



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität 2020-2024

Verwaltung

Stand: 17.09.2019



Inhalt

1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

2.1 Familienfreundlichkeit

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

2.2 Bildungsgerechtigkeit

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

2.3 Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

2.4 Antidiskriminierung

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

3. Strukturelle Verankerung

4. Unterschrift

ANHANG

Daten

1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

a) Zentrale Ziele und Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen auf den Karrierestufen auf Basis der Gender-Statistiken.

Grundsätzlich sind in der Verwaltung insgesamt mehr Frauen beschäftigt als Männer. Dies ist auch ein langfristiger Trend über die vergangenen Jahrzehnte. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht seit vielen Jahren in den sehr niedrigen sowie den sehr hohen Entgeltgruppen.

Wie die aktuellen Gender-Statistiken für die Zentrale Verwaltung zeigen, gibt es positive Entwicklungen bzgl. des Frauenanteils in vielen Beschäftigtengruppen (vgl. die Trendanalyse im Datenanhang). Dieser Trend soll während der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiter verstärkt werden.

Weiterhin zeigt sich jedoch eine Verfestigung (gleichbleibender Frauenanteil) sowie eine Unterrepräsentanz von Frauen in höher dotierten (Führungs-)positionen der Universität, welche durch im Folgenden näher beschriebene Ziele und Maßnahmen abgebaut werden soll. Ein Hauptaugenmerk liegt hierbei u.a. auf der Verbesserung von Rahmenbedingungen für Frauen in Führung sowie auf einem allgemeinen langfristigen Kulturwandel.

b) Zentrale Ziele für Gleichstellungsmaßnahmen für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gender-Statistiken (s. Anhang).

Bitte nehmen Sie Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien umsetzen werden

Das Hochschulgesetz fordert eine geschlechtergerechte Besetzung von universitären Gremien (vgl. § 11c Abs. 1). Dieses Ziel lässt sich nicht per Dekret erreichen, sondern kann nur erfüllt werden, wenn sich auch genügend Frauen für die Gremienarbeit zur Wahl stellen. Dies soll durch die gezielte Ansprache von Frauen in allen Statusgruppen der Universität erreicht werden. Um geeignete Wege der Ansprache zu identifizieren, wird vorgeschlagen, dass sich der Senat mit dem Thema „Unterrepräsentanz von Frauen in Selbstverwaltungsgremien“ beschäftigt.

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
<p>Ziel: Definition und Erreichen der Zielquoten</p>	<p>Maßnahme(n): Als Ausgangspunkt hierzu werden 1) bereichsspezifische Daten je Dezernat zu den Männer- bzw. Frauenanteilen erhoben als Basis für 2) innerhalb der Dezernate jeweils festzulegende Zielquoten für Männer- bzw. Frauenanteile</p>	<p>Bislang existieren keine bereichsspezifischen Zielquoten. Laufzeit: 2020-2024</p>	<p>Kostenneutrale Finanzierung durch vorhandenes Personal</p>	<p>D4 (Abt. 44) (Datenerhebung), alle Dezernate (Umsetzung)</p>	<p>In manchen Dezernaten könnte die Steigerung des <i>Männeranteils</i> angestrebt werden. Die Zielquoten sollten differenziert werden nach Führungs- bzw. MA-Ebene</p>
<p>Ziel: Förderung weiblicher Talente sowie von Frauen in Führung</p>	<p>Maßnahme(n): 1) bessere Information über die diversen bereits bestehenden Angebote der PE durch entspr. Öffentlichkeitsarbeit 2) Prüfung, inwiefern die bereits existierenden Angebote für Frauen attraktiver gemacht werden können über eine Veränderung der Rahmenbedingungen (z.B. rotierend Führungskräfteprogramm intern stattfinden lassen)</p>	<p>Laufzeit: 2016-2024</p>	<p>Gleichstellungsfonds</p>	<p>D4 (Personalentwicklung)</p>	<p>Fortführung der entspr. Maßnahme aus Gleichstellungsplan der Verwaltung 2016-2019</p>

