



Die Gleichstellungsbeauftragte  
der Universität zu Köln

## Tätigkeitsbericht 2021

## 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 und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 7 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ .....	- 7 -
6.2 Jenny Gusk Preise 2021 .....	- 7 -
6.3 Auszeichnung als "LGBTIQ+ Diversity Champion" .....	- 7 -
6.4 Ausbau der WCs für alle Geschlechter auf dem Campus .....	- 8 -
6.5 Sensibilisierung gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt .....	- 8 -
6.6 Gender Pay Gap .....	- 8 -
Anhang „Gender Datenreport 2021“ .....	- 10 -

### Impressum

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

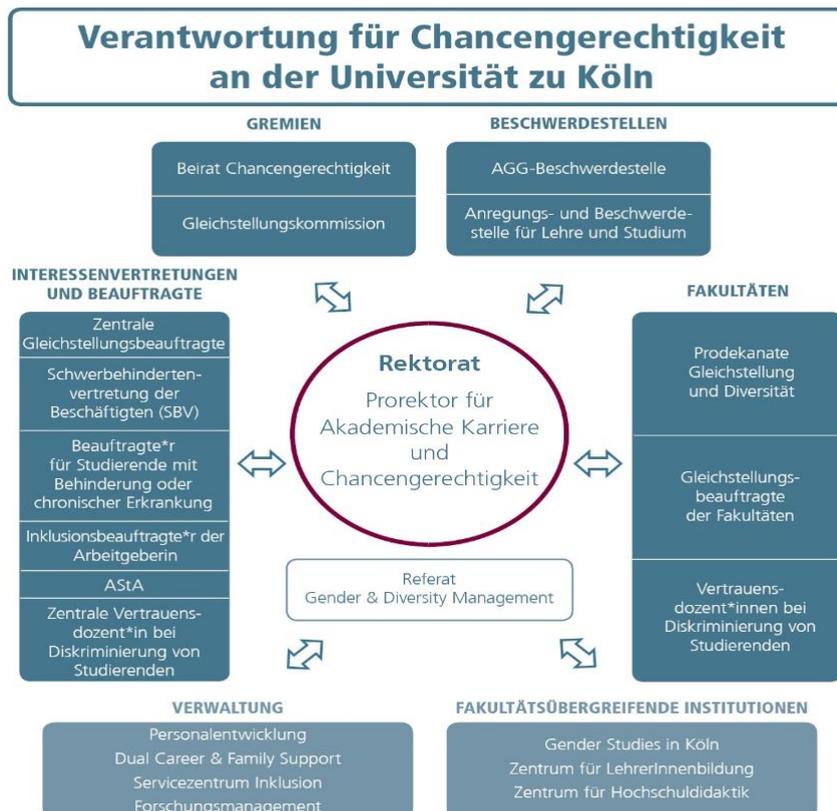
Köln, 10. Januar 2022

# 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 2021 mit der Gesamtbewertung in Ranggruppe 6 von 12 und damit einer Platzierung der Universität zu Köln unter den besten Universitäten in NRW und
- den NRW-Gender Report 2019 (erneut erster Rangplatz nach 2013 und 2016).

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnitts- und Leitungsaufgaben 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 50.800 Studierenden, 3.476 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 4.706 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 635 Professor\*innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand\*innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2020).

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 2021 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  
Prof. Dr.' Nicole Skoetz, Stellvertreterin

### - **Philosophische Fakultät**

Prof.' Dr.' Katajun Amirpur  
Prof.' Dr.' Andrea Gutenberg, Stellvertreterin  
Prof.' Dr.' Aline Willems, 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 universitätseigenen Mitteln

Der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2021 Sachmittel in Höhe von 30.000 Euro für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden folgende Personalmittel bereitgestellt:

- Personalstelle (100 %, befristet im Amt) Gleichstellungsbeauftragte
- Personalstelle (100 %, unbefristet): Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle (75 %, unbefristet): Sekretariat/Assistenz

## 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 Gusk-Gleichstellungspreise der Universität unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt aus diesen Mitteln weitere Entlastung in Form einer halben Mitarbeiter\*innenstelle (50 %, befristet): Referentin der Gleichstellungsbeauftragten.

