

ZIELE UND MAßNAHMEN

Förderung von Frauen

- Integration von **Zielquoten** auf allen Qualifikationsstufen in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Frauenförderpläne der Fakultäten
- **Qualitätssicherung** in Berufungsverfahren durch In-House-Schulungen „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ und das Best-Practice-Modell für Berufungsverfahren
- Aktive **Rekrutierung** herausragender (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen
- **Mentoring** Programme zur Förderung des weiblichen (wissenschaftlichen) Nachwuchses:
 - Cornelia Harte Mentoring (CHM) für Studentinnen, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen
 - Mentoring Programm für International Female Scholars (IFS)
- **Training** und Weiterbildung für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen:
 - Female Career Center (FCC)
 - Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte
- **Networking** junger Wissenschaftlerinnen:
 - MINT-Netzwerk für Wissenschaftlerinnen an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
 - Female Faculty Club (CECAD Cologne)

Familienfreundliche Hochschul- und Wissenschaftskultur

- **Kindertagesstätte Paramecium:** 80 Ganztagsplätze für Mitarbeiter_innen, Nachwuchswissenschaftler_innen und Studierende
- **Flexible Kinderbetreuungsangebote:** Feriencamps, Backup-Service, Babysitterbörse
- **Eltern-Kind-Büros**
- **Modellprojekt Job-Sharing** für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung
- **Telearbeit** in der Verwaltung
- **Cornelia Harte Mentoring FAMILIE** für Studierende und wissenschaftliche Beschäftigte mit Familienverantwortung
- **Dual Career Support** für neu gewonnene Nachwuchswissenschaftler_innen und Professor_innen
- **Wiedereinstiegsstellen** für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen



Gender in Forschung und Lehre

- **Studiengänge zu Gender und Queer Studies:** Zertifikat „Gender Studies“ (seit 2013), Aufbau Masterstudiengang „Gender Studies“
- **Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe** zur Genderforschung
- **Lehrauftragspool Gender Studies:** Finanzierung von Lehraufträgen zu Gender und Queer Studies
- **Bibliothek GeStiK:** Umfangreiche Literatursammlung zur Frauen- und Geschlechterforschung
- **Konzept „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Lehre“:** Integration von Kernanliegen zur Chancengerechtigkeit in Zulassungsverfahren, Studien- und Prüfungsordnungen und Hochschuldidaktik
- **KomDiM-Projekt „DiVers“:** Entwicklung eines Online-Self-Assessment-Tools zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre
- **Ausbau bzw. Erhalt von Netzwerkprofessuren** mit der Denomination „Gender“

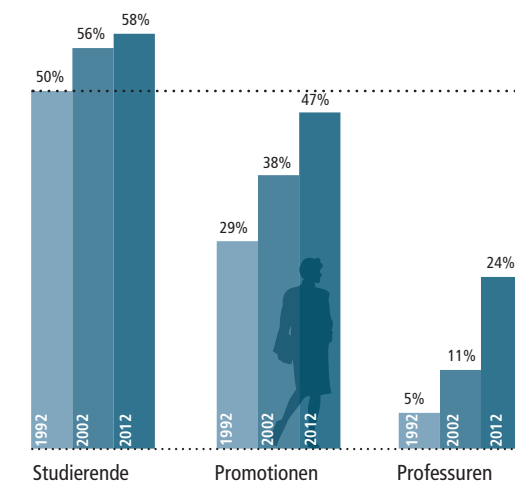
Schutz vor sexualisierter Diskriminierung sichern

- **Richtlinie** zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
- **Maßnahmenkatalog** zur Prävention vor sexueller Diskriminierung sowie zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit

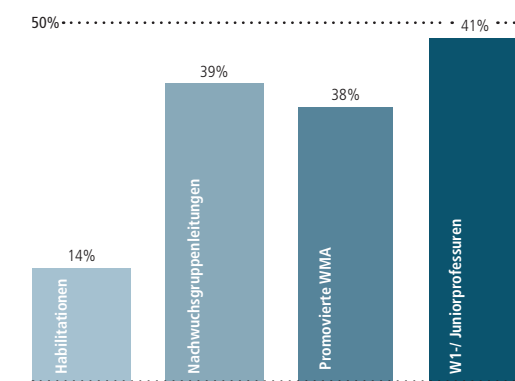
Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

- **Gender & Diversity-Portal:** www.gender.uni-koeln.de
- **Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“** für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache
- **Genderkompetenz-Trainings** für Universitätsangehörige und gendersensible Gestaltung aller Angebote der Personalentwicklung
- **Newsletter „Familiengerechte Hochschule“** des Dual Career & Family Support (CFS)
- **Vortragsreihen** zu den Themen Karrierestrategien, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf/Wissenschaft und Gender Studies