Ziel: Universitätsweite Verwendung gendersensibler und inklusiver Sprache	Maßnahme(n): verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Verbreitung und Umsetzung des Leitfadens „ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ von 2017	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, RefGeDim, D4, Kommunikation über die Mitarbeiterzeitschrift mitUns	
Ziel: Sensibilisierung	Maßnahme(n): 1) für Führungskräfte: Einbindung der Themenfelder Gleichstellung und Diversität in das Programm „Führung Aktiv“ 2) für Alle MA: Aufnahme der Themenfelder in die Einführungsveranstaltung für neue MA; Ausgabe eines Infopakets bei Einstellung (Vertragsunterzeichnung)	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D4	Die Sensibilisierung muss in allen fünf Handlungsfeldern gestärkt werden. Die hier genannten Maßnahmen gelten daher für alle Bereiche des Entwicklungsplans
Ziel: Proaktive Rekrutierung	Maßnahme(n): proaktive Rekrutierung von Frauen durch gezielte persönliche Ansprache geeigneter Personen insbesondere intern und in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind z. B. AbteilungsleiterInnenpositionen	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D4 (Koordination), alle ausschreibenden Stellen	

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

2.1 Familienfreundlichkeit

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Anteil (%) der Beschäftigten in TuV, die Telearbeit nutzen:

Mit Stand 05/2019 nutzen insgesamt 75 Beschäftigte in TuV die Telearbeit (davon 51 Frauen und 24 Männer). 10 Personen davon sind Führungskräfte (Dez., AL, stv. AL, SGL). Aktuell können nur Beschäftigte der Zentralverwaltung Telearbeit beantragen, nicht jedoch die Beschäftigten in TuV in den Fakultäten.

NutzerInnen des *Patenschaftsprogramms in der Familienzeit*:

Zu den Nutzer*innen des *Patenschaftsprogramms in der Familienzeit* lassen sich leider keine quantitativen Aussagen treffen, da es sich um freiwillige, vertrauliche Vereinbarungen zwischen Führungskraft, Eltern- bzw. Familienzeitleiter*in und Pat*in handelt, ohne Verpflichtung zur Meldung an eine bestimmte Stelle.

Kinder von TuV-Beschäftigten in Betreuungseinrichtungen der UzK:

Kita: In der universitätseigenen Kita Paramecium stehen für Kinder von Beschäftigten aus TuV 8 Plätze zur Verfügung (10 % der Plätze).

BackUp-Service: Im Backup-Service stehen insgesamt 10 Plätze zur Verfügung, die grundsätzlich Hochschulangehörigen aller Statusgruppen offenstehen. Bei der Auswertung der Nutzer*innengruppen wird im Personaldezernat aktuell zwischen Professor*innen, Studierenden und Mitarbeiter*innen unterschieden. Es wird nicht danach differenziert, ob es sich um Beschäftigte in der Wissenschaft oder in TuV handelt.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- Mangelnde Flexibilität der Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie (insb. Kinderbetreuung u. häusliche Pflege)
- Schwierige Kinderbetreuungssituation für MA in TuV im Umfeld der UzK (Sülz, Lindenthal)
- Familienfreundlichkeit des Campus nicht durchgehend auf einem hohem Niveau gegeben

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Umfangreiches Informations- und Beratungsangebot zu sämtlichen Themengebieten mit Bezug zur Vereinbarung von Familien und Beruf auf den Seiten der Abt. 45 „Dual Career and

Family Support“ (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support_kinder/index_ger.html)

- Dual Career Support Programm (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/dual_career_support/index_ger.html)

- Möglichkeit zur Telearbeit bis 20% der vertraglichen Arbeitszeit (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/mitarbeiterinnen_finden_binden/telearbeit/index_ger.html)

- Kontingent an Kita- und Backup-Plätzen für Kinder von MA in TuV (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support_kinder/kinderbetreuung_bis_eintritt_in_die_schule/index_ger.html)

