



Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2020

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 Professorinnenprogramm III	- 6 -
5.2 Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung	- 6 -
6. Projekte der Gleichstellungsbeauftragten	- 6 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeugENDERe Sprache“	- 7 -
6.2 Auszeichnung: Jenny Gusk Preise 2020	- 7 -
6.3 Einrichtung von WCs für alle Geschlechter	- 7 -
6.4 Erfassung der Geschlechtsoption „divers“ nach PStG	- 7 -
Anhang „Gender Datenreport 2019“	- 8 -

Impressum

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

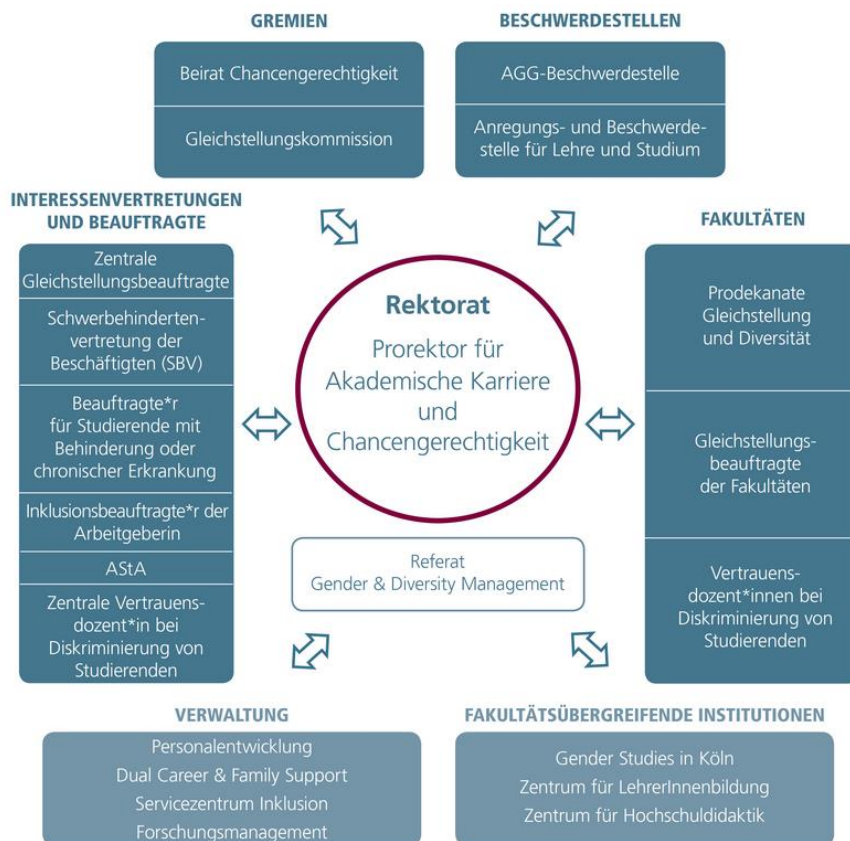
Köln, 07. Januar 2021

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 erfolgreichen Gleichstellungsaktivitäten über ein eigenes Qualitätsmanagement und über externe Begutachtungen wie

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

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnitts- und Leitungsaufgaben wie folgt 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
Beirat Chancengerechtigkeit	Externe Beratung der UzK zur Strategie Chancengerechtigkeit
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	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 50.300 Studierenden, 4.370 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 4.710 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 658 Professor*innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand*innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2018).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene** ohne Freistellung für ihr Amt sind gewählt:

- Prof.' Dr.' Kirsten Schindler aus der Gruppe der Professorinnen
- Dr.' Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic und Janka Brockfeld-Mortag aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Pauline Klein 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 im Jahr 2020 tätig:

- **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

Prof.' Dr.' Martina Fuchs
Phyllis Bußler, Stellvertreterin

- **Rechtswissenschaftliche Fakultät**

Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb
Prof.' Dr.' Johanna Hey, Stellvertreterin

