

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 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)



Familienfreundliche Hochschul- und Wissenschaftskultur

- **Kindertagesstätte Paramecium** mit 80 Ganztagsplätzen für Kinder der Hochschulangehörigen mit besonderem Schwerpunkt auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- **Flexible Kinderbetreuungsangebote:** Feriencamps, Backup-Service, Babysitter-Service, veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung
- **Familienfreundliche Campusplanung** (Eltern-Kind-Büros, Stillräume, etc.)
- **Modellprojekt Job-Sharing** für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung
- **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“
- **Studierendenförderungsfond** u. a. für Studierende mit Kind in der Abschlussphase ihres Studiums
- **Fonds zur Unterstützung von Betreuungskosten** während Tagungen, Fortbildungen und Dienstzeiten außerhalb der Regelbetreuungszeiten für Kinder
- **Stipendium „Auslandsstudium mit Kind(ern)“**
- **Interne Fortbildung** zum Themenkomplex Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf
- **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“ (ab 2017)
- **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**



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 gender-sensible 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 **Mailingliste „Chancengerechtigkeit“** 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 Gusy-Gleichstellungspreise** für:
 - 1) Projekte und Strukturentwicklung
 - 2) Familienfreundliche Führungskräfte
 - 3) Innovative Abschlussarbeiten der Gender und Queer Studies



Geschlechtergerechtigkeit an der Universität zu Köln





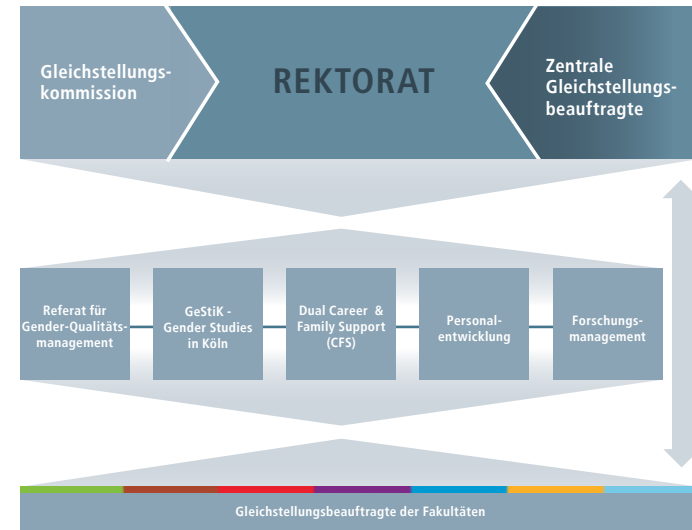
Die Universität zu Köln setzt sich offensiv für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Wir schaffen Rahmenbedingungen dafür, dass die Universität allen Menschen mit entsprechenden Zugangsberechtigungen unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen offen steht. 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

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.

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit



Rektorat

Das Rektorat 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 für Gender-Qualitätsmanagement

Das 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.

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
- **„Finanzfonds“** zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags“ zur Förderung von Projekten in den Fakultäten und in der Verwaltung



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



Impressum:
Herausgeber: Universität zu Köln – Der Rektor
Redaktion: Referat für Gender-Qualitätsmanagement
Gestaltungskonzept: Ulrike Kersting, Ann-Kathrin Book (Organigramm)
Stand: Juni 2015