

**Angaben der Universität zu Köln
im Audit des „LGBT+ Campus Index 2021“ (UHLALA / Pride Champion)
26.03.2021**

| | |
|---|--|
| Name der Bildungseinrichtung: | Universität zu Köln |
| Telefon: | 0221 470 4830 |
| Trägerschaft: | Staatlich |
| Bundesland/ Kanton: | Nordrhein-Westfalen |
| Größe der Bildungseinrichtung (Studierendenzahl): | ab 10.001 |
| 1/1. Ist auf der Website Ihrer Bildungseinrichtung dauerhaft ein konkretes Statement zu Diversity zu finden, welches explizit die Dimensionen LGBT+ bzw. sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität sowie Geschlecht nennt und berücksichtigt? (Max. 10 Punkte): | b) Nein, aber ein allgemeines Diversity Statement, ohne explizite Erwähnung der Dimensionen |
| Kommentar (optional): | <p>Im Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ der Universität zu Köln, das dauerhaft als Statement auf der Webseite zu finden ist, wird die individuelle Vielfalt aller Personen und aller Geschlechter bekräftigt. Die Universität setzt sich für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein.</p> <p>Die „Strategie Chancengerechtigkeit“ benennt Antidiskriminierung und Geschlechtergerechtigkeit als zentrale Arbeitsfelder. In den Kernanliegen der Universität zu Köln ist die Integration von Gender-, Queer und Diversity Studies in Forschung und Lehre beinhaltet.</p> |
| Nachweis: Falls a) oder b), nennen Sie uns bitte den Pfad und den Link zu dem Statement.: | <p>https://vielfalt.uni-koeln.de/profil/leitbild-vielfalt-chancengerechtigkeit; https://vielfalt.uni-koeln.de/fileadmin/home/bdahmen/PDFs/Strategie_Chancengerechtigkeit_DINA4.pdf; https://vielfalt.uni-koeln.de/diversitaet-auf-einen-blick https://gb.uni-koeln.de/sex_diskriminierung/index_ger.html</p> |
| 1/2. Nennen Sie in Ihrer Kommunikation zu Ihrem LGBT+ Engagement explizit inter* Personen oder verwenden Sie ein Akronym (z. B. LGBTI+), welches inter* Personen nicht lediglich mit meint, sondern ihre Sichtbarkeit stärkt? (Max. 1 Punkt): | a) Ja |
| Kommentar (optional) Copy: | Sofern es in Dokumenten oder Strategiepapieren um LGBT+ Themen geht, werden Akronyme zur Sichtbarkeit verwendet. Auch auf Webseiten zum Thema Geschlechtergerechtigkeit werden |

Akronyme verwendet. Darüber hinaus sprechen wir spezifisch von trans*Personen und Personen mit dem Geschlechtsmerkmal „divers“ in unserer öffentlichen Kommunikation.

Nachweis: Wenn a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot Ihrer Webseite) hoch, aus dem hervorgeht, dass Sie inter* Personen explizit nennen oder ein Akronym verwenden, das den Buchstaben “I” einschließt. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[1.2 Auszug LGBT Benennung1.JPG](#)

[1.2 Auszug LGBT Benennung2.JPG](#)

1/3. Drückte Ihre Bildungseinrichtung in den vergangenen zwölf Monaten (01.03.2020 - 01.03.2021) über Aktionen, Events, Gastvorträge etc. oder über ihre externen Kommunikationskanäle (z. B. Social Media) öffentlich Wertschätzung gegenüber LGBT+ Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden Ihrer Bildungseinrichtung aus und/oder positionierte sich klar gegen die Diskriminierung von LGBT+ Personen? (Max. 10 Punkte):

a) Ja

Wenn a), nennen und beschreiben Sie bitte kurz min. eine Aktion bzw. Event samt Kalenderdatum bzw. Zeitraum.:

Die Antidiskriminierungskampagne #unboxingdiscrimination (Deutsch: Diskriminierung enthüllen) nahm das Thema von Ausschlüssen und Vorurteilen an der Universität zu Köln in den Blick, um zu sensibilisieren und persönliche Erfahrungen von Hochschulangehörigen zu sammeln. Die Kampagne lief bis Dezember 2020 an der Universität (Abschlussvideo: <https://youtu.be/VVOS3qZ77rA>).

Das Hissen der Regenbogenflagge am 22.06.2020 zur jährlichen Diversity Woche der Universität zu Köln sowie am 09.10.2020 zur ColognePride/dem CSD Köln symbolisierte Solidarität und Akzeptanz mit der LGBT+ Community. Diese Solidaritätsbekundung findet jährlich statt. Im Rahmen der Diversity Woche der Universität zu Köln, die vom 22. – 26.06.2020 stattfand, wurden zahlreiche Veranstaltungen zu den Themen Gender und Queer sowie geschlechtliche und sexuelle Vielfalt angeboten. (Programm 2020: <https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/diversity-woche-du-machst-den-unterschied/diversity-woche-2020>)

Nachweis: Wenn a), laden Sie bitte ein Dokument (z. B. Screenshots Ihrer Webseite), zu min. einer der beschriebenen Aktionen, Events, Veranstaltungen etc. hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[1.3 Kampagne unboxingdiscriminationI.JPG](#)

[1.3 Kampagne unboxingdiscriminationII.JPG](#)

[1.3 Regenbogenflagge.JPG](#)

1/4. Kommunizieren Sie über ihre Webseite Informationen zu Ihrem LGBT+ Engagement?
(Max. 10 Punkte):

Kommentar (optional) Copy:

Nachweis: Bitte nennen Sie den Pfad und den Link zu der Website auf der die Informationen einsehbar sind.:

1/5. Erhalten Dozierende, Mitarbeitende und Studierende Informationen zu ihrem LGBT+ Engagement bei Beschäftigungs- bzw. Studienbeginn? (Mehrfachauswahl) (Max. 5 Punkte):

Nachweis: Beschreiben Sie bitte, wie, in welchem Umfang und in welchem Rahmen (z. B. Begrüßungsveranstaltung, Flyer etc.) Dozierende, Mitarbeitende und/ oder Studierende Informationen zu ihrem LGBT+ Engagement bei Beschäftigungs- bzw. Studienbeginn erhalten.:

1/6. Weist Ihre Bildungseinrichtung Dozierende, Mitarbeitende und Studierende, insbesondere Erstsemestrige, auf regionale und/ oder interne Vernetzungsmöglichkeiten, Interessenvertretungen und Angebote für LGBT+ hin? (Mehrfachauswahl) (Max. 5 Punkte):

Nachweis: Falls a), beschreiben Sie bitte wann, wie, in welchen zeitlichen Abständen und auf welche Vernetzungsmöglichkeiten Dozierende, Mitarbeitende und Studierende hingewiesen werden.:

a) Ja, zu unserem LGBT+ Engagement für Dozierende und/ oder Mitarbeitende, b) Ja, zu unserem LGBT+ Engagement für Studierende

Auf den Webseiten der Universität zu Köln finden sich vielfältige Informationen u.a. zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung, sexualisierte Diskriminierung, WCs für alle Geschlechter, Informationen zur Änderung des Vornamens oder Personenstandes für Beschäftigte wie Studierende. Außerdem werden online auf alle Aktionen und Angebote via Social Media hinwiesen.