- **Medizinische Fakultät**

Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold
Prof.' Dr.' Uta Drebbler, Stellvertreterin
Prof.' Dr.' Jessica Leers, Stellvertreterin
Prof.' Dr.' Sandra Liakopoulos, Stellvertreterin
PD. Dr.' Nicole Skoetz, Stellvertreterin

- **Philosophische Fakultät**

Prof.' Dr.' Katajun Amirpur
Prof.' Dr.' Andrea Gutenberg, 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 8.300 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

II. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MKW NRW

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhielt die Universität zu Köln Mittel in Höhe von 230.000 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 Gussyk-Gleichstellungspreise der Universität unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt aus diesen Mitteln weitere Entlastung in Form einer halben Mitarbeiter*innenstelle.

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen, 31.12.2020	Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen
Gleichstellungsbeauftragte	UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung	UzK	Yardaş	100 %
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	Landesprogramm NRW	Schumacher/ Thomas	50 %
Mitarbeiterin „Gendergerechte Berufungsverfahren“ (seit 10/2020)	PP III/Landesprogramm	Dr. Kolwes	50 %
Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro	UzK	Keyßner	75 %
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene	ohne Freistellung oder Entlastung	4 Personen	
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen	19 Personen	ø2 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. 25 % auf W3-Professuren (2019) im NRW-Vergleich gut. Seit 2015 bewegt sich der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen jedoch 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: Abstimmung der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, Vertretungssuche, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopsen und Stellungnahmen zu Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforderung weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt*innen, Tenure-Verfahren, Kündigungen, Teilnahme an 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 2020 wurden 123 laufende Berufungsverfahren betreut, in denen in sechs Fällen eine kritische Stellungnahme zur Berücksichtigung einer Kandidatin in der externen Begutachtung bzw. zur vorgenommenen Reihung bzw. Widerspruch gegen die Reihung nach § 19 LGG NRW erfolgte.

Die Fakultäten, der Senat bzw. die Hochschulleitung setzten die Beanstandungen 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 2020 in 650 Personalmaßnahmen der Universität und 1.396 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 Diskriminierung, zu Einstellungs- und Berufungsverfahren, zu Beförderungen, zu arbeiten und/oder studieren mit Kind und bietet ausführliche Informationen auf ihrer Webseite. Im Jahr 2020 erfolgten 193 Beratungen für Hochschulangehörige, davon 55 Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung.

Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2020

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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)	193 (55 zu sexualisierter Diskriminierung)
Mitarbeiterin	82	46	61	149	104	163	153	entfallen	entfallen

Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2020

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
Gäckle	27	7	6	45	24	24	32	28

Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2020

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor*innen	Sonstige
Gäckle	13	42	55	0	72	11

Beratungskontakte nach Geschlecht 2020

Beraterin	weiblich	männlich	inter*divers
Gäckle	148	45	k.A.

Interne Netzwerkarbeit

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

- a) Gremien
 - Netzwerk Stellvertreterinnen (3-mal jährlich)
 - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
 - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
 - Senats-AG zum Gender Pay Gap
 - Steuerungsgruppe BEM und BGM (4-mal jährlich)
 - AG Familienfreundlichkeit in der Verwaltung (ca. 3-mal jährlich)
 - AG Antidiskriminierung (6-mal jährlich)
- 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 der Universität zu Köln

Externe Vernetzung

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

- Landesnetzwerkarbeit:
Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätskliniken (LaKof NRW) und Wahrnehmung des Amtes als Sprecherin der LaKof NRW.
Austausch mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
Vernetzung mit dem Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MKW NRW.
- Bundesnetzwerkarbeit:
Teilhabe am Erweiterten Vorstand der Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof e.V.).

