten Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität
Referat Gender & Diversity Management	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von Strategien und Maßnahmen
Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung der Dienststelle zur Ausführung des LGG NRW
Gleichstellungskommission	Beratung der Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen, Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Unterstützung der Fakultät bei der Ausführung des LGG NRW
Gender Studies in Köln	Fakultätsübergreifende Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Gender- und Queer Studies
Dual Career & Family Support / CFS	Zentrale Informations-, Beratungs- und Servicestelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen
Forschungsmanagement	Unterstützung bei Drittmittelakquise im Bereich Gender, Umsetzung von Teilprojekten im Bereich Gender

2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Gemäß der Grundordnung der Universität wird sie von der geschlechter- und statustruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission wiederum werden von allen Beschäftigten und Angehörigen der Universität gewählt.

Seit 2012 ist Dipl.-Soz. Päd.' Annelene Gäckle, M.A. 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. 49.800 Studierenden, 3.250 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 3.900 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 631 Professor_innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand_innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen | Daten | Fakten 2016).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** ohne Freistellung für ihr Amt wurden gewählt:

- Prof.' Dr.' Sabine Waffenschmidt und Prof.' Dr.' Birgit Gathof aus der Gruppe der Professorinnen
- Dipl.-Ing.' Ruth Lang, M.A. und Dr.' Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Heike Maria Reinecke und Selen Yıldızgördü aus der Gruppe der Studentinnen

Die Fakultäten benennen nach § 24 Hochschulgesetz (HG NRW) jeweils eine dezentrale **Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät** und ihre Stellvertretungen. Die Beauftragten werden für die Ausübung ihres Amtes über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen von den Fakultäten entlastet. Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren im Jahr 2017:

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Martina Fuchs

- Rechtswissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb

Prof.' Dr.' Johanna Hey, Stellvertreterin

- Medizinische Fakultät

Prof.' Dr.' Birgit Gathof

Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold, Stellvertreterin

- Philosophische Fakultät

Prof.' Dr.' Kirsten Schindler

Prof.' Dr.' Andrea Gutenberg, Stellvertreterin

Prof.' Dr.' Marja Järventausta, Stellvertreterin

- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Sigrun Korsching

Dr.' Karin Boessenkool, Stellvertreterin

Dr.' Andrea Severing, Stellvertreterin

Dr.' Isabell Witt, Stellvertreterin

- Humanwissenschaftliche Fakultät

Dr.' Claudia Nikodem

Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Grundlage / Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG und LGG NRW / UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung	LGG NRW / UzK	Yardaş	100 %
Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro		Adriani	75 %
Verwaltungsangestellte Unterstützung Gleichstellungsbüro		Woboril	8 h
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten	GO UzK	4 Personen	X
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	HG NRW / ZLV	14 Personen	Entlastung
Projektkoordination „Career Family Coaching“	Drittmittel / UzK	Arnau	50 %
Beraterin „Uni mit Kind, Beratung“, Website	HoPa III	Hellmig	50 %
Referentin der Sprecherin der LaKof NRW	UzK	Hellmig	25 %

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Ausführung	Zeitanteil
Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hochschulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten u.v.m.	Gäckle	50 %
Stellenbesetzungsverfahren	Gäckle, Stv. GBs	5 %
Berufungsverfahren	Gäckle, Stv. GBs	5 %
Beratung universitärer Einrichtungen	Gäckle	10 %
Beratung von Hochschulmitgliedern und -angehörigen Beratung „Uni mit Kind(ern)“	Gäckle Hellmig	10 % 50 %
Haushaltsangelegenheiten (Controlling, Planung, Mitteleinwerbung Projekte)	Gäckle Yardaş	5 % 50 %
Büro- und Projektleitung Projektadministration (Personal- und Finanzen)	Gäckle Yardaş	10 % 35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR & Publikationen, Webredaktion	Yardaş	15 %
Netzwerkpflege intern und extern	Gäckle	5 %

3. Finanzielle Ausstattung

I. Gleichstellungsbudget aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2017 Sachmittel in Höhe von ca. 27.000 Euro aus der Universität zu Köln für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung. Insgesamt wurden finanziert:

- Personalstelle der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle der Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros
- Personalstelle (0,75 %) des Sekretariates
- Personalstelle (8 h) zur Unterstützung der Projekte und des Büros
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Druckkosten, Projektbedarfe, Veranstaltungskosten
- Unterstützungsmittel für promovierende Schwangere / Eltern in Notlagen
- Finanzielle Unterstützung des Projekts „Career Family Coaching“.