<https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung>; https://gb.uni-koeln.de/sex_diskriminierung/index_ger.html

a) Ja, Dozierende und Mitarbeitende zum Beschäftigungsbeginn, b) Ja, Studierende zum Studienbeginn

Die Information zur „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ wird durch den Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) als Flyer in der „Ersti-Tüte“ übermittelt. Entsprechende Informationen sind jederzeit für alle Mitglieder an der Universität zu Köln online einsehbar bzw. aufrufbar.

In der „Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte“ und im „Informationsportal für Neuberufene“ gibt es den Punkt „Antidiskriminierung“ mit Hinweis auf unser spezifisches online-Portal mit Leitbild, Ansprechpersonen, Projekten und Angeboten.

a) Ja, Studierende, b) Ja, Dozierende und Mitarbeitende

Der Allgemeine Studierendenausschuss der Universität zu Köln bietet für Studierende über das eigene „Queerreferat“ Informationen, Veranstaltungen, Ansprechpersonen und einen anonymen Diskriminierungsmelder.

Beschäftigte können sich jederzeit an die Gleichstellungsbeauftragte oder das Prorektorat „Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit“ wenden, die Ansprechpersonen für alle Geschlechter und Identitäten sind. Beide Einheiten sind regional, landes- und bundesweit vernetzt (z.B. anyway in Köln, queer-Kommission der bukoF e.V., ColognePride, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ag-trans-hopo.org, u.v.m.) und weisen Mitarbeitende / Dozierende auf die externen Angebote hin.

1/7. Sind Informationen zum Gebrauch genderinklusive Sprache, wie den Gender-Stern (z. B. Professor*innen), Gender-Doppelpunkt (z. B. Professor:innen) oder die Gender-Gap (z. B. Professor_innen), damit sich Menschen, die sich nicht ausschließlich dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen können oder wollen (unter anderem manche intergeschlechtliche und nicht-binäre Menschen), angesprochen fühlen, jederzeit für Studierende, Dozierende und Mitarbeitende an Ihrer Bildungseinrichtung verfügbar (z. B. in Form eines Leitfadens, einer Broschüre oder via ihrer Webseite)? (Max. 10 Punkte):

Kommentar (optional):

a) Ja

Seit 2009 gibt es einen Leitfaden für gendersensible Sprache „ÜberzeugENDERE Sprache“ an der Universität zu Köln als PDF und Druckversion, den die zentrale Gleichstellungsbeauftragte herausgibt. Dieser ist für alle Mitglieder an der Universität zu Köln verfügbar und wird auch außerhalb der Universität von Akteur*innen genutzt. Hinweise dazu gibt es auf den Webseiten der Universität. Des Weiteren gibt es ca. jährlich eine neue Auflage des Leitfadens, um aktuelle Entwicklung stets abzubilden.

Das Rektorat der Universität zu Köln forderte im Jahr 2019 alle Verwaltungseinheiten im Rundschreiben Nr. 27/2019 auf, die Erfassung aller nach PStG möglichen Geschlechtsangaben (weiblich, männlich, divers, offen) in allen elektronischen Systemen der UzK zu ermöglichen. Bei der Erfassung des Merkmals "divers" oder "offen" ist im Schriftverkehr eine geschlechtsneutrale Anrede zu verwenden (z.B. "Sehr geehrte*r/Titel/Vorname/Name"). Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wird die Umsetzung in die Prozesse der Universität regelmäßig überprüft.

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. den Leitfaden oder einen Screenshot Ihrer Webseite) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[1.7 GendersensibleSprache1.JPG](#)

[1.7 GendersensibleSprache2.JPG](#)

1/7.a. Empfehlen Sie Ihren Fakultäten, Instituten, Studierenden, Forschenden, Lehrbeauftragten u. w. eine genderinklusive Sprache, wie den Gender-Stern (z. B. Professor*innen), Gender-Doppelpunkt (z. B. Professor:innen) oder die Gender-Gap (z. B. Professor_innen), in ihren wissenschaftlichen Arbeiten zu verwenden? (Max. 5 Punkte):

a) Ja

Kommentar (optional):

Die Leitfäden zum wissenschaftlichen Arbeiten sind fakultäts- und institutsgebunden, sodass hier jeweils auf unterschiedliche Vorgehensweisen und Empfehlungen verwiesen werden kann. Hinweise zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache in der Wissenschaft gibt es ebenfalls im Leitfaden „ÜberzeuGENDERE Sprache“ der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vorwort des Prorektors für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit.

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot der entsprechenden Textpassage im Leitfaden oder Screenshot Ihrer Webseite) hoch, auf dem zu erkennen ist, dass Sie die Verwendung einer genderinklusive Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten empfehlen. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[1.7a_GendersensibleSprache_Vorwort.JPG](#)

1/8. Existieren verpflichtende Richtlinien o. ä. die den Gebrauch einer genderinklusive Sprache in offiziellen Dokumenten Ihrer Bildungseinrichtung (z. B. Prüfungs-, Studienordnungen, Schreiben des Präsidiums oder des Rektorats) explizit fordern?

a) Ja

(Max. 5 Punkte):

Kommentar (optional):

Im Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024 gemäß § 5 und 5a LGG NRW sowie in einem Rundschreiben Nr. 27/2019 an der Universität zu Köln zur Erfassung der 3. Geschlechtsoption und Ansprache über den Genderstern (*). Darüber hinaus im Leitfaden „ÜberzeuGENDERE Sprache“ der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem Vorwort des Prorektors für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit.

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte min. ein Dokument (z. B. entsprechende Richtlinie/ Leitlinie etc.) hoch, aus dem hervorgeht, dass Sie den Gebrauch einer genderinklusive Sprache in offiziellen Dokumenten Ihrer Bildungseinrichtung fordern. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[1.8_GendersensibleSprache_Rahmenplan.JPG](#)

[1.8_GendersensibleSprache_Rundschreiben_Genderstern.JPG](#)

1/9. Haben Dozierende, Mitarbeitende, Studierende die Möglichkeit in ihrer E-Mail-Signatur ihre Pronomen und präferierte Anrede hinzuzufügen/ auszuwählen? (Max. 5 Punkte):

a) Ja

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot einer Signatur) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

1/9.a. Enthalten Signaturen der Mitarbeitenden und Dozierenden Ihrer Bildungseinrichtung einen Zusatz, der die Kontaktperson dazu einlädt, ihre Pronomen und präferierte Anrede mitzuteilen?