5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

5.1 Professorinnenprogramm III

Das [Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2024](#) mit dem Titel "zukunft-gleichstellung@uzk" der Universität zu Köln erhielt eine positive Bewertung in der dritten Förderrunde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder ([vgl. Pressemitteilung der GWK vom 09.11.2018](#)). Die Universität zu Köln konnte im zweiten Schritt erfolgreich die Förderung von drei neuberufenen Professorinnen im Umfang von 1,6 Mio. Euro für die Jahre 2019-2024 beantragen. Somit stehen der UzK erneut zusätzliche Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese werden u.a. in Maßnahmen zur verbesserten Unterstützung gendersensibler Berufungsverfahren, zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Behinderung, sowie zur Integration von Chancengerechtigkeit und der Gender & Queer Studies in Studium und Lehre fließen. Die Universität knüpft damit nahtlos an die Erfolge in der ersten und zweiten Förderphase des Programms an.

Konkret werden folgende Projekte umgesetzt:

- Kids&ElderCare: Zuschüsse zu Kinderbetreuungs- oder Hilfskraftkosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Genderconsulting für die Fakultäten
- International Female Scholars-Mentoring (IFS)
- Lehrauftragspool Gender Studies (GeStiK)
- Verbesserung der Gendersensibilität in Berufungsverfahren/Qualitätsmanagement
- Qualifikationsstellen für Frauen mit Behinderung
- „Kopf frei“-Programm: Entlastung für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Hilfskräfte bzw. Vergabe von Lehraufträgen
- Unconscious Bias-Trainings

5.2 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. Im Jahr 2020 wurden Sensibilisierungsmaßnahmen wie die Posterkampagne „Klare Worte“ und die Entwicklung von Handlungsleitfäden für Erstkontaktberatende sowie Ratsuchende umgesetzt.

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 2020 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 „ÜberzuGENDERe 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 „ÜberzuGENDERe 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 wurde im Jahr 2020 in digitaler Form und als Druckexemplar in überarbeiteter 6. Auflage intern bereitgestellt. Er ist intern wie extern stark nachgefragt.



6.2 Auszeichnung: Jenny Gusyk Preise 2020

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*“ 2020 ging an Sabine Graf (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, I. Physikalisches Institut) für die physikalischen Schnupperpraktika. Die physikalischen Schnupperpraktika motivieren Schülerinnen der Jahrgangsstufe 10 zur Wahl eines Physik-Kurses in der gymnasialen Oberstufe und leisten so mittelbar einen Beitrag zur Erhöhung des Studentinnenanteils im Fachbereich. Das Projekt hat hohen Vorbildcharakter für Fächer, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind. Die Nominierung wurde von Herrn Prof. Dr. Simon Trebst unterstützt.

Der Jenny Gusyk „*Nachwuchspreis*“ 2020 ging an Janine Fißmer (Humanwissenschaftliche Fakultät, Institut für vergleichende Bildungsforschung) für ihre Arbeit 'Geschlechterkonstruktionen und Geschlechterpraktiken im Kontext der Polizei'.

Der Jenny Gusyk Preis „*Familienfreundliche Führung*“ ging an Prof. Dr. Christian-Mathias Wellbrock (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Professur für Medien- und Technologiemanagement) für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen. Herr Prof. Wellbrock wurde von Lea Püchel und Daniel O' Brien nominiert.

6.3 Einrichtung von WCs für alle Geschlechter

Das Rektorat der Universität zu Köln beschloss Ende 2017 die Einrichtung von WCs für alle Geschlechter (gemischt genutzte Toilettenräume) in den zentralen Gebäuden. Einzelne Bereiche bzw. Institutionen der Universität sind eingeladen bereits gemeinsam genutzte Anlagen ebenfalls entsprechend zu kennzeichnen oder einzelne Toilettenräume neu als WC-Anlage für alle Geschlechter auszuweisen - so lange ein ausreichender Bestand an Toiletten für Frauen und Männer verbleibt. Die Umsetzung des Beschlusses wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten stetig vorangetrieben, sodass nun bereits an sechs Orten auf dem Campus WCs für alle Geschlechter zu finden und vier weitere Anlagen in Planung sind.