II. Drittmittel aus dem Hochschulpakt III

Über Gelder aus dem Hochschulpakt III wird das Beratungsangebot „Uni mit Kind(ern)“ für (Promotions-)Studierende ermöglicht. Eine Rechtsassessorin berät 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 sogenannten „Sockelbetrag für Gleichstellung“ in Höhe von 180.000 Euro. Diese Mittel wurden, in Abstimmung mit dem Prorektorat für Gleichstellung und Diversität, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: u. a. werden daraus Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, GeStiK und der Lehrauftragspool „Gender Studies“ bezahlt.

4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über die §§ 15-19 LGG NRW und § 24 HG NRW. Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als gesetzlicher Querschnittsaufgabe. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden.

Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur der Universität zu Köln zeigt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Der Anteil von Frauen an allen Professuren ist mit 28 % insgesamt bzw. 21% auf W3-Professuren (2016) im NRW-Vergleich gut. Die Steigerungsquote bei W2- und W3-Professuren betrug in den Jahren 20015-2015 1,1 Prozentpunkte jährlich. Seit 2015 stagniert jedoch der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen bei 25 %. Auch die Neuberufungen von Frauen sind 2016 auf 31 % zurückgegangen (im Vergleich zu 36 % in 2015 und 38 % in 2014). In den Leitungspositionen der Hochschulverwaltung ist der Frauenanteil im Jahr 2017 auf 37 % Frauen gesunken (38 % in 2016 und 54 % in 2015).

Gemeinsam mit der Hochschulleitung werden daher Maßnahmen diskutiert und ergriffen.

Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen

Der Unterstützungs-, Beratungs- und Kontrollauftrag nach dem LGG NRW sichert die Einhaltung der vorgegebenen Standards im Bereich der Gleichstellung. Hierfür erfolgt die Teilnahme an relevanten Gremiensitzungen (z. B. Rektorat, Senat, Hochschulrat, IS Steering Committee der Exzellenzinitiative, Gleichstellungskommission, Lenkungsgremien von Genderprojekten der Exzellenzinitiative).

Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem LGG NRW sowie dem HG NRW ab dem Willensbildungsprozess 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 und Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt_innen, Teilnahme an den Berufungskommissionen und den Probevorträgen.

Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen an allen Berufungsverfahren teil. Darüber hinaus bündelt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten die Daten der Berufungsverfahren aus allen Fakultäten. Die Sichtung und Bewertung der Verfahren wird, nach Bericht durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen. Die abschließende Stellungnahme zum Verfahren obliegt nach dem LGG NRW ihr. Im Jahr 2017 wurden 113 Berufungsverfahren betreut (neue, laufende aus 2016 und in 2017 abgeschlossene), in denen in zwei Fällen eine kritische Stellungnahme zur vorgenommenen Reihung und in zwei Fällen ein Widerspruch gegen die Reihung nach § 19 LGG NRW erfolgte. Der Senat bzw. die Hochschulleitung setzten die Monita der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen konstruktiv um.

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 2017 in 936 (+13 % im Vergleich zu 2016) Personalmaßnahmen und 1.314 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik eingebunden.

Beratung und Information von Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt ihrem 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 unter anderem bezüglich geschlechtsspezifischer und sexualisierter Diskriminierungen, zu Einstellungs- und Berufungsverfahren, zu Beförderungen, zu arbeiten/studieren mit Kind und bietet ausführliche Informationen auf ihrer Webseite.