(Max. 5 Punkte - Zusatzpunkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot einer Signatur, auf dem eine solche Aufforderung abgebildet ist) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

2/1. Existiert ein Dokument, in dem die Grundsätze der Zusammenarbeit Ihrer Bildungseinrichtung in Lehre, Forschung, Leitung und Verwaltung (z. B. Verhaltens- und Wertekodex) niedergeschrieben sind und wird der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität konkret in diesem benannt? (Max. 10 Punkte):

Falls a), benennen Sie bitte das Dokument und die entsprechende Seite auf der die Passage gefunden werden kann.:

Kommentar (optional):

Alle Mitglieder der Universität können auf freiwilliger Basis diese Angaben in ihrer Signatur einfügen. Sie ist individuell für alle Studierenden, Mitarbeitenden und Mitglieder der Universität konfigurierbar (siehe Nachweis).

[1.9 Signatur.JPG](#)

b) Ja, auf freiwilliger Basis wird ein solcher Zusatz teils verwendet

Mehr und mehr Personen der UzK übernehmen diese Angabe derzeit in ihre Signaturen.

[1.9a Email Signatur1.JPG](#)

[1.9a Email Signatur2.JPG](#)

a) Ja

An der Universität zu Köln wurde 2019 die „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ beschlossen. Auf Seite 4 wird Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sexueller Orientierung oder der Identität benannt und definiert.

Auszug: „Der Universität zu Köln ist es wichtig ein sicherer, diskriminierungs- und gewaltfreier Studien-, Lehr- und Arbeitsort zu sein. Hierzu fördert sie eine Kultur des Hinsehens und Benennens und fordert alle Mitglieder und Angehörigen auf, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing werden an der Universität zu Köln und im außeruniversitären dienstlichen Umgang nicht geduldet und die Mitglieder entsprechend sensibilisiert. Die "Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing (2019)" der Universität definiert unerwünschte Handlungen, eröffnet Betroffenen Verfahrenswege

und benennt Ansprechpartner*innen.“ (vgl. Webseite Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Webseite „Vielfalt“ des Prorektorates)

[2.1 Richtlinie Antidiskriminierung.JPG](#)

[2.1 Richtlinie Antidiskriminierung Auszug.JPG](#)

[2.1 Webseite Richtlinie Antidiskriminierung.JPG](#)

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Auszug aus einem Verhaltens- und Wertekodex) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

2/2. Informieren Sie sich vor der Zusammenarbeit mit anderen Bildungseinrichtungen (z. B. Partneruniversitäten) sowie Unternehmen, Stiftungen, Vereinen etc. (z. B. Ausbildungsbetrieb im Falle eines dualen Studiums, Organisationen für Praktika, vor Gastvorträgen etc.) und anderen Externen über ihr Engagement für LGBT+, ihre Sensibilisierung zu LGBT+ spezifischen Themen und über ihre Antidiskriminierungsrichtlinien?

(Mehrfachauswahl möglich) (Max. 10 Punkte):

Nachweis: Falls a) und/ oder b), beschreiben Sie bitte, wie Sie die Haltung des potenziellen externen Kooperationspartners gegenüber LGBT+ in Erfahrung bringen und/ oder wie Sie sich über die geltenden Antidiskriminierungsrichtlinien Ihres potenziellen externen Kooperationspartners informieren.:

2/3. Kommunizieren Sie eine Null-Toleranz-Haltung bei Diskriminierung als Teil Ihrer Campuskultur?

(Max. 5 Punkte) :

Kommentar (optional):

Nachweis: Wenn a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. ein Auszug einer Rede der Präsident:in, Screenshot ihrer Webseite etc.) auf dem zu erkennen ist, dass Sie eine solche Haltung kommunizieren, hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

a) Über ihr Engagement für LGBT+ und ihre Sensibilisierung zu LGBT+ spezifischen Themen, b) Über ihre Antidiskriminierungsrichtlinien

Die Universität zu Köln kooperiert mit unzähligen anderen Institutionen. Eine durchgängige Prüfung der Regularien anderer ist nicht überall leistbar. Die Universität zu Köln diskutiert jedoch sehr aktiv, z.B. in der Sitzung des Senates, wenn Kooperationspartner*innen sich nicht an den Standards der Universität zu Köln orientieren. Konkrete Beispiele sind: rechtsnationale T-Shirts von Arbeitenden beauftragter Bauunternehmen, Entwicklungen im deutsch-türkischen Studiengang, die z.T. erhöhte Gefahr für LGBTI+ bei Auslandsdienst- oder Forschungsreisen etc. Die externen Dienstleistenden der Uni Köln werden bei Tätigkeit auf unserem Campus an die Maßstäbe unserer „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ gebunden (vgl. § 1 der Richtlinie).

a) Ja

Sowohl in der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“ als auch online auf den Informationsseiten zum Thema Diskriminierung.

[2.3 Auszug Antidiskriminierung Null-Tolleranz Haltung.JPG](#)

[2.3 Auszug Richtlinie Antidiskriminierung Null-Tolleranz Haltung.JPG](#)

2/4. Existieren an Ihrer Bildungseinrichtung Aktionen/ Projekte o. ä. (z. B. Workshopangebote) zur Förderung von Allyship und/ oder Zivilcourage?

a) Ja

(Max. 5 Punkte):

Falls a), beschreiben Sie bitte, wie Sie Allyship und/ oder Zivilcourage an Ihrer Bildungseinrichtung fördern und welche Gremien, Organe, Funktionen an der Planung der Aktionen/ Projekte involviert ist und diese durchführt.:

Teilnahme mit einem Uni-Wagen an der CSD-Parade in Köln im Jahr 2019. Der Aufruf zur Unterstützung erfolgte an alle Universitätsbeschäftigten und Studierenden: ca. 80 „Allys“ nahmen an der Parade teil.

Kommentar (optional):

Aufgrund der Corona-Pandemie ist die Parade im Jahr 2020 ausgefallen. Die Universität beteiligte sich mit dem Hissen der Regenbogenflagge an den Aktionstagen.