6.4 Erfassung der Geschlechtsoption „divers“ nach PStG

Gemeinsam mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit erreichte die Gleichstellungsbeauftragte eine intensive Auseinandersetzung aller Hochschulangehörigen mit der im Jahr 2019 neu eingeführten Geschlechtsoption „divers“. Das Rektorat der Universität forderte daraufhin alle Verwaltungseinheiten auf, die Erfassung aller nach PStG möglichen Geschlechtsangaben (weiblich, männlich, divers, offen) in allen elektronischen Systemen der UzK zu ermöglichen. Bei der Erfassung des Merkmals "divers" oder "offen" ist im Schriftverkehr eine geschlechtsneutrale Anrede zu verwenden (z.B. "Sehr geehrte*r/Titel/Vorname/Name").

Anhang „Gender Datenreport 2019“



GENDER DATENREPORT 2019
UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Mit den amtlich bestätigten Daten aus dem Jahr 2018

Wissenschaftliches hauptberufliches Personal
Frauenanteile 2018

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum*)	
	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	3.775	51%
DozentInnen/AssistentInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	280	66%
Wissenschaftliches Personal insgesamt (ohne ProfessorInnen)	4.055	52%
davon drittmittelfinanziert	1.662	53%
davon teilzeitbeschäftigt	1.940	58%

*gwm. amtlicher Statistik
Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, März 2020

Personal in Technik und Verwaltung

Frauenanteile 2018

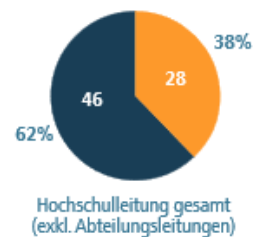
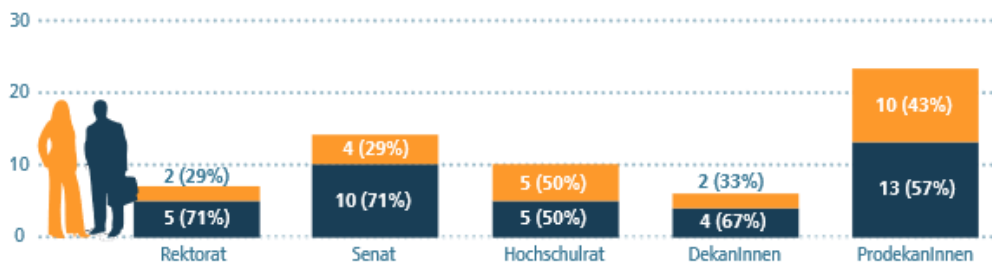
	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum*)	
	Gesamt	Frauen
Verwaltungspersonal	1.985	69%
Technisches Personal (überwiegend Klinik)	1.523	69%
Sonstiges Personal	326	72%
Bibliothekspersonal	162	78%
Azubildende	361	73%
PraktikantInnen	10	60%
Gesamt	4.367	70%



*ohne Pflegepersonal, gem. amtlicher Statistik
Datenquelle: Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Dezember 2019