Sie wird bei dieser Aufgabe durch eine Mitarbeiterin aus Mitteln des Hochschulpaktes III mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit unterstützt. Im Jahr 2017 wurden 166 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen, davon 10 Beratungskontakte zu sexualisierter Diskriminierung. Zusätzlich erfolgten 163 Beratungen von ihrer Mitarbeiterin (Rechtsassessorin) insbesondere zu rechtlichen Fragen bezüglich „Uni mit Kind(ern)“.

Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2017

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gäckle	62	83 (davon 12 zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (davon 16 zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (davon 27 zu sexualisierter Diskriminierung)	162 (davon 17 zu sexualisierter Diskriminierung)	166 (davon 10 zu sexualisierter Diskriminierung)
Hellmig	82	46	61	149	104	163

Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2017

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
Gäckle	19	25	2	5	12	21	28	54
Hellmig	58	17	7	11	22	27	4	17

Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2017

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor_innen	Sonstige
Gäckle	9	40	77	9	25	6
Hellmig	118	3	14	20	4	4

Beratungskontakte nach Geschlecht 2017

Beraterin	weiblich	männlich	inter_divers	Paare / Gruppen
Gäckle	140	26	0	0
Hellmig	150	10	0	3

Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den internen und externen Gleichstellungsakteur_innen erfolgte im Jahr 2017 über:

- a) Gremien
 - Netzwerk Stellvertreterinnen (3-mal jährlich)
 - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
 - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
 - Steuerungsgruppe BEM und BGM (4-mal jährlich)
 - Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs (3-mal jährlich)
 - AG Familienfreundlichkeit in der Verwaltung (ca. 3-mal jährlich)
 - AG Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung (2-mal jährlich)
- c) Netzwerke
 - Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle (1-mal monatlich)
 - Netzwerktreffen des „Gender Netzwerks der UzK“ (3-mal jährlich)
 - Netzwerktreffen von GeStiK (4-mal jährlich)
- d) Veranstaltungen

Externe Vernetzung

Die (über-)regionale Vernetzung zur Platzierung gleichstellungsrelevanter Themen einerseits und zur Informationsgewinnung und -weitergabe andererseits erfolgte über:

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen und im Amt als Sprecherin der LaKof NRW
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Teilhabe am Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten „GEx“
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
- Vernetzung mit dem Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MKW NRW.

5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht mit der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität die in der Exzellenzinitiative beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität zu Köln.

1. Jobsharing-Programm: Seit dem Jahr 2014 können sich zwei Personen eine Leitungsstelle bezüglich Aufgaben und Verantwortung für die Dauer von jeweils zwei Jahren teilen. Die bereits beschäftigte Leitungsperson reduziert dabei die eigene Anwesenheitszeit und ermöglicht einer Nachwuchsführungskraft den Einstieg. Die Tandems werden seitens der Personalentwicklung durch Coachings begleitet. Die Abteilung Personalentwicklung klärt 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 Gender & Diversity Management wird der Best-Practice-Leitfaden für Berufungsverfahren sukzessive hinsichtlich der Schwerpunkte Chancengerechtigkeit, Transparenz und Qualität erweitert.
3. Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren: Unter Berücksichtigung von Genderaspekten wurden die Schulungen in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat Gender & Diversity Management implementiert.
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 sowie die Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusätzlich aus Mitteln der Exzellenzinitiative honoriert.
5. Ausbau der bestehenden Mentoring-Programme für Studentinnen: Die bestehenden, strukturierten Mentoring-Programme wurden um einen innovativen Baustein ergänzt. Eine „GenderMentoring-Agentur“ vermittelt Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen eine_n Mentor_in, verweist zur Entwicklung von „Karriere-Skills“ regelmäßig Mentees wie Mentor_innen auf die zahlreich bestehenden Seminarangebote der Career Services und unterstützt durch finanzielle Förderung bei der Teilhabe an Tagungen.
6. Wiedereinstiegsstellen: Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden nach einer Pause beim Wiedereinstieg in die Wissenschaft über eine einjährige Stelle gefördert, um ihr Promotionsvorhaben wieder aufzunehmen oder wieder in die PostDoc-Phase einsteigen zu können.
7. Überbrückungsstellen: Mit den Überbrückungsstellen schließt die Universität zu Köln Beschäftigungslücken, die zwischen zwei Qualifikationsstufen oder im Übergang zwischen zwei Forschungsprojekten entstehen können. Gefördert werden exzellente Wissenschaftlerinnen, die ohne Beschäftigungsverhältnis sind oder deren Beschäftigung ausläuft und die in absehbarer Zeit eine Weiterbeschäftigung in Aussicht haben.