## III. Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder

Aus erfolgreich eingeworbenen Mitteln im Bund-Länderprogramm „Professorinnenprogramm III“ (PP III 2019-2024) wurde eine Projektstelle „Ausbau gendersensibler Berufungsverfahren“, verortet als Matrixstelle bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Berufungen, eingerichtet (50%, befristet). Die Mitarbeiterin unterstützt Berufungskommissionen bei der aktiven Rekrutierung einzelner Kandidatinnen und bei Verfahrensfragen, stärkt die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Berufungsmanager\*innen in den Fakultäten, bringt Chancengerechtigkeitsaspekte bei der Novellierung einschlägiger Richtlinien und Ordnungen ein, bietet halbjährig ein Modul zur „Chancengerechten Gestaltung von Berufungsverfahren“ im internen Weiterbildungsprogramm der Personalentwicklung Wissenschaft an und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Bewertung von Berufungsverfahren.

Überblick über die Personalausstattung in 2021:

<b>Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen, Stand 31.12.2021</b>	<b>Mittelherkunft</b>	<b>Name (Frau)</b>	<b>Volumen</b>
Gleichstellungsbeauftragte	UzK	Gäckle	100 %
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	UzK	N.N.	100 %
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	Landesprogramm NRW	Thomas	50 %
Mitarbeiterin „Gendergerechte Berufungsverfahren“	PP III/Landesprogramm NRW	Dr.' Kolwes	50 %
Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro	UzK	Bowien	75 %
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene	ohne Freistellung oder Entlastung	5 Personen	
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	PP III	20 Personen	18.200 € pro FAK

## 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 31 % 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. Nach einem starken Rückgang im Jahr 2019 und einer Sensibilisierung der Dezernent\*innenrunde durch die Verwaltungsleitung stieg der Frauenanteil bei Abteilungsleitungen wieder auf 36 % (2020).

### 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, Weiterbeschäftigungsfragen und Berufungsverfahren. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team umfassen hier: Abstimmung der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, Vertretungssuche, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopsen und Stellungnahmen zu Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforde-

zung weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\*innen, Tenure-Verfahren, Kündigungen, Teilnahme an Berufungskommissionen und den Probedovorträgen.

#### 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 2021 wurden 95 laufende Berufungsverfahren betreut, in denen in sieben 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 und ihr Team waren 2021 in 591 Personalmaßnahmen der Universität und 1451 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 und bietet ausführliche Informationen auf ihrer Webseite. Im Jahr 2021 erfolgten 106 Beratungen für Hochschulangehörige, davon 19 Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung.

#### Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2021

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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)	106 (19 zu sexualisierter Diskriminierung)
Mitarbeiterin	82	46	61	149	104	163	153	entfallen	entfallen	1

#### Beratungskontakte 2021: Institutionelle Anbindung

Beraterin	HF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
alle	8	12	0	18	10	8	12	39

#### Beratungskontakte 2021: (Status)Gruppen

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor*innen	Sonstige
alle	13	29	28	0	30	7

#### Beratungskontakte nach Geschlecht 2021

Beraterin	weiblich	männlich	inter*divers
Gäckle	78	28	1

## 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 (3-mal jährlich)
  - AG Antidiskriminierung (3-mal jährlich)
- c) Netzwerke
  - Jour Fixe mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit
  - 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:
  1. Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätskliniken (LaKof NRW)
  2. Wahrnehmung des Amtes als Sprecherin der LaKof NRW
  3. Austausch mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
  4. Vernetzung mit dem Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MKW NRW
  5. Mitglied des Netzwerks „Chancengerechtigkeit Rheinland“
- Bundesnetzwerkarbeit: Teilhabe am Erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof e.V.)
- International: Vertreterin der Universität im europäischen COIMBRA Netzwerk / EDWG Group

## 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 fließen 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. Die Universität knüpft damit nahtlos an die Erfolge in der ersten und zweiten Förderphase des Programms an.

Konkret werden folgende Projekte umgesetzt:

- 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 2021 wurden Sensibilisierungsmaßnahmen wie die Videokampagne „Klare Worte“ und die Teilnahme am „Orange the World Day“ (25.11.) umgesetzt.