FRAUEN AN DER UNIVERSITÄT



Frauenanteile aller Qualifikationsstufen an der UzK 1992 | 2002 | 2012



Frauenanteile Post-Doktorandinnen an der UzK 2012



Geschlechtergerechtigkeit an der Universität zu Köln






Vielfalt & Chancen gerechtigkeit

Leitbild

„Vielfalt und Chancengerechtigkeit“

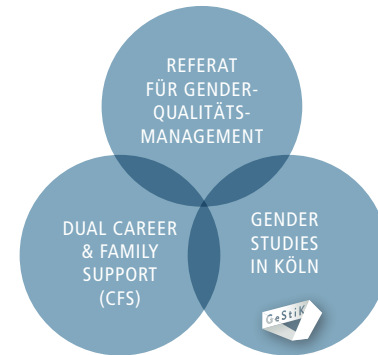
Die Universität zu Köln setzt sich offensiv für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Wir schaffen Rahmenbedingungen dafür, dass die Universität allen Menschen mit entsprechenden Zugangsberechtigungen unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen offen steht. Wir fördern eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt wertgeschätzt und Menschen nicht nach stereotypen Vorurteilen bewertet werden. Der kompetente Umgang mit Verschiedenheit wird als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden. Wir sensibilisieren für Chancen(un)gerechtigkeit, insbesondere in den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung bzw. Interkulturalität, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Die Verantwortung für die dauerhafte Verwirklichung dieses Auftrags tragen alle Mitglieder der Universität zu Köln.


Univ.-Prof. Dr. Axel Freimuth
Rektor der Universität zu Köln


Univ.-Prof.' Dr.' Anja Steinbeck
Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender

GENDER-MANAGEMENT

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln



Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender

verantwortet die strategische Umsetzung und Verankerung von Gender Mainstreaming innerhalb der Universität.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

gewährleistet die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik, nimmt Aufgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz wahr und leitet gleichstellungsfördernde Projekte.

Beirat für die Gleichstellung von Frauen

wählt, unterstützt und berät die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Mitglieder des Gleichstellungsbeirats sind Stellvertreterinnen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus allen Statusgruppen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

stehen für Gleichstellungsfragen in den Fakultäten zur Verfügung und achten auf die Umsetzung des LGG NRW in Berufungsverfahren.

Gleichstellungskommission

unterstützt die Universitätsleitung sowie die Gleichstellungsbeauftragte in Grundsatzangelegenheiten und ist vom Senat geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzt.

Referat für Gender-Qualitätsmanagement

bildet die Schnittstelle für Gleichstellungsaktivitäten der Universität. Daten-Monitoring, das Gleichstellungs-Controlling und die Koordination von internen wie externen Evaluationen von Gleichstellungsaktivitäten gehören u.a. zu den Aufgaben.

Dual Career & Family Support

ist Anlaufstelle für alle Hochschulangehörigen rund um das Thema Familie und Beruf. Das Serviceangebot des Dual Career Supports richtet sich an neu berufene Professor_innen und (Nachwuchs-) Wissenschaftler_innen, ihre Partner_innen und Familien.

GeStiK – Gender Studies in Köln

ist die zentrale wissenschaftliche Einrichtung, die fakultäts- und hochschulübergreifende Lehre, wissenschaftliche Nachwuchsförderung und interdisziplinäre Forschungsorganisation aus der Perspektive der Gender und Queer Studies auf- und ausbaut.

Weitere wichtige Akteur_innen: Die Arbeitsgemeinschaft „Familienfreundlichkeit in der Verwaltung“

kümmert sich seit 1990 insbesondere um die Belange des nichtwissenschaftlichen Personals in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Genderboards

der Exzellenzcluster, Graduiertenschulen, -kollegs und Forschungsverbünde realisieren drittmittelgeförderte Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Personalentwicklung

integriert gender- und diversitybezogene Inhalte in ihren Maßnahmen und Angeboten.



STEUERUNG DURCH DIE HOCHSCHULLEITUNG

Gender-Qualitätsmanagement ist die Grundlage für eine zielorientierte und erfolgversprechende Gleichstellungspolitik der Universität zu Köln

- Anreizbasierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten mit folgenden Zielsetzungen:
 - Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor_innen
 - Strukturentwicklung für Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten
 - Förderung der Genderforschung und ihre Integration in die Lehre
 - Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Hochschulkultur
- „Finanzfonds zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages“ zur Förderung von Projekten in den Fakultäten und in der Verwaltung (70.000 €/Jahr).
- Jährliche Verleihung von Gleichstellungspreisen für
 - 1) Projekte und Strukturentwicklung
 - 2) Familienfreundliche Führungskräfte
 - 3) Innovative Abschlussarbeiten der Gender und Queer Studies



Weitere Informationen unter:

www.gender.uni-koeln.de

Impressum:
Herausgeber: Universität zu Köln – Der Rektor
Redaktion: Referat für Gender-Qualitätsmanagement
Gestaltungskonzept: Ulrike Kersting
Stand: Januar 2014