

ZIELE UND MAßNAHMEN

Förderung von Frauen

- **Mentoring-Programme** zur Förderung des weiblichen (wissenschaftlichen) Nachwuchses:
 - Cornelia Harte Mentorings für Studentinnen, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen
 - Mentoring-Programm für International Female Scholars (IFS)
 - Gender Mentoring-Agentur für Studentinnen und Promovendinnen
- **Mentoring-Programm Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement** für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung
- **Career Family Coaching** für Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind und dem Berufsziel Wissenschaft
- **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)
- **Mobilitätsstipendium** für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen „Network and Exchange - NetEx“
- **Stiftungsfonds Frauen und Hochschulkarriere**

Familienfreundliche Hochschul- und Wissenschaftskultur



- **Kindertagesstätte Paramesium** mit 80 Ganztagsplätzen für Kinder von Hochschulangehörigen mit besonderem Schwerpunkt auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- **Flexible Kinderbetreuungsangebote:** Feriencamps, Backup-Service, Babysitter-Service, veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung, mobiles Eltern-Kind-Zimmer
- **Familienfreundliche Campusplanung** (Eltern-Kind-Büros, Stillräume, Familien-Campus-Lageplan, etc.)
- **Telearbeit** in der Verwaltung
- **Patenschaftsprogramm** (für Mitarbeiter*innen aus Wissenschaft und Verwaltung) in Familienzeit
- **Informations- und Beratungsangebot** des Dual Career & Family Support zu Vereinbarkeitsfragen, Kinderbetreuung, Pflege (für alle Hochschulbeschäftigten) sowie Unterstützung von Partner*innen neu gewonnener Professor*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen bei der Stellensuche und Integration in das neue Lebensumfeld
- Informationsportal und Beratung zu „**Uni mit Kind**“
- **Studierendenförderungsfonds** u. a. für Studierende mit Kind in der Abschlussphase ihres Studiums
- **Betreuungsfonds für Kinder und pflegebedürftige Angehörige** zur Unterstützung von Betreuungskosten während Tagungen, Fortbildungen und Dienstzeiten außerhalb der Regelbetreuungszeiten
- **Stipendium „Auslandsstudium mit Kind(ern)“**
- **Interne Fortbildungen** zum Themenkomplex Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf
- **Wiedereinstiegsstellen** für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen
- **Betreuungsstipendium „Postdoc-Kids & ElderCare“**

Gender in Forschung und Lehre

- **Studiengänge zu Gender und Queer Studies:** Zertifikat „Gender Studies“, Masterstudiengang „Gender und Queer Studies“ ab WiSe 2017/2018
- **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“:** E-Learning-Tool zur Diversity-Kompetenz für Hochschullehrende
- **Ausbau bzw. Erhalt von Gender-Professuren, jährliche GeStiK-Gastdozentur**



„Die Sicherung von Chancengleichheit ist ein Qualitätsmerkmal von exzellenter Forschung und Lehre.“
Dr. Britta Dahmen,
Leitung Referat Gender & Diversity Management



„Auch Verantwortung für Familie gehört in den Fokus der Hochschule.“
Silke Koppenhöfer,
Leitung Dual Career & Family Support

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

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

Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

- **Gender & Diversity-Portal:** www.vielfalt.uni-koeln.de
- **Leitfaden „ÜberzeugENDERe Sprache“** für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache
- **Genderkompetenz-Trainings** für Universitätsangehörige sowie gendersensible Gestaltung aller Angebote der Personalentwicklung
- **Qualitätssicherung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren** durch In-House-Schulungen und das Best-Practice-Modell für Berufungsverfahren
- **Newsletter „Familiengerechte Hochschule“** des Dual Career & Family Support (CFS) und Newsletter „**Chancengerechtigkeit**“ des Referats Gender & Diversity Management mit Informationen und Veranstaltungsankündigungen
- **Rubrik „Chancengerechtigkeit und Vielfalt“** in der Zeitschrift MitUns (für Beschäftigte der Universität)
- **Vortragsreihen** zu den Themen Karrierestrategien für Frauen, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf/Wissenschaft und Gender Studies
- **GenderForum:** jährlich stattfindendes Netzwerktreffen an der Universität
- Jährliche Verleihung der **Jenny Gussyk-Gleichstellungspreise** für:
 - 1) Projekte und Strukturentwicklung
 - 2) Familienfreundliche Führungskräfte
 - 3) Innovative Abschlussarbeiten der Gender und Queer Studies

Geschlechtergerechtigkeit an der Universität zu Köln



VIelfALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT AN DER HOCHSCHULE



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

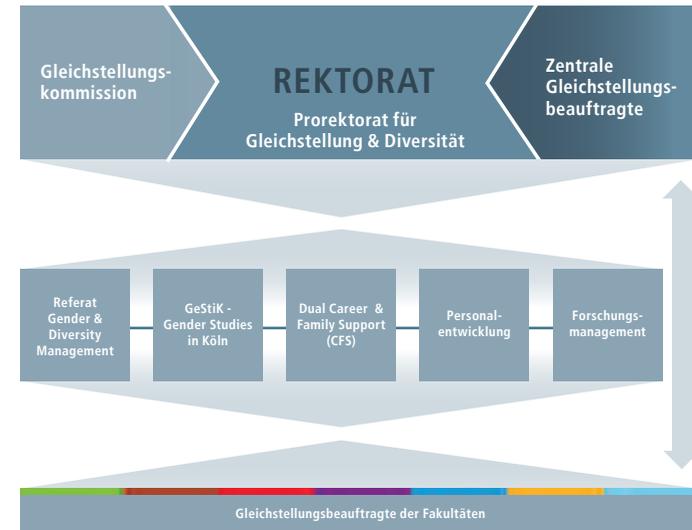

Prof.' Dr. Manuela Günter
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität

Unsere Kernanliegen

- Wir erhöhen den Anteil von Frauen in Führung, in Wissenschaft und Verwaltung.
- Wir schaffen chancengerechte und transparente Verfahren bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen.
- Wir fördern eine Führungskultur, in der Chancengerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal ist.
- Wir tragen Verantwortung für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in allen Lebensformen und Lebenslagen – vom Eltern werden bis zur Pflege von Angehörigen.
- Wir sensibilisieren für Chancen(un)gerechtigkeit und machen Vielfalt sichtbar.
- Wir sichern chancengerechte Talentförderung.
- Wir integrieren Gender-, Queer- und Diversity Studies in Forschung und Lehre.
- Wir bauen Diskriminierungen ab.
- Wir investieren in eine barrierefreie und familienfreundliche Infrastruktur.

GENDER-MANAGEMENT

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit



Prorektorat für Gleichstellung und Diversität

Das Prorektorat verantwortet die strategische Umsetzung und Verankerung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit innerhalb der Universität.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

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

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten

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

Gleichstellungskommission

Sie unterstützt die Universitätsleitung sowie die Gleichstellungsbeauftragte in Grundsatzangelegenheiten und ist über eine direkte Wahl geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzt.

Referat Gender & Diversity Management

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

GeStiK – Gender Studies in Köln

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

Dual Career & Family Support (CFS)

Der CFS ist erste Anlaufstelle für Beratung und Maßnahmenentwicklung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während sich die Serviceangebote des Family Support an alle Hochschulangehörigen richten, steht der Dual Career Support vorrangig neu berufenen Professor*innen, ihren Partner*innen und Familien unterstützend zur Seite.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung integriert gender- und diversitybezogene Inhalte in ihre Maßnahmen und Angebote und bietet spezielle Förderprogramme für Frauen wie Mentoring-Programme und das Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte an.

Forschungsmanagement

Das Forschungsmanagement unterstützt Drittmittelprojekte in allen Projektphasen in administrativen Belangen u. a. auch hinsichtlich der Koordinierung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Weitere wichtige Akteur*innen:

Arbeitsgemeinschaft „Familienfreundlichkeit in der Verwaltung“

Sie setzt sich seit 1990 insbesondere für die Belange des nichtwissenschaftlichen Personals in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Genderboards

Die Genderboards der Exzellenzcluster, Graduiertenschulen, -kollegs und Forschungsverbünde realisieren DFG-geförderte Gleichstellungsmaßnahmen.



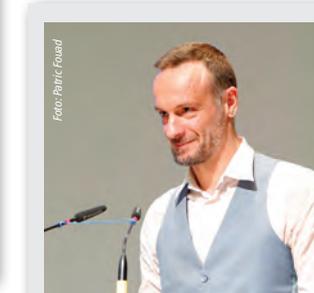
GENDER-CONTROLLING

Gender-Controlling als Grundlage für eine zielorientierte und Erfolg versprechende Gleichstellungspolitik

- **Zielquoten** zu Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen, auf Basis des Kaskadenmodells, integriert in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und in deren Gleichstellungspläne
- **Anreizbasierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen** mit den Fakultäten mit folgenden Zielsetzungen:
 - Erhöhung des Frauenanteils
 - Stukturentwicklung für Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten
 - Förderung der Genderforschung und ihre Integration in die Lehre
- **Gleichstellungspläne** der Verwaltung, der zentralen Einrichtungen und Fakultäten
- **Gender Datenreport** mit aktuellen Zahlen zur Geschlechterverteilung
- **„Finanzfonds“** zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags“ zur Förderung von Projekten in den Fakultäten und in der Verwaltung



„Lieber eine Frauenquote als viele Männerbünde.“
Prof.' Dr. Manuela Günter
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität



„Heteronormative und hierarchisierende Denkmuster kritisieren, Uneindeutigkeiten und Widersprüche bewahren.“
Dr. Dirk Schulz,
Geschäftsführung GeStiK



„Es erfordert noch eine Weile Weg und Kraft bis wir Chancengerechtigkeit für alle erreicht haben, aber den gehen wir und die haben wir!“
Annelene Gäckle,
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



„Voraussetzungen schaffen, die es jeder Person erlauben Karrierechancen zu nutzen.“
Prof.' Dr.' Carien Niessen,
CECAD Gender and Career Development

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.vielfalt.uni-koeln.de



Impressum:

Herausgeberin: Universität zu Köln | Prorektorin für Gleichstellung & Diversität
Redaktion: Referat Gender & Diversity Management
Gestaltungskonzept: Ulrike Kersting, Ann-Kathrin Book (Organigramm)
Stand: März 2017