5.2 Professorinnenprogramm 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). Im zweiten Schritt warb dann die Universität zu Köln die Förderung von drei weiblich besetzten Regelprofessuren durch das BMBF und MIWF NRW im Gesamtfördervolumen von ca. 1,9 Mio. Euro für die Jahre 2015-2020 ein. Die dadurch frei werdenden Gelder fließen insbesondere in die Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Postdoktorandinnen:

- Postdoc-Programm "Network & Exchange - NetEx": Mobilitäts-Stipendien für weibliche Postdocs zur internationalen Vernetzung
- KidsCare: Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Stellenpool für neuberufene Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Rotierende Gastdozentur „Gender Studies“.

5.3 Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“

Die Universität erhielt eine Förderung für die Jahre 2016-2018 i. H. v. 225.000 € aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ des MIWF NRW im Förderstrang „Genderdenomination“ für die Denomination einer Professur in der Medizinischen Fakultät „Medizinische Psychologie: Neuropsychologie und Gender Studies“.

5.4 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

2013 trat die auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ in Kraft. Sie beinhaltet Vorgaben zum Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung und benennt Ansprechpartner_innen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Richtlinie sowie die Beratungen zum Thema obliegen der Gleichstellungsbeauftragten.

5.5 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2017 über Gleichstellungsmittel gefördert: Die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK i. H. v. 10.000 Euro pro Fakultät. Die Gleichstellungsmittel des Landes aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ wurden anteilig i. H. v. 20.000 Euro zur Weiterführung des Lehrbeauftragtenpools zur Verankerung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt.

6. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 Abs. 1 LGG NRW fachlich weisungsfrei. Zur Förderung der Chancengerechtigkeit initiierte sie im Rahmen ihres aktiven Mitwirkungs- und Unterstützungsauftrags eigene Projekte. Im Folgenden werden ausschließlich die im Jahr 2017 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlicher beschrieben.

Alle weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die von den zahlreichen Akteur_innen der Universität in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, sind auf den Seiten <http://www.vielfalt.uni-koeln.de/9409.html> einzusehen.

6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Gendersensible 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“ zeigt auf, wie dies in Übereinstimmung mit den Anforderungen von Gesetzgebung, Rechtschreibung, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit gelingen kann. Anhand zahlreicher Formulierungshilfen erleichtert er den Einstieg und die Arbeit. Der Leitfaden ist in digitaler Form und als Druckexemplar intern sowie extern stark nachgefragt.



6.2 Wettbewerb: Jenny Gusyk Preise 2017

Der Jenny Gusyk Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Preis wird inzwischen in drei Kategorien verliehen:

- Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 Euro 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 Euro für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme,
- Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 Euro 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 2017 in den einzelnen Kategorien sind:

- **Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“:** Frederic Rukes aus der Philosophischen Fakultät für seine herausragende wissenschaftliche Masterarbeit „Strangeways, Here We Come: Queer Discourse and the Disruption of Normativity in Morrissey and the Smiths.“ - Untersuchung der Songtexte des Musikers Morrissey und seiner ehemaligen Band The Smiths bezüglich normativer Darstellung von Geschlecht und Sexualität.
- **Jenny Gusyk „Innovationspreis“:** „Arbeitsgemeinschaft Karrierewege“ in der Klinik und Poliklinik für Neurologie an der Medizinischen Fakultät, vertreten durch Dr. med. Sabine Vay. Die Arbeitsgemeinschaft, eine Gruppe von sechs Ärztinnen, fördert und unterstützt gezielt den weiblichen Führungsnachwuchs in der Klinik.
- **Jenny Gusyk Sonderpreis „Innovation“:** Autonomes Referat des ASTa „Studieren mit Kind“, vertreten durch Frau Catharina Gündel.
- **Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“:** Professorin Marja Järventausta & Professor Stephan Michael Schröder aus der Philosophischen Fakultät für das Vorleben der Vereinbarkeit einer familienfreundlichen (Wissenschafts-) Kultur, in der Elternschaft, Studium und Wissenschaftskarriere.