## 6. Projekte und Aktivitäten 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 2021 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlich beschrieben.

Alle weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die von den zahlreichen Akteur\*innen der Universität in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, sind auf dem [Portal Vielfalt](#) einzusehen.

### 6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Geschlechtersensible oder inklusive Formulierung bedeutet, Sprache so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ 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 2021 in komplett überarbeiteter digitaler Form und als Druckexemplare in der 7. Auflage veröffentlicht. Er ist intern wie extern stark nachgefragt.



### 6.2 Jenny Gusyk Preise 2021

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 „*Familienbewusste 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*“ 2021 ging an das Projekt HYPATIA.SCIENCE (Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Department Mathematik/Informatik). Das Projekt ist eine Initiative des HYPATIA-Netzwerks zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses beim Übergang vom Studium in die Promotion. HYPATIA.SCIENCE vergibt Forschungsstellen für wissenschaftliche Hilfskräfte, die sich gezielt an weibliche Studierende in den Fächern Mathematik und Informatik richten. Die Preisträger\*innen sind apl. Prof. Dr. Dirk Horstmann, Prof. Dr. Gregor Gassner, Dr.' Anna Gundert, Dr.' Vera Weil und Dr. Michael Schlottke-Lakemper.

Der Jenny Gusyk „*Nachwuchspreis*“ 2021 ging an Alexander Schmitz aus der Humanwissenschaftlichen Fakultät / M.A. Erziehungswissenschaft für seine Masterarbeit zum Thema „Opferrolle und suizidale Rhetorik: Männlichkeitskonstruktionen in der Incel-Community“.

Der Jenny Gusyk Preis „*Familienbewusste Führung*“ 2021 ging an Dr. Matthias Röder (Internationale Förderung, Dezernat Forschungsmanagement). Mit seinem Führungsverständnis von Familienbewusstsein als Führungskompetenz agiert er innerhalb der Universitätsverwaltung vorbildlich. Angesichts der Anforderungen unter Pandemiebedingungen spielt die persönliche Vorbildfunktion von Herrn Dr. Röder als Führungskraft mit eigenen sichtbaren Care-Aufgaben eine große Rolle, um sein Team zu ermutigen, eigene Belastungsgrenzen wahrzunehmen und somit die eigene Gesundheit zu schützen.

### 6.3 Auszeichnung als "LGBTIQ+ Diversity Champion"

Auf Initiative und unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligte sich die Universität zu Köln am erstmalig durchgeführten „Proud LGBTIQ+ Campus Index“. Ein sehr ausführlicher Selbstbericht zu Aktivitäten, Maßnahmen und Angeboten für die LGBTIQ+ Community, der von Frau Thomas zusammengestellt wurde, war Basis des externen Audits. Der Proud LGBTIQ+ Campus Index würdigt eine offene, queer\*-freundliche und inklusive Kultur. Nur drei von 62 teilnehmenden Hochschulen

erreichten über 80% der Audit-Punkte. Die UzK ist mit 88 % führend und wurde als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ ausgezeichnet. Das starke Engagement für Chancengerechtigkeit von LGBTIQ+ Personen wird damit auch extern anerkannt.

Im Zuge der Bewerbung wurde die neue [Webseite „queer\\* in der Hochschule“](#) bei der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Sie bündelt alle relevanten Informationen und Unterstützungsangebote für LGBTIQ+.

## 6.4 Ausbau der WCs für alle Geschlechter auf dem Campus

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 und ihrer Mitarbeiterin Frau Thomas stetig vorangetrieben, sodass nun bereits an 12 Orten auf dem Campus WCs für alle Geschlechter zu finden sind. Weitere Anlagen sind in Planung.

## 6.5 Sensibilisierung gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Am 25. November 2021 jährte sich der Aktionstag gegen Gewalt an Frauen. Auch die Universität zu Köln setzte auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wieder ein sichtbares Zeichen und beleuchtete das Hauptgebäude in „orange“. Parallel startete eine universitätsweite [Videokampagne „Klare Worte - Sexuelle Belästigung stoppen!“](#). Die Clips des Gleichstellungsbüros liefen ab dem 25. November 2021 bis zum 03. Dezember 2021 über die Medien-Kanäle und die Info-Screens der Universität. Die Kampagne machte alle Mitglieder auf das Thema aufmerksam, sensibilisierte und präsentierte Beratungs- und Anlaufstellen. Die Clips stehen weiter zum Abruf auf dem Youtube-Kanal der Uni bereit und können von allen Universitätsangehörigen genutzt werden.