- Möglichkeiten zur Ferienbetreuung (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support_kinder/ferienbetreuung/index_ger.html)

- Betreuungsfonds für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/betreuungsfonds/index_ger.html)

- Pflegekompass: Informationsangebot zur häuslichen Pflege mit Online-Materialien und – Kursen für Angehörige (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support_pflege/pflegekompass/index_ger.html)

- Familienfreundlicher Gruppenraum (SSC), mobiles Eltern-Kind-Zimmer („Kidsbox“), Spielekisten

- Patenschaftsprogramm in der Familienzeit

- Mentoringprogramm für *Mitarbeiterinnen* in TuV

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

1) Flexibilisierung der Einteilung der Arbeitszeit durch Ausweitung der Telearbeit und Einführung des mobilen Arbeitens

2) Etablierung von Eltern-Kind-Büros im Hauptgebäude und anderen Gebäuden mit hohem Anteil an Beschäftigten in TuV

3) Verbesserung der Betreuungsangebote für Kinder von MA in TuV an und im Umfeld der UzK

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Ziel: Mobiles Arbeiten	Maßnahme(n): 1) Neue Dienstvereinbarung mit erweiterten und flexibilisierten Regelungen zur Gleitzeit und Telearbeit sowie der Neu-Aufnahme der Mobilen Arbeit 2) Tools und Informationspaket zum Umgang mit neuen Arbeitsmodellen bereitstellen	Neue Dienstvereinbarung wird aktuell entworfen und soll in 2020 gültig sein. Laufzeit: 2020-2021	Verwaltung (Übernahme zusätzlicher IT-Kosten)	D4	
Ziel: Familienfreundlicher Campus	Maßnahme(n): 1) Netz von Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Eltern-Kind-Büros über den Campus der UzK aufbauen mit einer Fokussierung auf die Altbauten der Universität	Laufzeit: 2016-2024	Zusätzliche Bau- und Sanierungskosten	D4, D5	Fortführung der Maßnahme aus Gleichstellungsplan der Verwaltung 2016-2019 in angepasster Form

	2) Organisation der niedrigschwelligen Möglichkeit zur Meldung von Bedarfen		Kostenneutrale Finanzierung durch vorhandenes Personal (indirekte Kosten im Fall der Zunahme von Meldungen)		
Ziel: Prüfung der Anpassungsnotwendigkeit des zentralen Online-Portals des Family Supports an Situation der Regenbogenfamilien	Maßnahme(n): Regenbogenfamilien haben es als nicht klassische Familienstruktur i.d.R. schwerer und sollten daher im Rahmen von Informationsangeboten genauer in den Blick genommen werden.	Laufzeit: 2020-2021	kostenneutral	D4	
Ziel: KiTa-Plätze für TuV	Maßnahme(n): Prüfung der Optionen bei allen Platzanbietern der UzK (Paramecium, Fröbel, PME), wie die Anzahl der Plätze für TuV-Beschäftigte der Verwaltung insg. erhöht werden kann mit einem besonderen Fokus auf die Versorgung von Kindern im U3-Bereich z.B. durch „befristete Plätze“ für eine Anschubversorgung	Laufzeit: 2016-2024	Überprüfung, inwiefern Overhead von Drittmittelprojekten zur Finanzierung genutzt werden kann	D4	Fortführung der Maßnahme aus Gleichstellungsplan der Verwaltung 2016-2019 Kosten für die Verwaltung: etwa 3700 bis 5000 €/Jahr/Platz

<p>Ziel: Führen in diversen Zeitmodellen</p>	<p>Maßnahme(n): Arbeiten in vollzeitnaher Teilzeit sowie Job-Sharing wird auf <i>allen</i> Hierarchieebenen ermöglicht</p>	<p>Laufzeit: 2020-2022</p>	<p>moderat erhöhter Verwaltungsaufwand</p>	<p>D4</p>	<p>Anpassung/Erweiterung der Maßnahme aus Gleichstellungsplan der Verwaltung 2016-2019 zum Job-Sharing um den Aspekt der vollzeitnahen Teilzeit</p>
---	---	----------------------------	--	-----------	---