6.3 Projekt „Studieren mit Kind(ern)“

Das Studium oder eine Stelle als studentische Hilfskraft mit Kind stellen eine ganz eigene Herausforderung dar. Eine vertrauliche sowie unabhängige Beratung und Information von Studierenden



und ihren Angehörigen ist eine wichtige Unterstützung bei der Planung bzw. Umsetzung ihrer Familienphase. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen einen hohen Beratungs-, Informations- und Aufklärungsbedarf, z. B. zu Prüfungsmöglichkeiten während der Beurlaubung, Vorgaben von Prüfungsordnungen, Härtefallregelungen, Ansprüchen auf Verlängerung von Arbeitsverhältnissen, die durch Kindererziehungszeiten unterbrochen wurden, und vieles mehr. 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 aktualisiert und ergänzt.

Zusätzlich wird eine persönliche Beratung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2017 wurden 163 Beratungsgespräche (vgl. S. 6) geführt. Die Beratung erfolgt vertraulich und unabhängig, gegebenenfalls werden Kontakte zur Personalabteilung, den Fakultäten und weiteren Institutionen bzw. Ansprechpersonen vermittelt. Darüber hinaus berät zum Thema Vereinbarkeit auch der „Dual Career & Family Support“ für Mitarbeitende, ebenso das Kölner Studierendenwerk für Studierende. Mit beiden Institutionen wird eng kooperiert.

6.4 Projekt „Career Family Coaching (CFC)“

Eine Wissenschaftskarriere oder ein erfolgreiches Studium mit der Elternrolle befriedigend in Einklang zu bringen, birgt besondere Herausforderungen: Zeitliche wie räumliche Flexibilität, unsichere Beschäftigungsbedingungen bzw. Zukunftsperspektiven sowie hohe Anforderungen an die Selbstorganisation sind nur einige davon. Diese Schwierigkeiten sind ein zentraler Grund dafür, dass vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere in der prekären Post-Doc-Phase die Wissenschaft verlassen.



Das Projekt „Career Family Coaching (CFC)“ unterstützt daher in Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte, die als Eltern Familienarbeit leisten und trägt damit auf individueller Ebene zur Vereinbarung von Familie und Studium/Wissenschaft bei. Das Programm zielt prioritär auf die Reflexion der eigenen Ziele und Bedürfnisse sowie auf den Kontakt zu anderen (angehenden) Wissenschaftler_innen und Studierenden mit Kind/ern. Einer Gruppe von 16 Teilnehmenden bietet es jeweils 12 Monate Workshops sowie Vernetzung und kollegiale Beratung in Support-Groups. Dieses Kernprogramm kann je nach individuellem Bedarf optional durch die Bausteine „(Mehrpersonen)Coaching“ und „One-to-One-Mentoring“ ergänzt werden. Im September 2017 startete der dritte Durchgang des CFC.

Anhang: Gender Datenreport 2017



Wissenschaftliches hauptberufliches Personal Frauenanteile 2016

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fak.)	
	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.902	50%
DozentInnen/AssistentInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	330	64%
Wissenschaftliches Personal insgesamt (ohne ProfessorInnen)	4.232	51%
davon drittmittelfinanziert	1.620	55%
davon teilzeitbeschäftigt	2.026	59%

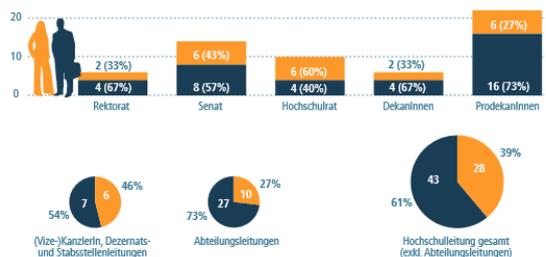
Datengruppe: Abz. 46/Abz. 13, November 2017

