



# Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

## **Tätigkeitsbericht 2019**

## Inhaltsverzeichnis

Impressum .....	- 1 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....	- 2 -
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen .....	- 3 -
3. Finanzielle Ausstattung .....	- 3 -
4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 4 -
5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene .....	- 6 -
5.1 Exzellenzinitiative 2015-2019 .....	- 6 -
5.2 Professorinnenprogramme II und III .....	- 6 -
5.3 Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung .....	- 7 -
5.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK) .....	- 7 -
6. Projekte der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 7 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ .....	- 7 -
6.2 Auszeichnung: Jenny Gusyk Preise 2019 .....	- 7 -
6.3 100 Jahre Frauenstudium: „Frauen starten durch!“ .....	- 8 -

### Impressum

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

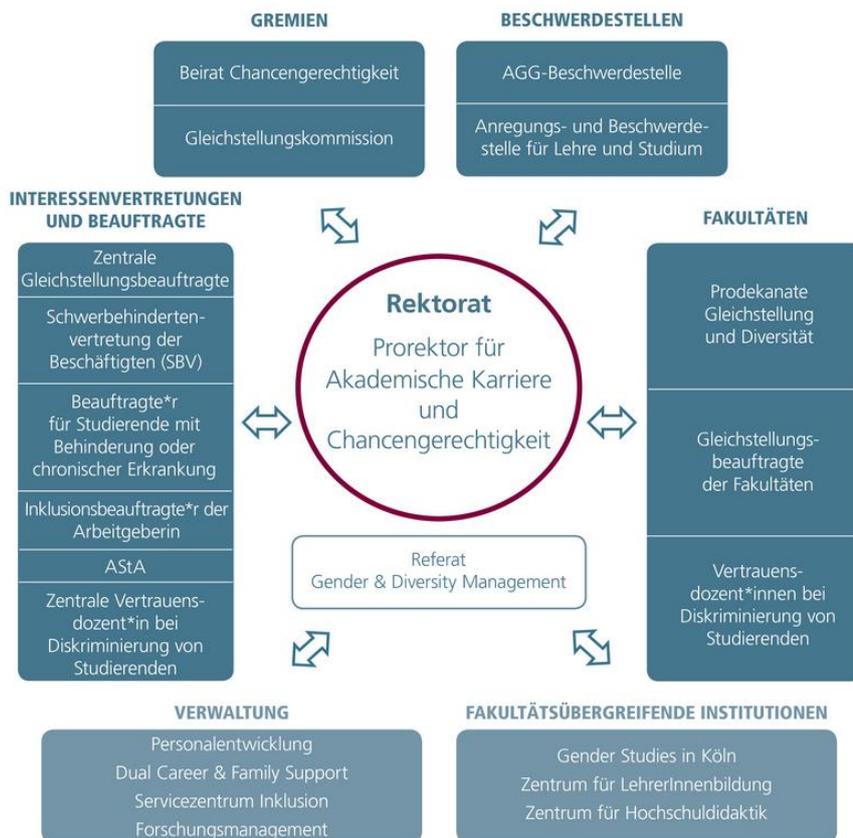
Köln, 10. Januar 2020

# 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 und über externe Begutachtungen wie

- Total E-Quality Award 2004, 2007, 2014 und 2018.
- Professorinnenprogramme I (2009-2014), II (2015-2019) und III (2019-2024)
- CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019: Gesamtbewertung in Ranggruppe 5 von 12 und somit unter den "besten 6" Universitäten in NRW und bundesweit "TOP 21" (versus noch TOP 24 in 2015).
- NRW-Gender Report 2019: Erneut erster Rangplatz nach 2013 und 2016.