2.2 Bildungsgerechtigkeit

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Es liegen keine Daten zum Themenfeld vor.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- Noch stärkere Unterstützung von Studierenden und Promovierenden der sog. „ersten Generation“
- Internationalisierung von Informations- und Beratungsangeboten für internationale Studierende
- Verbesserung der Beratung für internationale MA der Verwaltung

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Talent-Scouting an Schulen (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21/content/lehrer/angebote_zur_studienorientierung_der_zsb/talentscouting/index Ger.html)
- Programm „Erste Generation Mentoring+“ für Promovierende aus nichtakademischen Elternhäusern (<https://www.portal.uni-koeln.de/egpmentoring.html>)
- International Office: Angebote für internationale Studierende und Geflüchtete (<https://www.portal.uni-koeln.de/index.php?id=6766>)
- Lehrbereich Deutsch als Fremdsprache (<https://www.portal.uni-koeln.de/daf.html>)
- Beratungsangebot „Studieren mit Kind“ (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21/content/beratungsangebote/studieren_mit_kind/index Ger.html)

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- 1) Ausbau der Angebote für Studierende/Promovierende der ersten Generation
- 2) Ausbau des Beratungsangebots für internationale MA in TuV
- 3) ggf. Ausbau der International Guides in der Verwaltung
- 4) weitere Übersetzung zentraler Verwaltungsformulare ins Englische unter Berücksichtigung von internationalen Alphabeten und Schreibweisen von Namen in Formularen, Zeugnissen etc.

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Ziel: Wissensvermittlung zum Themenfeld Bildungsgerechtigkeit	Maßnahme(n): 1) Konzeption von Online- Informationsangeboten (kurze Lehrvideos) zu Bildungsgerechtigkeit für alle Beschäftigten 2) Informationsangebot für Studierende zu Stipendien und anderen Finanzierungsmöglichkeiten ausbauen	Laufzeit: 2020- 2024	kostenneutral (indirekte Kosten durch höhere Bearbeitungszeiten)	D2, RefGeDim, D8	
Ziel: Rekrutierung von Beratenden mit Kompetenzen bzw. Berufserfahrung im Bereich „1st generation“ und/oder internationalen Bildungssystemen	Maßnahme(n): 1) Das Qualifikationsprofil in Stellenausschreibungen wird nach Möglichkeit entspr. ergänzt 2) Personen mit entspr. Kompetenzen werden aktiv angesprochen	Laufzeit: 2020- 2021	kostenneutral	D9 (Internationale Studierende)	
Ziel: Erhöhung des Anteils von „1st generation“- Promovierenden	Maßnahme(n): Proaktive Ansprache von talentierten Studierenden der 1. Generation	Laufzeit: 2020- 2024	kostenneutral	D4 (AMC), Fakultäten	

Ziel: Beratung zur Anerkennung internationaler Abschlüsse	Maßnahme(n): Das schon vorhandene Beratungsangebot von D9 für Studierende wird auf Beschäftigte ausgerollt.	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D9, International Guides der Verwaltung	
Ziel: Ausbildung in Teilzeit	Maßnahme(n): Zur Erschließung weiterer, benachteiligter Zielgruppen für die Ausbildungsgänge der UzK wird geprüft, inwiefern Ausbildungsgänge auch in Teilzeitformat ermöglicht werden können.	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D4, AusbildungsvertreterInnen	

2.3 Inklusion

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Schwerbehinderungsquote der Verwaltung: 8,6 % (2018)