Die Universität zu Köln nimmt darüber hinaus in den Jahren 2021-2023 am [EU-Forschungsprojekt UniSAFE zur geschlechtsbezogenen Gewalt in Hochschulen und Forschungseinrichtungen](#) teil. Ziel des Projekts ist es, umfassende Kenntnisse über die Mechanismen und Auswirkungen von geschlechtsbezogener Gewalt zu erlangen und geeignete Konzepte zu entwickeln, um dieser entgegenzuwirken. Gemeinsam mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit wird auch die Richtlinie Antidiskriminierung an aktuelle Anforderungen angepasst.

## 6.6 Gender Pay Gap

Der NRW-Gender Report 2019 führte die Universität zu Köln, nach 2013 und 2016, erneut auf dem ersten Rang von 14 Universitäten landesweit. Der Bericht zeigte jedoch auf, dass der Gender Pay Gap bei W3-Professuren an der UzK im Landesvergleich mit 1.353 € monatlicher Gehaltsdifferenz am höchsten ist. Auf Basis dieser externen Analyse trat die Gleichstellungsbeauftragte in intensiven Kontakt mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit. Gemeinsam wurde 2021 ein vom Senat verabschiedetes Maßnahmenpaket zusammengestellt, welches den Gender Pay Gap bereits im Jahr 2022 deutlich verringert haben sollte. Unter anderem wird eine Ombudsperson implementiert, die Richtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge für W2-/W3-Professuren unter Genderaspekten überarbeitet, das Monitoring verstärkt und Besoldungs- und Bleibeverhandlungen neu strukturiert.

Flankierend richtete die Gleichstellungsbeauftragte, gemeinsam mit der „Abteilung Personalentwicklung Wissenschaft“ eine Seminarreihe in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Hochschulverband ein. Ziel ist, Frauen besser über mögliche Personalzuschläge und Leistungszulagen zu informieren, damit sie sich bestärkt in Antrags- und Verhandlungssituationen begeben können. Zwei Seminare wurden mit großer Resonanz im Jahr 2021 angeboten, die auch im Jahr 2022 fortgeführt werden:

1. Sonderzahlung und Personalzuschläge nach TV-L

2. Verhandlung von Leistungszulagen nach W-Besoldung für Frauen in der Wissenschaft

Darüber hinaus setzte die Gleichstellungsbeauftragte um, dass sie mit dem Jahr 2021 in die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sowohl in der Verwaltung als auch in der Wissenschaft eingebunden ist.

Ebenfalls ging sie auf die Zentralverwaltung zu, um einen möglichen Gender Pay Gap in der Verwaltung zu analysieren. Sie forderte Daten für einen Gesamtüberblick an. Die Daten wurden von der Personalabteilung in Aussicht gestellt.

## 6.7 Chancengerechtigkeit in Rahmenvorgaben / Gendergerechte Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte brachte, gemeinsam mit Frau Dr.‘ Kolwes, Genderaspekte in verschiedene Rahmenvorgaben ein:

- Überarbeitung der Tenure-Track-Ordnung: Vorschläge für klare Regelungen zum Abgleich von Zielvereinbarungen und Selbstbericht, der Anrechnung von „Verzögerungen in der akad. Karriere“ und der Prozessgestaltung (z.B. klare Verortung Tenure Dossiers).

- Überarbeitung der Berufsordnung sowie des „Berufungsleitfadens“: Vorschläge zur Anrechnung von „Verzögerungen in der akademischen Karriere“ (Anrechnung Familien- und Pflegezeiten, Corona etc.) und für klarere Vorgaben zur frühzeitigen aktiven Rekrutierung. Frau Dr. Kolwes strukturierte die Fortbildungsmodule „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ neu und führte selbst Fortbildungsbausteine durch. Ebenfalls in der Entwicklung sind Erklärvideos zu Genderaspekten in Berufungsverfahren, die 2022 den Mitgliedern von Berufungskommissionen unterstützend zur Verfügung stehen sollen.