Nachweis: Laden Sie hier bitte einen Nachweis (Screenshot, Flyer o. ä.) hoch, der zeigt, wie Sie die Existenz der Projekte und Aktionen nach außen kommunizieren. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[2.4 ColognePride Aktion.JPG](#)

[2.4 Regenbogenflagge.JPG](#)

2/5. Sind Informationen öffentlich einsehbar, wie Studierende, Dozierende und/ oder Mitarbeitende, die an Ihrer Bildungseinrichtung Diskriminierung und Anfeindungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/ oder geschlechtlichen Identität und/ oder aufgrund von Geschlechtsmerkmalen erfahren, Fälle melden können? (Max. 5 Punkte):

a) Ja

Kommentar (optional):

Auf verschiedenen Webseiten und in Informationsbroschüren stellt die Universität zu Köln Maßnahmen und Hilfestellungen im Falle von Diskriminierung öffentlich. Neben dem Aufzeigen von Beschwerdewegen im Rahmen der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“ gibt es des Weiteren ein „Bedrohungsmanagement“, die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG-Beschwerdestelle“), die Anregungs- und Beschwerdestelle für Studierende (ABS), den „anonymen Diskriminierungsmelder“ des AStA und die Vertrauensdozierenden und Gleichstellungsbeauftragten in jeder Fakultät. Alle verweisen auf die Richtlinie und haben Handlungsleitfäden auf ihren Webseiten.

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot) hoch, auf dem erkenntlich ist, wie und wo die Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden die Informationen einsehen können. (Max. 3 Dateien;

[2.5 AGG Beschwerdestelle.JPG](#)

[2.5 Beratung Diskriminierung.JPG](#)

[2.5 QueerReferat Phobie-Melder.JPG](#)

insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

2/6. Gibt es an Ihrer Bildungseinrichtung für Dozierende, Mitarbeitende und Studierende jeweils min. eine spezielle, unabhängige und LGBT+ sensibilisierte Anlaufstelle, an die sich Personen wenden können, wenn diese aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung und/ oder geschlechtlichen Identität Diskriminierung erfahren? (Max. 5 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), nennen Sie bitte die jeweiligen Anlaufstellen und den jeweiligen Kontakt.:

2/7. Werden Verdachtsfälle LGBT+ diskriminierenden Verhaltens seitens Studierenden, Dozierenden, Mitarbeitenden nachgegangen und eindringlich (auch strafrechtlich) geprüft, selbst wenn die betroffene, diskriminierte Person nicht kooperiert und als Kläger:in auftreten möchte und selbst keine Sanktionen fordert? (Max. 5 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), beschreiben Sie bitte, wie Sie Verdachtsfälle LGBT+ diskriminierenden Verhaltens prüfen:

a) Ja

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle sowie die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten. Des Weiteren das Referat für Gender und Diversity Management, die AGG Beschwerdestelle, die Vertrauensdozent*innen in den Fakultäten und der Allgemeine Studierendenausschuss für Studierende.

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln, Annelene Gäckle (weitere Anlaufstellen an der Universität zu Köln unter Kommentar)

a) Ja

Jeder gemeldeten Diskriminierungsbeschwerde wird disziplinarisch (bei Beschäftigten) oder hochschulrechtlich (bei Studierenden) gemäß der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“ nachgegangen.

Die Richtlinie unterscheidet zwischen informellen und formellen Verfahren. Ersteres beinhaltet Handlungsschritte, die der Beratung und Unterstützung von Betroffenen dienen, aber auch in einer Mediation oder der Einleitung eines formellen Verfahrens resultieren können. Beim Letzteren handelt es sich um ein Beschwerdeverfahren, welches eine vertrauliche Prüfung der Vorwürfe und ggf. Einleitung weiterer Maßnahmen nach sich ziehen kann.

Sanktionierungsarten hängen von der Schwere der Tat ab und werden im Einzelfall geprüft. Aus Erfahrungswerten von Beratungsstellen ist bekannt, dass in den meisten Fällen ein regulierendes Gespräch ausreichend ist. Möglich sind aber auch Sanktionen wie Ermahnungen, Hausverbote oder die Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

2/8. Reichen die Sanktionen für nicht-verbeamtete Dozierende und Mitarbeitende, die sich homosexuellenfeindlich/ transfeindlich/ interfeindlich äußern oder sich anderweitig LGBT+ diskriminierend verhalten, bis hin zur Kündigung?

(Max. 10 Punkte):

Beschreiben Sie ihre Vorgehensweise und das Verfahren, wenn Ihrer Bildungseinrichtung ein Fall LGBT+ feindlichen Verhaltens eines nicht-verbeamteten Dozierenden und/ oder Mitarbeitenden bekannt wird, insbesondere, wer diesen Fällen nachgeht und welche Sanktionen folgen könnten. Gehen Sie bitte auf Unterschiede in Ihrer Vorgehensweise ein, wenn es sich um eine verbeamtete Dozent:in handelt. :

2/8.a. Könnte homosexuellenfeindliches/ transfeindliches/ interfeindliches Verhalten verbeamteter Dozierender für Sie einen Anlass darstellen, ein Verfahren zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis einzuleiten? (max. 2,5 Punkte):

Kommentar (optional):

2/9. Reichen die Sanktionen für Studierende, die sich homosexuellenfeindlich/ transfeindlich/ interfeindlich äußern oder sich anderweitig LGBT+ diskriminierend verhalten, bis hin zur Zwangsexmatrikulation? (Max. 10 Punkte):

Beschreiben Sie ihre Vorgehensweise und das Verfahren, wenn Ihrer Bildungseinrichtung ein Fall LGBT+ feindlichen Verhaltens eine:r Studierenden

a) Ja

Die im Justitiariat angesiedelte AGG-Beschwerdestelle geht sämtlichen Fällen disziplinarisch (bei Beschäftigten) oder das Studierendensekretariat hochschulrechtlich (bei Studierenden) nach. Dies erfolgt unabhängig vom Status oder Beschäftigungsverhältnis der Person, über die die Beschwerde formuliert wurde. Eine Kündigung wird bei Vorliegen einer entsprechend schwerwiegenden Diskriminierung unabhängig vom Beschäftigungsstatus ausgesprochen. Die genauen Sanktionsmöglichkeiten (regulierendes Gespräch bis Kündigung bzw. Exmatrikulation) und Verfahrenswege finden sich in der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“.

a) Ja

Die im Justitiariat angesiedelte AGG-Beschwerdestelle geht sämtlichen Fällen disziplinarisch (bei Beschäftigten) oder das Studierendensekretariat hochschulrechtlich (bei Studierenden) nach. Dies erfolgt unabhängig vom Status oder Beschäftigungsverhältnis der Person, über die die Beschwerde formuliert wurde. Eine Kündigung wird bei Vorliegen einer entsprechend schwerwiegenden Diskriminierung unabhängig vom Beschäftigungsstatus ausgesprochen. Die genauen Sanktionsmöglichkeiten (regulierendes Gespräch bis Kündigung) und Verfahrenswege finden sich in der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“.

a) Ja

Das Hochschulgesetz NRW wurde im Jahr 2020 dahingehend novelliert, dass eine Exmatrikulation möglich ist, wenn ein*e Studierende*r „ein Mitglied der Hochschule aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in seiner Würde verletzt“. Die Gesetzesänderung

bekannt wird, insbesondere, wer diesem Fall nachgeht und welche Sanktionen folgen könnten.:

2/10. Sind die drohenden Sanktionen bzw. drohende Konsequenzen für Dozierende, Mitarbeitende und Studierende schriftlich festgehalten und für alle öffentlich einsehbar? (max. 10 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a) oder b), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Auszug aus einer Präsentation, aus einem Verhaltens- und Wertekodex etc.) hoch, aus dem hervorgeht, dass Sanktionen und Konsequenzen verschriftlicht wurden. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

2/11. Befragen Sie in regelmäßigen Abständen Dozierende, Mitarbeitende und Studierende bezüglich Chancengleichheit, Campuskultur, Mobbing- oder Diskriminierungserfahrungen an Ihrer Bildungseinrichtung? (Max. 10 Punkte):

Falls b), welche Personengruppe(n) befragen Sie regelmäßig?:

Nachweis: Falls a) oder b), beschreiben Sie bitte in welchen Abständen die Befragungen erfolgen, wer sie durchführt und welche Personengruppen befragt werden und wie Sie mit den Ergebnissen umgehen.:

3/1. Hat Ihre Bildungseinrichtung in den letzten zwölf Monaten Fortbildungen/ Trainings/ Schulungen/ Workshops angeboten zum Umgang

in § 51a erfolgte u.a. auf Initiative der Hochschulleitung gemeinsam mit dem Studierendensekretariat und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln.

a) Ja, die drohenden Sanktionen bzw. drohende Konsequenzen für jede Personengruppe sind schriftlich festgehalten

Ja, in der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln“ und in § 51a Hochschulgesetz NRW.

[2.10 Sanktionen Richtlinie.JPG](#)

[2.10 Sanktionen Online.JPG](#)

b) Teilweise

Mitarbeitende der Universität zu Köln in Beratungs- und Beschwerdestellen.

Jährlich werden die Beratungs- und Beschwerdestellen zur Erfassung und inhaltlichen Analyse von Diskriminierungsfällen in der „Abfrage zu Diskriminierungsfällen im Jahr 2020 an der Universität zu Köln gemäß §10 der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ befragt. Zur Entwicklung geeigneter Präventionsangebote werden Meldungen von Diskriminierungsfällen an der Universität zu Köln zentral in anonymisierter Form erfasst. Diese Daten werden einmal im Jahr vom Referat für Gender & Diversity Management gesammelt und in Abstimmung mit der AG "Richtlinie Antidiskriminierung" ausgewertet.

Studierende und Lehrende der Universität wurden in der Vergangenheit vereinzelt aus verschiedenen Forschungsbereichen bzw. vom AStA zu spezifischen Diskriminierungsdimensionen befragt (Beispiele: Umfrage zu Rassismus (2016), Befragung zum Informationsstand von Dozierenden zu Nachteilsausgleichen (2019)). Eine Beteiligung an einem EU-weiten Forschungsprojekt des CEWS zu geschlechterbezogener Diskriminierung wird seitens der Universität zu Köln aktuell geprüft.

a) Ja, für Mitarbeitende der Bildungseinrichtung , b) Ja, für Dozierende der Bildungseinrichtung und weiteres wissenschaftliches Personal , c) Ja, für Studierende

**mit vielfältigen sexuellen Orientierungen,
geschlechtlichen Identitäten und Körperlichkeiten?**

(Mehrfachauswahl möglich) (max. 15 Punkte):

Kommentar (optional):

Unter anderem im Rahmen des Zertifikats-Angebots und Master-Studiengangs „Gender und Queer Studies“ werden regelmäßig Lehrveranstaltungen zu geschlechtlicher Vielfalt und Körperlichkeiten für Studierende angeboten.

Des Weiteren besteht ein Regellehrangebot (offene Ringvorlesung) in der Humanwissenschaftlichen Fakultät zum Thema u.a. sexualisierte Diskriminierung und Geschlechtsidentitäten, das von allen Studierenden und Mitarbeitenden einmal im Semester besucht werden kann.

Nachweis: Laden Sie hier bitte ein Dokument (Screenshot, Flyer o. ä.) hoch, auf dem die Agenda der letzten Fortbildungen/ Trainings/ Schulungen/ Workshops abgebildet ist. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[3.1_Veranstaltungen_Studierende_GestikI.JPG](#)

[3.1_Veranstaltungen_Studierende_GestikII.JPG](#)

3/1.a. Falls a), oder b), waren diese Fortbildungen/ Trainings/ Schulungen/ Workshops verpflichtend für Mitarbeitende sowie Dozierende der Bildungseinrichtung und weiteres wissenschaftliches Personal? (max. 5 Punkte):

c) Nein

Kommentar (optional):

Nein, die Angebote sind freiwillig und stark nachgefragt.

3/2. Hat Ihre Bildungseinrichtung in den letzten zwölf Monaten Fortbildungen / Trainings / Schulungen/ Workshops angeboten zum Thema Unconscious Bias? (Mehrfachauswahl möglich) (max. 15 Punkte):

a) Ja, für Mitarbeitende der Bildungseinrichtung , b) Ja, für Dozierende der Bildungseinrichtung und weiteres wissenschaftliches Personal , c) Ja, für Studierende

Kommentar (optional):

Die Personalentwicklung für Technik und Verwaltung sowie für die Wissenschaft bieten in ihrem regulären Fortbildungsprogramm das Thema Unconscious Bias als Fortbildungsangebot für Mitarbeitende und wissenschaftliches Personal an.

Nachweis: Laden Sie hier bitte ein Dokument (Screenshot, Flyer o. ä.) hoch, auf dem die Agenda der letzten Fortbildungen/ Trainings/ Schulungen/ Workshops abgebildet ist. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[3.2_Fortbildung_Unconscious_Bias.JPG](#)

[3.2_Unconscious_Bias.JPG](#)

3/2.a. Falls a), oder b), waren diese Fortbildungen/ Trainings/ Schulungen/ Workshops verpflichtend für

a) Ja, für Mitarbeitende der Bildungseinrichtung

**Mitarbeitende sowie Dozierende der
Bildungseinrichtung und weiteres wissenschaftliches
Personal?** (max. 5 Punkte) Copy:

Kommentar (optional):

Das Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende und wissenschaftliches Personal ist auf freiwilliger Basis.

In einzelnen Fakultät z.B. Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät und Medizinische Fakultät wurden bereits verpflichtende Unconscious Bias Trainings für die Führungsebene angeboten. Diese werden im nächsten Jahr fortgeführt. Auch andere Fakultäten überlegen dieses Angebot einzuführen.