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- bessere Vernetzung mit der SBV in Verwaltungsprozessen mit Bezug zum Handlungsfeld Inklusion
- ungenügende Einbindung des Facility Managements, das für den Betrieb der Gebäude zuständig ist
- Digitalisierung als gleichzeitiger Treiber und Hemmschuh der Inklusion
- hohe Kosten/bauliche Einschränkungen zur Gewährleistung von Barrierefreiheit
- Unterstützung der Führungsebene notwendig bei Einstellungsprozessen und Begleitung bei der Suche nach Hilfsangeboten und Möglichkeiten bei besonderen Bedarfen

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Rektoratsbeauftragter für die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (https://inklusion.uni-koeln.de/beratungsangebote/beauftragter_fuer_studierende_mit_behinderung_oder_chronische_r_erkrankung/index_ger.html)
- Servicezentrum Inklusion (Abt. 21): gemeinsames Beratungs- und Service-Angebot der ZSB und des Rektoratsbeauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen (https://inklusion.uni-koeln.de/index_ger.html)
- Netzwerk Inklusion: Austauschplattform für alle AkteurInnen der UzK, die sich inhaltlich (praktisch *und* theoretisch) mit dem Thema Inklusion auseinandersetzen (<https://zfl.uni-koeln.de/netzwerk-inklusion.html>)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/mitarbeiterinnen_finden_binden/betriebliches_eingliederungsmanagement_bem/index_ger.html)
- Online-Informationsangebote zur Barrierefreiheit (<https://www.portal.uni-koeln.de/downloads.html>)
- Psychosoziale Beratung für MA in TuV (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/mitarbeiterinnen_und_fuehrungskraefteberatung/psychosoziale_beratung/index_ger.html)

- Suchtprävention und -beratung (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/mitarbeiterinnen_und_fuehrungskraefteberatung/suchtpraeventio_n_und_beratung/index_ger.html)

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- 1) Substantielle Nutzung der Digitalisierung der Verbesserung der Inklusion
- 2) Schaffung einer klaren Zuständigkeit in der Verwaltung für das Thema Barrierefreiheit
- 3) Erstellung einer Übersicht noch existierender Barrieren (s. Maßnahme Barrieremelder)
- 4) Fertigstellung Umsetzung des Aktionsplans Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Ziel: Sensibilisierung für die Thematik	Maßnahme(n): s.v.	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D4	s.v.
Ziel: Barrierefreiheit im Bau	Maßnahme(n): Dies erfolgt mehrstufig über: 1) die Benennung einer zentralen Ansprechperson in D5 2) die Kennzeichnung von Barrierefreiheit im Lageplan 3) die Einrichtung eines Zentralen Barriermelders in Form einer Email-Adresse	Laufzeit: 2020-2024	Masterplan Bau	D5, Facility Management (!)	Aufgabe/Auftrag an Hausmeister der regelmäßigen Überprüfung der Begehbarkeit der „Verkehrswege“?
Ziel: Nutzen der Digitalisierung zum Abbau von Barrieren	Maßnahme(n): 1) Aufnahme des Themas in die zu erarbeitende Digitalisierungsstrategie 2) Gestaltung barrierefreier Websites und Formulare der UzK	Laufzeit: 2020-2024	Kosten für fachspezifische Schulungen	St. 01, D1, D8, RRZK	

2.4 Antidiskriminierung

a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Es liegen keine Daten zum Themenfeld vor.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- Sensibilisierung hinsichtlich der verschiedenen Formen und Dimensionen der Antidiskriminierung (z.B. institutionelle Diskriminierung, unconscious bias)
- Etablierung von Antidiskriminierung als Führungsaufgabe
- Bekanntmachung der Anlaufstellen für Antidiskriminierung (insb. Mobbing)

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing (ugs. „Antidiskriminierungsrichtlinie“: <https://www.portal.uni-koeln.de/richtlinie-antidiskriminierung.html>)
- AGG-Beschwerdestelle (https://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle02.1/content/agg_beschwerdestelle_fuer_beschaefigte/index_ger.html)
- Raum der Stille: Geschützter Raum, der unter dem Gebot der Neutralität allen Mitgliedern und Angehörigen der UzK zur individuellen Besinnung und für gemeinschaftliche Aktionen zur Verfügung steht (<https://www.portal.uni-koeln.de/raum-der-stille.html>)
- WCs für alle Geschlechter: gemischt genutzte Toilettenräume auf dem Campus (<https://www.portal.uni-koeln.de/wc-fuer-alle-geschlechter.html>)