## Anhang „Gender Datenreport 2021“

Der Gender Datenreport 2021 der Universität zu Köln als auch die Berufungszahlen 2020 der einzelnen Fakultäten zeigten einen insgesamt auf 31 % leicht gestiegenen Frauenanteil auf Professuren (30 % in 2019). Insgesamt wurden an der UzK im Jahr 2020 jedoch nur 9 % Frauen auf W3 berufen. Diese Ergebnisse wurden im Jahr 2021 gemeinsam mit dem Prorektor für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit sowohl in der Senatssitzung als auch im Rektorat präsentiert und diskutiert.

Als besondere Handlungsfelder wurden identifiziert:

- In der WiSo verringerte sich der Frauenanteil auf W2 seit 2009 von 14% auf aktuell 11 %.
- In der ReWi stagniert der W3-Frauenanteil seit 2009 bei durchschnittlich 20 %. In 2020 wurden ausschließlich Männer berufen.
- In der MED sank der W2-Frauenanteil seit 2014 um 6 Prozentpunkte (von 19 % auf aktuell 13 %).
- In der PHIL stagniert der W3-Frauenanteil seit 2009 bei durchschnittlich 28-29 %.

Es wurden gemeinsame Maßnahmen abgestimmt und umgesetzt.

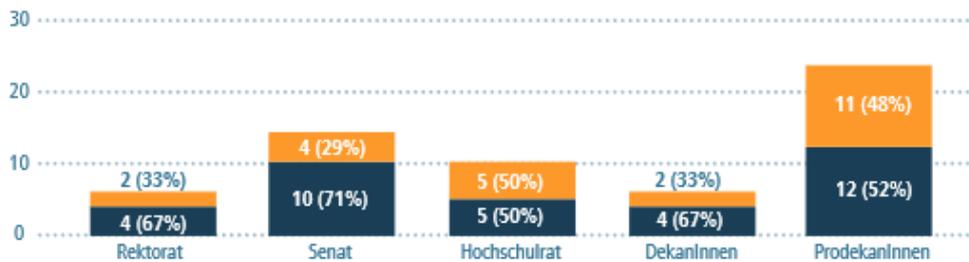


## Personal in Technik und Verwaltung Frauenanteile 2019

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum*)	
	Gesamt	Frauen
Verwaltungspersonal	1.888	71%
Technisches Personal (überwiegend Klinik)	920	68%
Sonstiges Personal (überwiegend Klinik)	596	75%
Bibliothekspersonal	156	78%
Auszubildende	69	23%
PraktikantInnen	10	50%
<b>Gesamt</b>	<b>3.639</b>	<b>70%</b>

\*ohne Pflegepersonal, gem. amtlicher Statistik  
Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2020

## Hochschulleitung Geschlechterverteilung 2020



Datenquelle: Eigene Auszählung, Stichtag 28.12.2020



### DIE DRITTE GESCHLECHTSOPTION

Die dritte Geschlechtsoption "Divers" wird bisher nicht in den amtlichen Statistiken ausgewiesen, weshalb dieser Datenreport vorerst ausschließlich die Repräsentanz von Männern und Frauen abbildet. Die Universität zu Köln ist jedoch bestrebt, die dritte Geschlechtsoption so bald wie möglich auch in ihren Verwaltungssystemen und Datenreporten aufzunehmen.