Personal in Technik und Verwaltung Frauenanteile 2016

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fak.)	
	Gesamt	Frauen
Auszubildende und PraktikantInnen	254	53%
Bibliothekspersonal	171	80%
Sonstiges Personal	109	34%
Technisches Personal	1.212	65%
Verwaltungspersonal	1.502	65%
Gesamt	3.248	69%

Datengruppe: Abz. 46/Abz. 13, November 2017

Hochschulleitung Geschlechterverteilung 2017



Datengruppe: eigene Auszählung, Sonntag 21.10.2017

Wissenschaftliche Qualifikationsstufen Geschlechteranteile 2006 | 2016 Uzk gesamt (Angaben in Prozent)

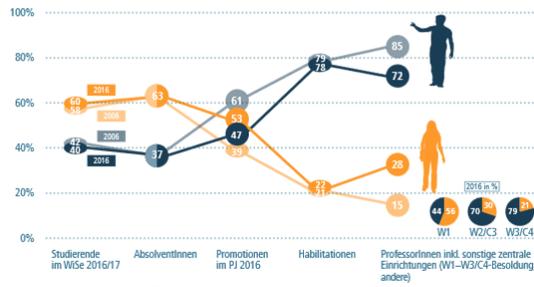


Diagramm: Statistik 01/02: 46, Abr. 12, Oktober 2017

Studierende, AbsolventInnen und Promotionen Frauenanteile nach Fakultäten 2016

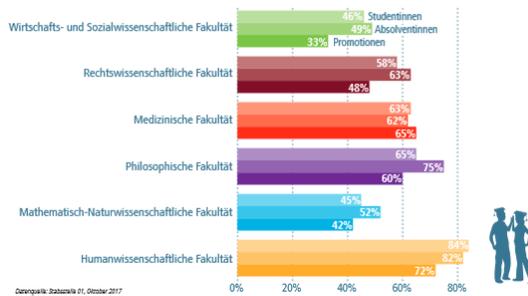


Diagramm: Statistik 01, Oktober 2017

PostdoktorandInnen Frauenanteile nach Fakultäten 2016

Fakultät	Habilitationen 2016		Nachwuchsgruppenleitungen 2016		JuniorprofessorInnen (W1) 2016	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	1	0%	0	–	22	55%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	1	0%	0	–	5	60%
Medizinische Fakultät	25	20%	19	5%	2	0%
Philosophische Fakultät	7	43%	3	67%	18	72%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	4	0%	6	83%	3	33%
Humanwissenschaftliche Fakultät	3	33%	2	50%	8	50%
Sonstige zentrale Einrichtungen	–	–	–	–	4	50%
Gesamt	41	22%	30	30%	62	56%

Diagramm: Statistik 01/02: 46/02: 12, Oktober/November 2017

ProfessorInnen Frauenanteile nach Fakultäten 2016

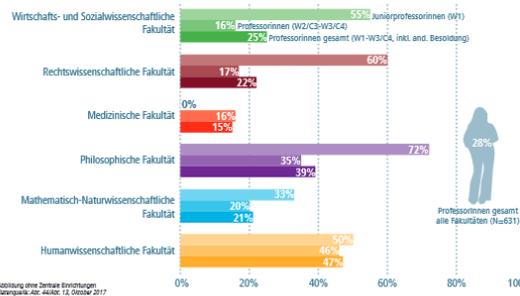


Abbildung ohne zentrale Einrichtungen
Diagramm: Abr. 46/02: 12, November 2017

Neuberufungen Frauenanteile nach Fakultäten 2014-2016

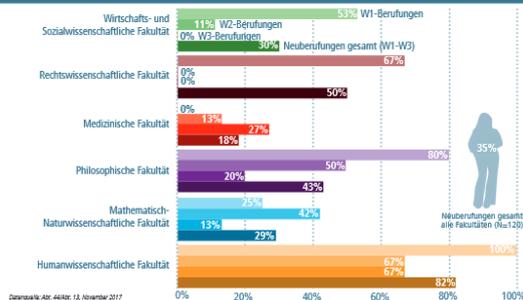


Diagramm: Abr. 46/02: 12, November 2017