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- 1) Bekanntmachung und Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie auf allen Hierarchieebenen
- 2) Konsequente Umsetzung des Leitfadens „Geschlechtersensible Sprache“ in der Verwaltung
- 3) Antidiskriminierung als Führungsaufgabe

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Ziel: Sensibilisierung für das Themenfeld Antidiskriminierung	Maßnahme(n): Dies erfolgt mit der Verbreitung der Antidiskriminierungsrichtlinie über folgende Kanäle: 1) Leitbild 2) Schulungen 3) Personalversammlung 4) AL-Workshop 5) Dezernentenrunde 6) Frühjahrsempfang	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	K, VK, PR TuV, PR Wiss, D4	RefGeDim steht für inhaltliche Einführung gern bereit.
Ziel: Sensibilisierung der Führungskräfte für das Themenfeld Antidiskriminierung	Maßnahme(n): s.v.	Laufzeit: 2020-2021	kostenneutral	D4	s.v. Weiterführung der Maßnahme aus Gleichstellungsplan 2016-2019
Ziel: Diskriminierung aufgrund äußerlicher Erscheinung vermeiden	Maßnahme(n): Verzicht auf Fotos bei Bewerbungsverfahren	Laufzeit: 2020-2024	kostenneutral	D4	international üblich; Klärung, inwiefern diese Maßnahme für die gesamte Hochschule gelten soll oder nur für TuV-Beschäftigte der Verwaltung
Ziel: Dritte Geschlechts-	Maßnahme(n): Mehrstufige Umsetzung:	Laufzeit: 2020-2023	kostenneutral	D4, D8, alle personendatenerfassenden	Umsetzung der Vorgaben des

<p>option in allen Schriftstücken der Universität</p>	<p>1) Prüfung, wo überhaupt die Angabe eines Geschlechts notwendig ist (falls nicht, dann Verzicht auf Kategorie) 2) Klärung und anschließende universitätsweite Information zur korrekten Anrede (abseits von „Frau“ und „Herr“)</p>			<p>Einheiten der Verwaltung</p>	<p>reformierten Personenstandsgesetzes</p> <p>Aktuell besteht diesbzgl. noch eine technische Barriere: Das SAP-System bietet noch immer nicht die Möglichkeit der Angabe des dritten Geschlechts.</p>
<p>Ziel: Universitätsweite Verwendung gendersensibler und inklusiver Sprache</p>	<p>Maßnahme(n): verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, Verbreitung und Umsetzung des Leitfadens „ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“ von 2017</p>	<p>Laufzeit: 2020-2024</p>	<p>kostenneutral</p>	<p>Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, RefGeDim, D4, Kommunikation über die Mitarbeiterzeitschrift mitUns</p>	

3. Strukturelle Verankerung

Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Einrichtung

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Es existieren keine separat ausgewiesenen Mittel für Gleichstellung rein für die Verwaltung (Information aus D4). So steht z.B. der Gleichstellungsfonds Bewerbungen bzw. Projektanträgen aus der gesamten Hochschule offen.