### IMPRESSUM

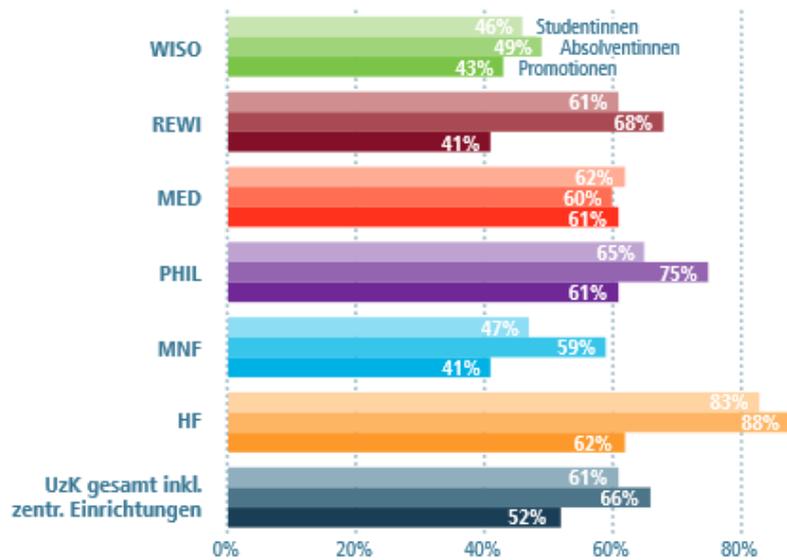
Herausgeberin:	Universität zu Köln – Der Prorektor für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit
Gestaltungskonzept:	Ulrike Kersting, Abteilung Marketing
Redaktion und Gestaltung	Anne Haffke, Referat Gender & Diversity Management
Bildnachweise:	Devenorr/Shutterstock (Cover), Sarah Brender
Veröffentlichung:	Februar 2021



Weitere Informationen finden Sie im Portal Gender Equality & Diversity unter: [vielfalt.uni-koeln.de](https://vielfalt.uni-koeln.de)

## Studierende, AbsolventInnen und Promotionen

Frauenanteile nach Fakultäten 2019



Datenguelle: Betriebswesen Lehrstuhl, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2020

## PostdoktorandInnen

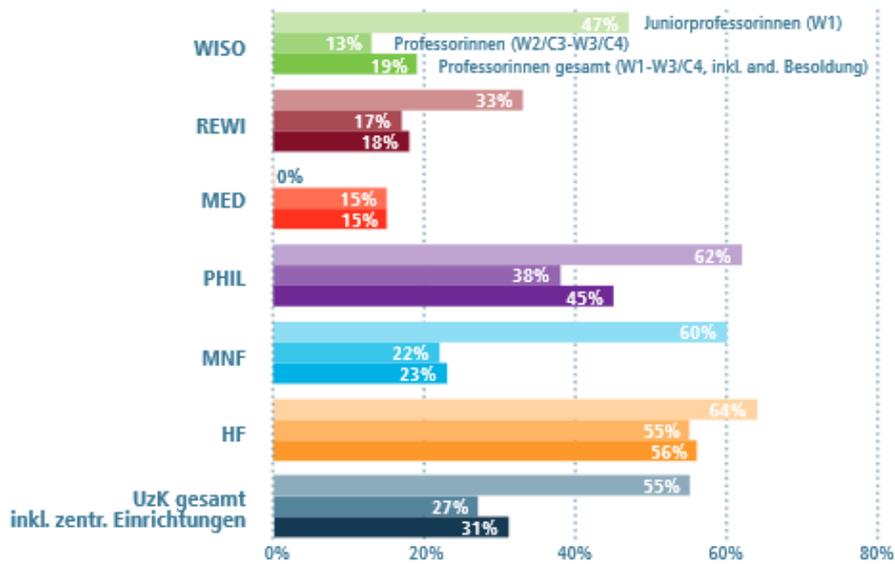
Frauenanteile nach Fakultäten 2019

	Habilitationen 2019		Nachwuchsgruppenleitungen 2019*		JuniorprofessorInnen (W1) 2019	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
WISO	2	0%	0	-	15	47%
REWI	3	0%	0	-	3	33%
MED	28	25%	8	25%	1	0%
PHIL	5	20%	1	0%	21	62%
MNF	3	67%	5	40%	5	60%
HF	3	67%	2	50%	11	64%
<b>Gesamt UzK</b>	<b>44</b>	<b>27%</b>	<b>16</b>	<b>31%</b>	<b>56</b>	<b>55%</b>

\*außer finanzielle Nachwuchsgruppenleitungen, gem. Zahlen | Daten | Fakten der UzK  
Datenguelle: Betriebswesen Lehrstuhl, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2020