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnitts- und Leitungsaufgabe verankert:



Aufgaben der zentralen Akteur\*innen im Bereich Gleichstellung:

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Akademische Karriere & Chancengerechtigkeit	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 die Gleichstellungsbeauftragte von der geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission selbst 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 Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) Ansprechpartnerin für die ca. 49.000 Studierenden, 6.100 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 5.800 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 649 Professor\*innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand\*innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2017).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene** 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 Yildizgördü 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. Als Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren in 2019 tätig:

### - **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 (bis April 2019)

Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold (seit Mai 2019)

Prof.' Dr.' Uta Drebber, Stellvertreterin

Prof.' Dr.' Jessica Leers, Stellvertreterin

Prof.' Dr.' Sandra Liakopoulos, Stellvertreterin

PD. Dr.' Nicole Skoetz, Stellvertreterin

### - **Philosophische Fakultät**

Prof.' Dr.' Kirsten Schindler (bis Oktober 2019)

Prof.' Dr.' Katajun Amirpur (ab November 2019)

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. Katrin Schrader, Stellvertreterin

Dr. Anna-Christin Söhling, Stellvertreterin

Dr.' Isabell Witt, Stellvertreterin

### - **Humanwissenschaftliche Fakultät**

Dr.' Claudia Nikodem

Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

## 3. Finanzielle Ausstattung

### I. Gleichstellungsbudget aus Landesmitteln

Der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2019 Sachmittel in Höhe von ca. 20.200 Euro aus Landesmitteln für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden folgende Personalmittel bereitgestellt:

- Personalstelle (100 %) der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle (100 %) der Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros
- Personalstelle (0,75 %) des Sekretariates
- Personalstelle (8 h) zur Unterstützung der Projekte und des Büros (Wegfall im September)

## II. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MKW NRW

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhielt die Universität zu Köln Mittel in Höhe von 210.000 Euro. Diese Mittel wurden in Abstimmung mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: u. a. wurden hieraus Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Vernetzungs- und Mobilitätsprogramme für (Post)Doktorandinnen, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, die zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gender Studies in Köln, der Lehrauftragspool „Gender Studies“ und die jährlich vergebenen Jenny Gusyk-Gleichstellungspreise der Universität unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt aus diesen Mitteln weitere Entlastung in Form einer halben Mitarbeiter\*innenstelle.

<b>Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen, 31.12.2019</b>	<b>Mittelherkunft</b>	<b>Name (Frau)</b>	<b>Volumen</b>
Gleichstellungsbeauftragte	UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung Referentin der Gleichstellungsbeauftragten Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro	UzK Landesprogramm NRW UzK	Yardaş Schumacher Keyßner	100 % 50 % 75 %
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene	ohne Freistellung/Mittel	4 Personen	
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen	19 Personen	Ø 2 SWS

## 4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

### Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über §§ 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 30 % insgesamt bzw. 22% auf W3-Professuren (2017) im NRW-Vergleich gut. Seit 2015 bewegt sich der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen nur noch leicht und der Frauenanteil bei Abteilungsleitungen sinkt stetig. 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, Gleichstellungskommission).

### 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, Beförderungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\*innen, Tenure-Verfahren, Kündigungen, 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 2019 wurden 119 laufende Berufungsverfahren betreut, in denen in 4 Fällen eine kritische Stellungnahme zur Berücksichtigung einer Kandidatin in der externen Begutachtung bzw. zur vorgenommenen Reihung und in 5 Fällen ein Widerspruch gegen die Reihung nach § 19 LGG NRW erfolgte. Die Fakultäten, 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 war 2019 in 585 Personalmaßnahmen der Universität und 1.364 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. Im Jahr 2019 erfolgten 198 Beratungen für Hochschulangehörige, davon 34 Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung.

#### Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2018

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gäckle	62	83 (12 zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (16 zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (27 zu sexualisierter Diskriminierung)	162 (17 zu sexualisierter Diskriminierung)	166 (10 zu sexualisierter Diskriminierung)	197 (34 zu sexualisierter Diskriminierung)	198 (34 zu sexualisierter Diskriminierung)
Mitarbeiterin	82	46	61	149	104	163	153	entfallen

#### Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2019

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
Gäckle	33	45	3	9	30	26	21	31

#### Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2019

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor*innen	Sonstige
Gäckle	25	41	55	2	73	2

#### Beratungskontakte nach Geschlecht 2019

Beraterin	weiblich	männlich	inter*divers
Gäckle	179	19	k.A.

### Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den internen und externen Gleichstellungsakteur\*innen erfolgte u.a. über:

- a) Gremien
  - Netzwerk Stellvertreterinnen
  - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
  - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
  - Steuerungsgruppe BEM und BGM (4-mal jährlich)
  - AG Familienfreundlichkeit in der Verwaltung (ca. 3-mal jährlich)
  - AG Antidiskriminierung (4-mal jährlich)
  - AG zur Entwicklung der Richtlinie „Antidiskriminierung“ (6mal im Jahr)
- c) Netzwerke
  - Jour fixe mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit
  - 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
  - Jährliches GenderForum, organisiert durch das Prorektorat
  - „Frauen starten durch!“. Veranstaltung zum 100jährigen Frauenstudium an der UzK

## Externe Vernetzung

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

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika (LaKof NRW), insbesondere über die Wahrnehmung des Amtes als Sprecherin der LaKof NRW
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe am Erweiterten Vorstand der Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Austausch mit dem 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 2015-2019

Die Gleichstellungsbeauftragte überwachte mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit die von 2014-2019 in der Exzellenzinitiative verankerten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität zu Köln:

1. **Jobsharing-Programm:** Seit dem Jahr 2014 konnten 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. Das Personaldezernat begleitet dieses Angebot als grundständiges Angebot der Universität zu Köln weiter.
2. **Implementierung von gendergerechten Berufungsverfahren:** In Kooperation mit dem zentralen Berufsmanagement und dem Referat Gender & Diversity Management wurde der Best-Practice-Leitfaden und die Berufsordnung 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 den innovativen Baustein einer „GenderMentoring-Agentur“ ergänzt. Sie 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. Dieses Angebot wird verstetigt in der Abteilung „Personalentwicklung“ weitergeführt.
6. **Back-Up-Service:** Die UzK-eigene Kindertagesstätte Paramesium wurde um das Angebot eines Backup-Service mit 20 Plätzen zur kurzfristigen Kinderbetreuung in besonderen Situationen erweitert. Das Angebot wird mit 10 Plätzen in der Abteilung „Dual Career & Family Support“ verstetigt weiter geführt.
7. **Wiedereinstiegsstellen:** Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen wurden beim Wiedereinstieg in die Wissenschaft über eine einjährige Stelle gefördert, um ihr Promotionsvorhaben oder ihre Postdoc-Phase wieder aufzunehmen zu können.
8. **Überbrückungsstellen:** Mit den Überbrückungsstellen schloss die Universität zu Köln Beschäftigungslücken von exzellenten Wissenschaftlerinnen, die zwischen zwei Qualifikationsstufen oder im Übergang zwischen zwei Forschungsprojekten entstanden.

### 5.2 Professorinnenprogramme II und III

Das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln erhielt eine Spitzenbewertung in der *zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms 2015-2020* (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 04.07.2014). Im zweiten Schritt warb die Universität zu Köln die Förderung von drei weiblich besetzten Regelprofessuren durch das BMBF und MIWF NRW im Gesamtfördervolumen von ca. 1,9 Mio. ein. Die dadurch frei gewordenen Gelder flossen in die Förderung von Postdoktorandinnen:

- Postdoc-Programm "Network & Exchange": Mobilitäts-Stipendien für weibliche Postdocs zur internationalen Vernetzung
- Kids&ElderCare: Zuschüsse zu Kinderbetreuungs- oder Hilfskraftkosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Stellenpool für neuberufene Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Rotierende Gastdozentur „Gender Studies“.

Gemeinsam mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit wurde im April 2019 das „Gleichstellungszukunftskonzept der Universität zu Köln 2019-2024“ erstellt und im Rahmen der Antragsrunde zum Folgeprogramm „Professorinnenprogramm III“ eingereicht. Es erhielt ebenfalls eine positive Bewertung (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 09.11.2018). Damit konnte die Universität zu Köln die Förderung von zwei neuberufenen Professorinnen im Gesamtfördervolumen von ca. 0,9 Mio. Euro für die Jahre 2019-2024 beantragen. Die dadurch eingeworbenen Mittel fließen erneut in Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in die Förderung von Postdoktorandinnen. Die Universität knüpft damit nahtlos an die erfolgreiche erste und zweite Förderphase an, in der sie bereits mit jeweils drei Professuren durch das Bundes- und das Landeswissenschaftsministerium gefördert wurde.