Budget für Diversität (p.a.):

Es existieren keine separat ausgewiesenen Mittel für Diversität rein für die Verwaltung (Information aus D4). So steht z.B. der Diversitätsfonds Bewerbungen bzw. Projektanträgen aus der gesamten Hochschule offen.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

AGG-Beschwerdestelle

- Marlies Merten (Justitiariat)

Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

- Prof. Dr. Gerd Hansen (Rektoratsbeauftragter)
- Karl-Josef Faßbender (Stellvertreter)

Betriebliches Eingliederungsmanagement

- N.N. (Abt. 42)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Dr. Alan Hansen (Abt. 43)

Datenschutzbeauftragter

- Dr. Alexander May (Justitiariat)

Deutsch als Fremdsprache

- Dr. Roger Fornhoff (Abt. 91)

Geschäftsführung der Gleichstellungskommission

- Alma Bojcic (Abt. 11)

Inklusionsbeauftragter

- Eckhard Rohde (Abt. 24)
- Dr. Ulrich Pfeiffer (Abt. 12, Stellvertreter)

Internationale Studierende und MitarbeiterInnen:

- Dr. Susanne Preuschoff (Abt. 92)
- Dr. Johannes Müller (Abt. 94)

Psychosoziale Beratung/Suchtprävention und -beratung

- Edeltraud Schmand (Abt. 42)

Servicezentrum Inklusion (Abt. 21)

- Tamara Ehmer-Hahn (Psychologische Beratung)
- Anna-Linda Sachse (Psychologische Beratung)
- Hanna Scherer (Reha-Beratung)

-
- Silvia Wanitzke (Organisatorische Beratung)
- Talentscouting (Abt. 21)
- Patricia Labinski (Koordination)

4. Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes (*Name/n, Funktion/en*)

Dr. Ulrich Pfeiffer, Abt. Hochschulentwicklung (Abteilungsleiter)

Dr. Judith Link, Abt. Hochschulentwicklung (stellvertretende Abteilungsleiterin)

Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien (*Gremium, Datum*)

Workshop mit VertreterInnen aller Dezernate (Mai 2019)

Diskussion in der DezernentInnenrunde (Juni 2019)

Köln, 16.09.2019

(Ort, Datum)

Kanzler der Universität zu Köln

(Funktion)



Dr. Michael Stückradt

(Name, Unterschrift)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Zentrale Verwaltung (ohne RRZK, USB, ZfL)

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1 a) Wissenschaftliches Personal [SAP_Stichtag 01.12.2017]

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
Studentische Hilfskräfte	-	-	106	56%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	38	66%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	2	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT	1	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	2	50%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E14	11	36%	3	33%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	38	63%	51	63%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	0	0%	4	25%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	52	56%	58	59%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	0	0%	65	66%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
Rektor W3/C4	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	1	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung	2	100%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Zentrale Verwaltung (ohne RRZK; USB; ZfL)

1 b) Personal in Technik und Verwaltung [SAP_Stichtag 01.12.2017]							
Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
Beschäftigte							
AT*	6	17%	0%	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	7	43%	3	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E14	32	38%	3	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	110	65%	67	87%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	29	41%	10	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	178	55%	83	81%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	70	54%	29	76%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E10	29	72%	18	78%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E9	80	61%	26	96%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	179	60%	73	84%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	66	73%	41	98%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E7	14	7%	4	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E6	45	53%	28	89%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E5	30	13%	8	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	155	50%	81	88%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	41	7%	6	17%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E3	18	17%	3	33%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E2	8	75%	25	76%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	67	18%	34	62%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
BeamtlInnen höherer Dienst							
Kanzler W3	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	2	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A15	3	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A14	4	25%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A13	-	-	4	75%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	10	40%	4	75%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
BeamtlInnen gehobener Dienst							
A13	6	17%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A12	3	67%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A11	13	23%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A10	4	75%	5	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A09	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe**	26	35%	9	100%	<input checked="" type="checkbox"/> VZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> TZ
BeamtlInnen mittlerer Dienst							
A9	2	0%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A8	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	2	0%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung	71	42%	20	75%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Auszubildende	28	36%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Prognosen und Ziele -

Zentrale Verwaltung

2. Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2020-2024

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen			
höherer Dienst	*	*	50%
gehobener Dienst	*	*	50%
mittlerer Dienst	*	*	50%
Beschäftigte			
Entgeltgruppen E15-E12	*	*	50%
Entgeltgruppen E11-E2	*	*	50%