Hochschulleitung

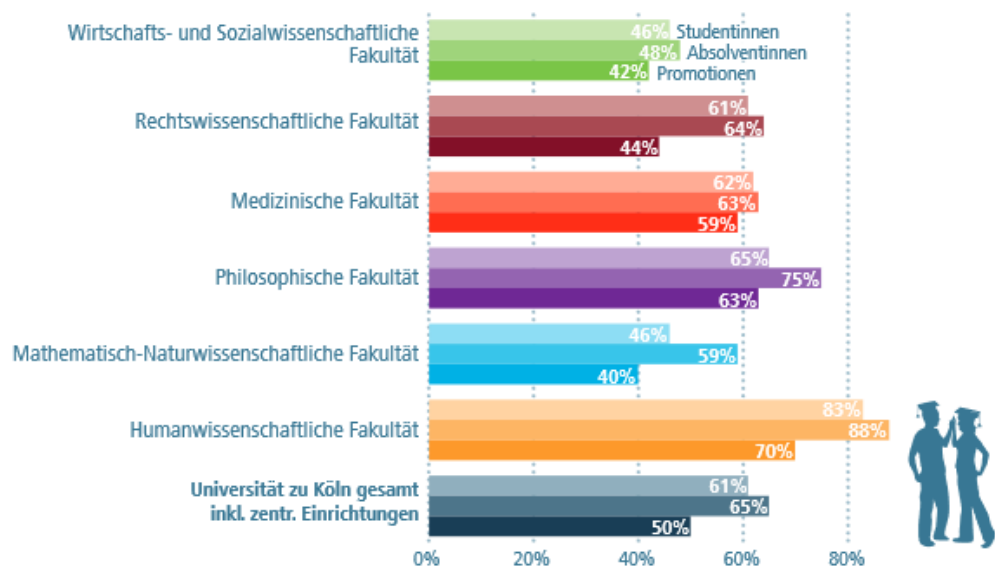
Geschlechterverteilung 2019



Datenquelle: Eigene Auszählung, Stichtag 01.12.2019

Studierende, AbsolventInnen und Promotionen

Frauenanteile nach Fakultäten 2018



Datenquelle: Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, März 2020

PostdotorandInnen

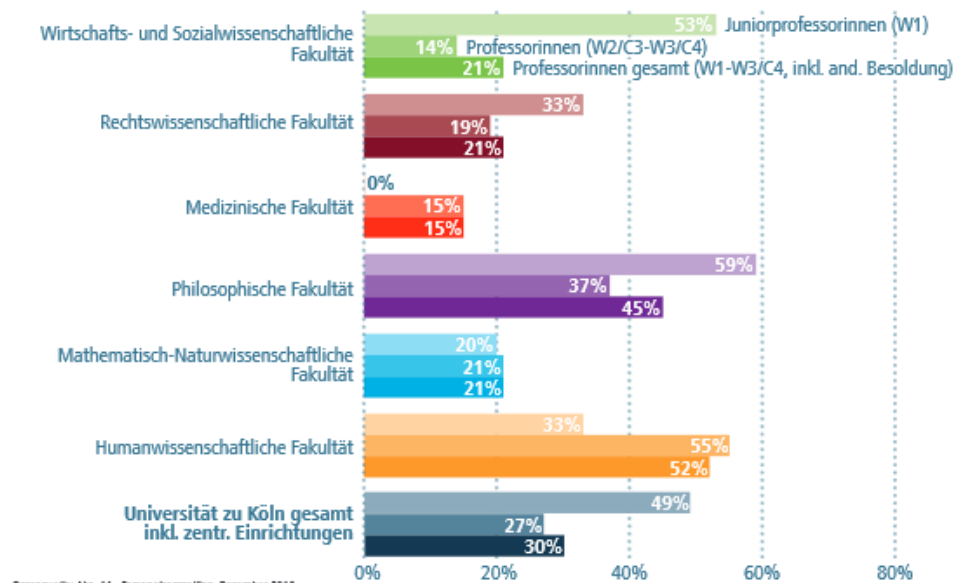
Frauenanteile nach Fakultäten 2018

	Habilitationen 2018		Nachwuchsgruppenleitungen 2018*		JuniorprofessorInnen (W1) 2018	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	2	0%	0	-	19	53%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	2	0%	0	-	3	33%
Medizinische Fakultät	32	28%	17	12%	1	0%
Philosophische Fakultät	9	44%	1	0%	22	59%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	5	40%	3	67%	5	20%
Humanwissenschaftliche Fakultät	6	50%	2	50%	9	33%
Sonstige zentrale Einrichtungen	-	-	-	-	4	75%
Gesamt	56	32%	23	22%	63	49%

*außer finanzierte Nachwuchsgruppenleitungen, gem. Zahlen | Daten | Fakten der UZK
Datenquelle: Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Dezember 2019