# ProfessorInnen

## Frauenanteile nach Fakultäten 2019



Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2020

# ProfessorInnen W2/C3 und W3/C4

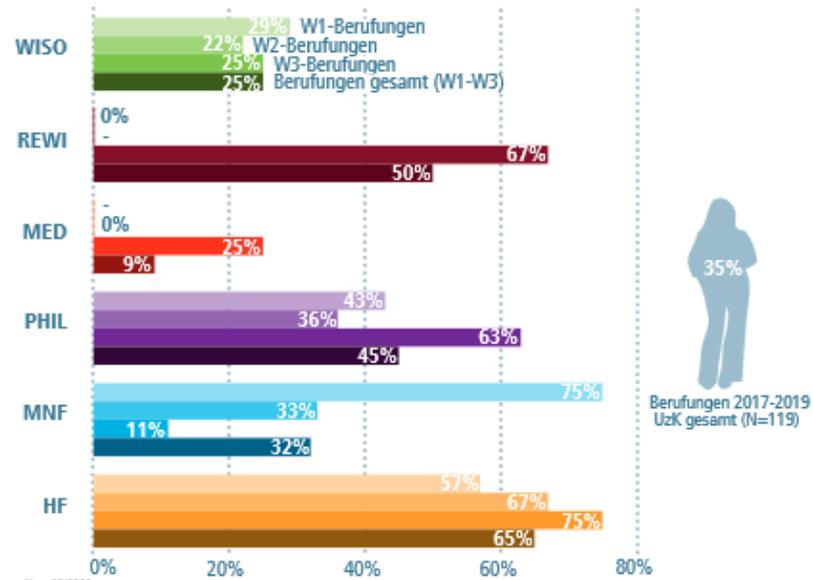
## Frauenanteile nach Fakultäten 2009 | 2014 | 2019

	W2/C3-Besoldung			W3/C4-Besoldung		
	2009	2014	2019	2009	2014	2019
WISO	14%	24%	11%	7%	17%	15%
REWI	10%	33%	0%	20%	16%	19%
MED	11%	19%	13%	9%	11%	17%
PHIL	41%	47%	48%	27%	28%	29%
MNF	13%	20%	24%	7%	13%	20%
HF	43%	42%	59%	26%	38%	53%
Zentr. Einrichtungen	0%	100%	-	-	25%	50%
<b>UzK Gesamt</b>	<b>25%</b>	<b>31%</b>	<b>30%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>25%</b>

Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2020

## Berufungen

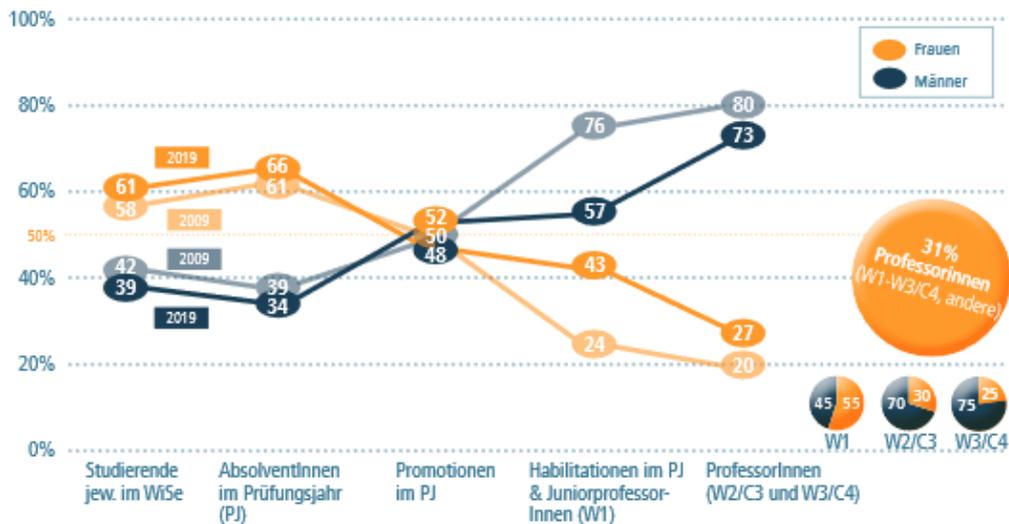
Frauenanteile nach Fakultäten 2017-2019



Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, 02/2020

## Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Geschlechteranteile 2009 | 2019 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Datenquelle: Abr. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abr. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2020