### 5.3 Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung

Im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ wurde im Jahr 2019 die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing verabschiedet. Sie definiert unerwünschte Handlungen, eröffnet Betroffenen Verfahrenswege und benennt Ansprechpartner\*innen.

### 5.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2019 über Gleichstellungsmittel gefördert: Die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK mit jeweils 10.000 € pro Fakultät und 20.000 € wurden über Mittel aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ zur Weiterführung des Lehrbeauftragtenpools zur Verankerung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt.

## 6. Projekte 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 <https://vielfalt.uni-koeln.de/angebote-massnahmen.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 und wurde 2019 überarbeitet.



### 6.2 Auszeichnung: Jenny Gusyk Preise 2019

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

- Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme,
- 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 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.



Der Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro ging an das Exzellenzcluster ECONtribute, in Vertretung durch Herrn Prof. Matthias Heinz. Das Gleichstellungskonzept von ECONtribute ist eine innovative Strukturmaßnahme im Bereich Berufungen und entfaltet bereits große Strahlkraft:

bewusst breit gehaltene Ausschreibungen von Professuren verbinden sich mit gezielten pre-Recruitingmaßnahmen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und einem Programm zur Kontaktpflege mit vielversprechenden Kandidatinnen über ein einzelnes Berufungsverfahren hinaus. Damit hat ECONtribute ein beeindruckendes Gleichstellungskonzept entwickelt und setzt es konsequent um. Kandidatinnen und Neuberufene können so eine Role-Model-Funktion in der WiSo-Fakultät einnehmen. Die Arbeit von ECONtribute hat Vorbildcharakter für forschungsstarke Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und macht Köln als attraktiven Standort für chancengerechte Wissenschaft bekannt.

Der *Jenny Gusyk "Nachwuchspreis"* in Höhe von 1.000 Euro für herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeiten im Bereich der Gender & Queer Studies in Höhe von 1.000 Euro wurde geteilt und mit jeweils 500 Euro vergeben an:

- a. Christiane Jopek (Historische Bildungsforschung/Gender History) für die Arbeit mit dem Titel „Homosexuelle Frauen im „Dritten Reich“ im Spannungsfeld von nationalsozialistischer Frauenideologie, Bevölkerungspolitik und Verfolgung“ und
- b. David Michel (Psychologie) für die Arbeit mit dem Titel „Kritisch-psychologische und queertheoretische Kritiken an verbreiteten Geschlechtererhebungen“.

Der *Jenny Gusyk Preis "Familienfreundliche Führung"* in Höhe von 1.000 Euro ging an Herrn Andreas Dömmecke, Leiter des Dezernates für Studierendenangelegenheiten, der als Führungskraft die Verantwortung für die Gestaltung, Aufrechterhaltung und stete Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und unterstützenden Kultur in seinem Team übernommen hat und von seinem Team für diesen Preis vorgeschlagen wurde.

### 6.3 100 Jahre Frauenstudium: „Frauen starten durch!“

Am 11. April 2019 feierte die Universität zu Köln im Rahmen ihres Jubiläums zur Neugründung auch das 100jährige Frauenstudium mit der Veranstaltung "Frauen starten durch!": auf den Tag genau vor 100 Jahren nahm 1919 die erste Studentin, Jenny Gusyk, ihr Studium an der Universität zu Köln auf. Nach einer Begrüßung durch die Prorektorin Prof. Dr. Manuela Günter warf Prof. Ute Planert in einem Kurzvortrag einen Blick auf die Situation von Studentinnen in den Jahren der Öffnung des Studiums für Frauen. Anschließend präsentierte die erfolgreiche Geschäftsführerin und Start-up-Gründerin Insa Klasing ihre Erfahrungen als Frau auf ihrem erfolgreichen Karriereweg. Geendet wurde mit humorvoll-starkem Musikkabarett von Sarah Hakenberg mit dem Titel "Nur Mut!" und einem kleinen Stehimbiss zum Netzwerken. Es nahmen ca. 200 Personen an der Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten in der Aula II teil.