**3/3. Sind Beratungsstrukturen für Studierende zu
privaten, akademischen wie auch
karrierespezifischen Themen in Ihrer
Bildungseinrichtung zu LGBT+ sensibilisiert?**

(Mehrfachauswahl möglich) (Max. 10 Punkte):

Nachweis: Falls a) oder b), beschreiben Sie bitte, welche Anlaufstellen zu welchen Themen LGBT+ sensible Beratungen anbieten und wie die beratenden Personen ihre Expertise zu LGBT+ Themen erlangt haben.:

b) Teilweise

Sensibilisiert sind: das „Bedrohungsmanagement“, die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz („AGG-Beschwerdestelle“), die Anregungs- und Beschwerdestelle für Studierende (ABS), das Queer-Referat des AStA, die Vertrauensdozierenden, das Referat des Prorektors für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsbeauftragten in jeder Fakultät.

Die anderen zahlreichen Beratungseinheiten der Universität (CareerServices, Prüfungsämter, Studierendenberatung etc.) tauschen sich in der „AG Beratung“ regelmäßig aus und bilden sich gemeinsam fort. Ein Baustein der Fortbildung ist ein Training zu Diversitykompetenz.

**3/4. Bieten Sie Personen, die sich im privaten Raum
für LGBT+ engagieren, die Chance auf ein
Stipendium bzw. eine materielle Förderung, um an
Ihrer Einrichtung zu studieren?** (Max. 5 Punkte - nur
im Falle privater Einrichtungen):

Kommentar (optional):

a) Ja

Die Universität zu Köln vergibt „Sozialstipendien“ bei denen ehrenamtliches Engagement sehr hoch bewertet und angerechnet wird. Dies gilt selbstverständlich auch für ein Engagement beim LSVD, anyway Köln, der AIDS-Hilfe, SCHLAU oder allen anderen LGBT+-Organisationen.

Nachweis: Laden Sie hier bitte einen Nachweis (Screenshot Ihrer Webseite; Flyer, über das Stipendium informiert o. ä.) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[3.4 Sozialstipendium.JPG](#)

**3/5. Gibt es an Ihrer Bildungseinrichtung ideelle
Förderprogramme /-angebote, die sich explizit an
LGBT+ richten?** (max. 10 Punkte):

a) Ja

Nachweis: Falls a), beschreiben Sie bitte Ihre ideellen Förderprogramme, die sich explizit an LGBT+ richten.:

An der Universität zu Köln gibt es den Diversity-Projekt-Fonds und einen sog. Gleichstellungsfonds. Beide fördern in erheblichem Umfang Projekte zur Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln. Bevorzugt werden Projekte in den Feldern Gleichstellung, Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion sowie Projekte, die das Zusammenwirken von mindestens zwei Diskriminierungsdimensionen berücksichtigen (im Sinne der Intersektionalität). Antragsberechtigt sind Studierende sowie Mitarbeiter*innen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und Verwaltungseinrichtungen. Gefördert wurden u.a. bereits Projekte aus dem AStA Queer-Referat, Frauen- und Lesbenreferat sowie dem Referat Antidiskriminierung. Darüberhinaus finanziert die Universität aus zentralen Mitteln das Bachelor-Zertifikat "Gender und Queer Studies", über das auch LGBT+ Personen aus allen Fachrichtungen ihre eigene wissenschaftliche Karriere im Bereich Theorie der Queer-Studies weiterentwickeln können.

3/5.a. Ermöglichen Sie insb. Studierenden den Austausch und die Vernetzung mit LGBT+ Rolemodels oder potentiellen Mentor:innen (z. B. LGBT+ Gastdozierende; Inhouse (online-) Jobmesse, auf der Vertreter:innen von unternehmensinternen LGBT+ Netzwerken anwesend sind, eigenständige Rolemodel und Mentorenprogramme in Kooperation mit externen Organisationen etc.)?

(Max. 5 Punkte):

Nachweis: Falls a), beschreiben Sie bitte, wie Sie Studierenden eine Kontaktaufnahme mit Rolemodels und/ oder Mentor:innen ermöglichen.:

a) Ja

Im Rahmen des Queerreferats der Universität zu Köln gibt es zum Beispiel ein Buddy-Programm, in dem sich Studierende mit aktiven Personen aus der Community austauschen können. Informationen für Studierende gibt es auf <https://lusk.de/>.

3/6. Verweist Ihre Bildungseinrichtung auf vorhandene externe Angebote für LGBT+ Studierende, die darauf ausgerichtet sind, sie auf ihrem Bildungs- und/ oder Karriereweg zu unterstützen? (Max. 5 Punkte):

b) Nein

Kommentar (optional):

In Köln existieren vielfältige Beratungs- und Community-Netzwerke für LGBT+, die auch regelmäßig an der Universität über Werbung vertreten sind.

3/7. Fördern Sie die Integration und Implementierung von Gender und LGBT+ Studien sowie die Thematisierung von sexueller Orientierung und geschlechtlicher Vielfalt und einhergehende Problemstellungen in den jeweiligen

a) Ja

Forschungsangeboten und Curricula? (Max. 10 Punkte):

Falls a), nennen Sie Beispiele Ihrer Maßnahmen zur Förderung.:

Im Leitbild „Vielfalt & Chancengerechtigkeit“ an der Universität zu Köln ist ein Kernanliegen die Integration von Gender-, Queer-, und Diversity Studies in Forschung und Lehre an der Universität zu Köln.

Im Rahmen der Systemakkreditierung von Studiengängen an der Universität gibt es eine beauftragte Person für Fragen zu Gender und Queer Studies.

Ein eigenes Bachelorzertifikat ermöglicht fachübergreifend die Zusatzqualifikation „Gender Studies“. Es ist eine Ergänzung zum Regelstudiengang und bescheinigt den Erwerb von grundlegenden Kenntnissen in den Theorien, Konzepten und Methoden der Gender und Queer Studies. Das Zertifikat ist sowohl im Studium Integrale (SI) als auch in den Extracurricularen Angeboten (EA) verankert.

Seit dem Wintersemester 2017/2018 wird an der Universität zu Köln der Masterstudiengang "Gender & Queer Studies" angeboten. Er wird von allen Fakultäten der Universität unterstützt und in Kooperation mit der Technischen Hochschule Köln und der Hochschule für Musik und Tanz Köln realisiert. Der 1-Fach-Masterstudiengang bietet Studierenden aus unterschiedlichen Fachdisziplinen forschungsorientierte Profilierungsmöglichkeiten aus den breiten Feldern der (angewandten) Sozial- und Erziehungswissenschaften, Geistes- und Kulturwissenschaften, Natur- und Technikwissenschaften, Rechtswissenschaften, Medizin, Wirtschaftswissenschaften und den Künsten. Den thematischen Gegenstand des Masterstudiengangs stellen Verhandlungen von „Geschlechts-“ und „Sexualitätskonzepten“ dar, die aus unterschiedlichen theoretischen, methodologischen und systemkompetenten Perspektiven heraus beleuchtet werden und dabei vielfältige, sich gegenseitig ergänzende (inter-)disziplinäre Zugänge vermitteln. Der theoretische Bezugsrahmen wird von den internationalen Gender Studies und Queer Studies aufgespannt und zugleich durch anwendungsbezogenes Wissen erweitert. Dieser Erkenntnisraum ist einmalig in der deutschen Studienlandschaft.