ProfessorInnen

Frauenanteile nach Fakultäten 2018

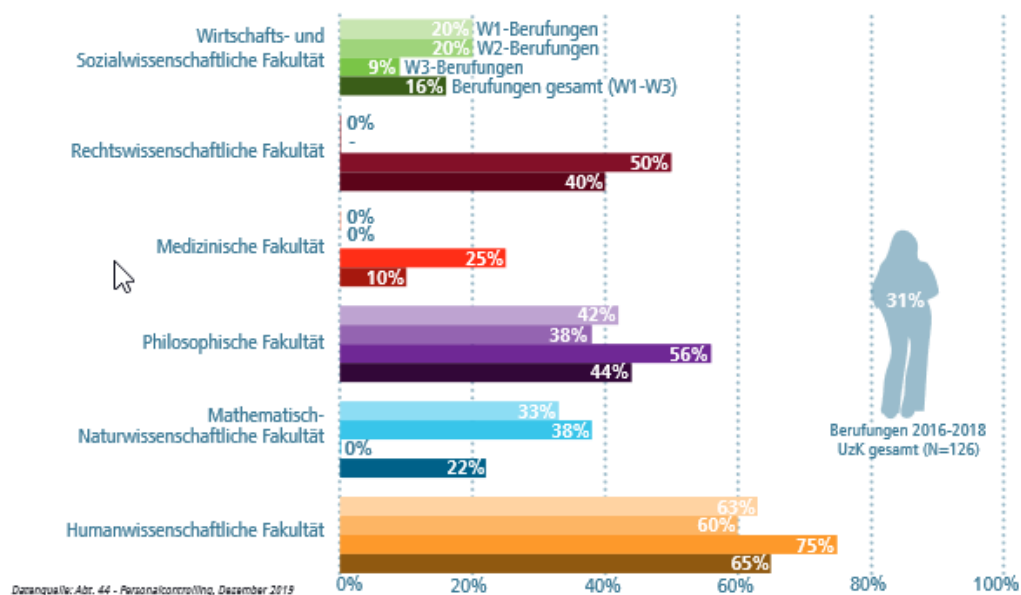


Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Dezember 2019

Berichtsinnen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, März 2020

Berufungen

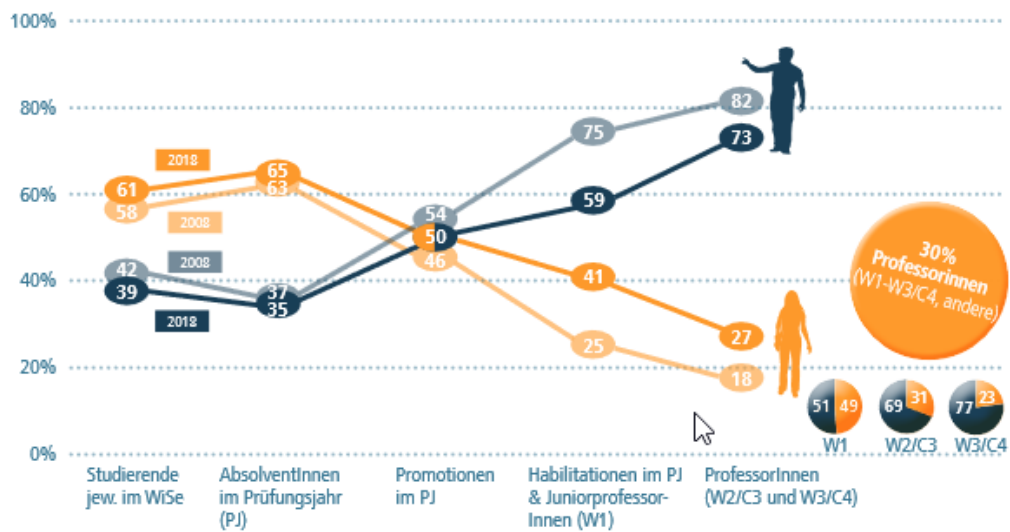
Frauenanteile nach Fakultäten 2016-2018



Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Dezember 2019

Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Geschlechteranteile 2008 | 2018 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, März 2020