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Auszug aus dem Modulkatalog eines Studiengangs; Screenshot ihrer Webseite, die auf akkreditierbare, überfachliche Qualifizierungsangebote hinweist; Forschungsarbeiten und Studien, die Fragestellungen zu LGBT+ thematisieren etc.) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

4/1. Gibt es min. eine Ansprechperson, die offiziell für das Thema LGBT+ Diversity sowie die Gestaltung des LGBT+ Diversity Managements an

[3.7 Flyer MA GenderQueerStudiesI.JPG](#)

[3.7 Flyer MA GenderQueerStudiesII.JPG](#)

[3.7 Gestik BA-Zertifikat.JPG](#)

a) Ja

Ihrer Bildungseinrichtung verantwortlich ist? (Max. 10 Punkte):

Nachweis: Falls a) oder b), nennen Sie uns bitte Namen, Funktion und Statusgruppe (z. B. Studierende:r, Professor:in, Dozierende:r, Mitarbeitende:r) von min. einer Ansprechperson.:

4/1.a. Falls a) oder b), wurde die genannte Person zu LGBT+ Themen geschult? (Max. 5 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Fall a), beschreiben Sie bitte kurz, wie die Person zu LGBT+ Themen geschult wurde, ob die Schulungen regelmäßig stattfinden und wann die letzte Schulung stattfand.:

4/1.b. In welchem Rahmen und Kontext befasst sich die genannte Person mit dem Thema LGBT+ Diversity? (Max. 2,5 Punkte):

Falls d), beschreiben Sie bitte in welchem Rahmen sich die genannte Person mit dem Thema Diversity befasst. :

4/2. Wurde für Ihre Bildungseinrichtung eine Diversity-Strategie beschlossen, die explizit die Dimensionen sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt bzw. LGBT+ umfasst und konkrete, operationalisierte Ziele beinhaltet? (Max. 10 Punkte):

Falls a) oder b), geben Sie bitte an, von wem und wann Ihre Strategie beschlossen wurde, in welchem Turnus

An der Universität zu Köln ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Ansprechperson für LGBT+ Themen. Das Thema Diversity Management ist im Referat für Gender und Diversity Management beim Prorektorat (Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit) angesiedelt..

a) Ja

Ja, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde u.a. durch den Abschluss im Masterstudiengang „Angewandte Sexualwissenschaften“ / HS Merseburg (<https://www.hs-merseburg.de/studium/studiengaenge/angewandte-sexualwissenschaft/>), im Rahmen der Mitarbeit im schwul-lesbischen Jugendzentrum anyway in Köln, der Mitarbeit bei der SCHLAU-Gruppe Köln, der Mitarbeit bei profamilia Köln geschult.

[4.1a Gaeckle Zentrale GB.JPG](#)

b) Im Rahmen einer Kommission, eines Referates bzw. einer Arbeitsgruppe , c) Als Gleichstellungsbeauftragte:r o. ä.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät und informiert im Rahmen der LGBT+ Themen zu Maßnahmen und Hilfestellungen für trans* Personen oder Personen mit dem Geschlechtsmerkmal "divers" sowie im Rahmen der sexuellen Diskriminierung. Des Weiteren werden Informationen zu LGBT+ Themen bereitgestellt und an der Universität weiterentwickelt.

Auch das zuständige Referat für Gender und Diversity Management bietet und strukturiert Informationen zum Thema auf seiner Webseite und unterstützt bei der Maßnahmen- und Strukturentwicklung im Bereich LGBT+ und TIN.

a) Ja, es existiert eine Diversity-Strategie MIT definierten Zielen für die sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt

Im Rahmen des Audit "Vielfalt gestalten" (2017-2018) hat die UzK in einem hochschulweiten Prozess ihre „Strategie Chancengerechtigkeit“ entwickelt. Als handlungsleitende Grundsätze dienten

diese aktualisiert wird und, ob Sie den Inhalt nach außen (z. B. über Ihre Website) kommunizieren.:

bei der Strategieentwicklung das Prinzip der Partizipation, das Ziel des Empowerments, eine intersektionale Perspektive sowie die Sicherstellung von Nachhaltigkeit.

Im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit werden Einrichtungen, Gremien und Beratungen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und LGBTIQA* sichtbar gemacht und konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Des Weiteren wird im "Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024" zur verbesserten Anerkennung und Integration von LGBTIQA* sowie zum Schutz vor Diskriminierung Maßnahmen formuliert.

Nachweis: Bitte laden Sie ein Dokument (z. B. ein Auszug aus einer Präsentation) hoch, das ihre Strategie wiedergibt (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

[4.2 Rahmenplan Gleichstellung 2020-2024.JPG](#)

[4.2 Diversity Strategie.JPG](#)

[4.2 Diversity Strategie Geschlechtergerechtigkeit.JPG](#)

4/3. Ist Ihr LGBT+ Engagement ein fester Bestandteil ihrer (halb-)jährlichen/ monatlichen Budgetplanung? (Max. 5 Punkte) :

a) Ja

Nachweis: Falls a), nennen Sie bitte die Faktoren, die auf die Höhe der monetären Ressourcen für Ihr LGBT+ Engagement Einfluss nehmen. :

Das Budget der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Prorektorates für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit beinhaltet jährlich Mittel für spezifische Veranstaltungen, die Einrichtung von WCs für alle Geschlechter, Arbeitsmaterialien etc.

Der Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“ wird von der Hochschulleitung unterstützt und finanziell unterstützt.

Zwei Fonds (Gleichstellungs- und Diversity-Fonds) fördern in erheblichem Umfang jährlich Projekte auch im Bereich LGBT+ und Queer (siehe Kategorie 3).

4/4. Wird bei der Zielgruppenarbeit (z. B. Förderung der Geschlechtervielfalt in MINT-Studiengängen) eine intersektionale Perspektive eingenommen, die die Wechselwirkung der Dimension sexuelle Orientierung & geschlechtliche Vielfalt mit anderen Diversity Dimensionen (z.B ethnischer Herkunft, Alter etc.) betrachtet und miteinbezieht? (Max. 5 Punkte) :

a) Ja

Nachweis: Falls a), nennen und beschreiben Sie bitte ein Beispiel zu intersektionaler Arbeit in Ihrer Bildungseinrichtung aus dem hervorgeht, dass LGBT+ klar als eine der aufeinander wirkenden Dimensionen berücksichtigt wurde.:

Im Rahmen des Audit "Vielfalt gestalten" (2017-2018) hat die UzK in einem hochschulweiten Prozess ihre „Strategie Chancengerechtigkeit“ entwickelt. Als handlungsleitende Grundsätze dienen bei der Strategieentwicklung das Prinzip der Partizipation, das Ziel des Empowerments, eine intersektionale Perspektive sowie die Sicherstellung von Nachhaltigkeit. Sie durchdringt das Handeln innerhalb der Universität zu Köln.

4/5. Sind Informationen bezüglich einer Transition (z. B. Verweis auf Ansprechpersonen, wie beteiligte Instanzen - trans* Person, Fakultäten, Professor:innen, Kommiliton:innen - den Transitionsprozess begleiten sollen etc.) für Dozierende, Mitarbeitende und Studierende jederzeit einsehbar (z. B. über ihre Webseite oder eine Broschüre)? (Max. 10 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Wenn ja, laden Sie bitte hier einen Nachweis (z. B. Screenshot Ihrer Webseite) hoch. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

4/6. Gibt es an Ihrer Bildungseinrichtung min. eine zu LGBT+ Themen sensibilisierte Ansprechperson, welche trans* Personen bei administrativen und organisatorischen Fragen (z. B. zur Namensänderung im Mailingsystem, Zeugnissen, Identifikations- und Servicekarten u. w.), insb. im Transitionsprozess, unterstützt? (Max. 5 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), nennen Sie uns bitte Namen, Funktion und Personengruppe (z. B. Studierende:r, Dozierende:r, Mitarbeitende:r) von min. einer Ansprechperson.:

4/7. Hat ihre Bildungseinrichtung zur Änderung des Namens und des Geschlechtseintrags ein abgestimmtes, koordiniertes Verfahren entwickelt, sodass alle zu einer Person gehörenden Daten und Dokumente einheitlich unter dem neuen Namen geführt werden (z. B. in E-Learningplattformen,

a) Ja

Sowohl auf den Webseiten der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, als auch auf den Seiten des Studierendensekretariats und des Personalmanagements gibt es Informationen zur Anpassung des Personenstandes in unseren Erfassungssystemen und vorgezogenen Änderung des Vornamens.

[4.5 Webseite GB Transition.JPG](#)

[4.5 Webseite Personalmanagement Transition.JPG](#)

[4.5 Webseite StudSek Transition.JPG](#)

a) Ja

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät u.a. Personen in einem Erstkontakt zu diesen Themen. Weitere Ansprechpersonen gibt es in den entsprechenden Verwaltungseinrichtungen wie dem Studierendensekretariat und dem Personalmanagement, und in den Fakultäten mit den Vertrauensdozierenden und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

[4.6 Gaeckle Zentrale GB.JPG](#)

a) Ja

Mailingsystemen, Identifikations- und Servicekarten wie Studierendenausweis/Dienstausweis, elektronische Bezahlkarte, Semesterticket, Kopierkarte etc.)? (Max. 5 Punkte):

Nachweis: Wenn a), beschreiben Sie bitte kurz das Verfahren.:

Erfassung der 3. Geschlechtsoption nach PStG:

Das Rektorat der Universität zu Köln hat im Jahr 2019 alle Verwaltungseinheiten aufgefordert die Erfassung aller nach PStG möglichen Geschlechtsangaben (weiblich, männlich, divers, offen) in allen elektronischen Systemen der UzK zu ermöglichen.

Vorgezogene Vornamensänderung aufgrund der Änderung des Personenstands:

Die Universität zu Köln ermöglicht durch Beschlüsse der Hochschulleitung im April 2016 und Juni 2019, dass trans* Personen möglichst frühzeitig ihren neuen Vornamen in den universitären Erfassungssystemen eintragen lassen können. Die Vornamensänderung kann vertrauensvoll in allen universitären Einrichtungen erfolgen, insbesondere im "Dezernat 2 / Abt. 22 Studierendenangelegenheiten" sowie der "Personalabteilung". Bei Kontaktaufnahme per E-Mail wird erbeten ein Dokument zum Verifizieren Ihrer Identität als Scan (Personalausweis, Pass, UC-Card, Führerschein, etc.) mit einzureichen. Erst nach positivem Beschluss des Gerichts ist auch eine rückwirkende Änderung von Dokumenten möglich.

4/8. Stehen Studierende, Dozierende und Mitarbeitende zu den Einträgen zu ihrer Person insb. folgende Optionen offen? (Mehrfachauswahl möglich) (Max. 12,5 Punkte):

a) Verwendung des selbstgewählten Vornamens, Pronomen und Anrede auch vor einer offiziellen Personenstandsänderung (z. B. in (Arbeits-)zeugnissen/ Bescheinigungen/ Zertifikaten/ Kommunikation, Semesterticket und Studierendenausweis), b) Immer wenn ein Geschlechtseintrag verlangt wird (z. B. Bewerbung auf einen Studienplatz, Anmeldung für ein Event oder Exkursion etc.), Auswahl min. zwischen den vier amtlich anerkannten Optionen: Divers, weiblich, männlich, keine Angabe, c) Immer wenn ein Geschlechtseintrag verlangt wird eine Möglichkeit zur Selbstbezeichnungen des Geschlechtseintrags (freies Feld), d) Auslassen einer Angabe zur Anrede (Herr/ Frau/ Enby), e) Selbstbestimmte Änderung der Informationen

Nachweis: Laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot einer Online-Maske für die Registrierung zu einem Event) hoch, der zeigt, dass Personen, deren Daten in irgendeiner Form von Ihrer Bildungseinrichtung verwaltet werden, die ausgewählten Möglichkeiten offen stehen. (Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif) :

[4.8_Anmeldemaske_Geschlechtsoptionen.JPG](#)

4/9. Befinden sich an Ihrer Bildungseinrichtung sichtbar als geschlechtsneutral gekennzeichnete

c) Ja, aber an weniger als der Hälfte aller Campus

sanitäre Einrichtungen (wie Unisex-Toiletten und All-gender-Umkleiden)? (Max. 10 Punkte):

Kommentar (optional):

An der Universität und verteilt auf dem gesamten Campus gibt es zurzeit sechs WC-Anlagen für alle Geschlechter in zentralen Gebäuden/Bereichen. Vier weitere Anlagen sind konkret in Planung. Das Angebot wird an der Universität zu Köln stetig ausgebaut.

Das Rektorat der Universität zu Köln beschloss Ende 2017 die Einrichtung von "WCs für alle Geschlechter" (gemischt genutzte Toilettenräume) in allen zentralen Gebäuden. Einzelne Bereiche bzw. Institutionen der Universität sind eingeladen bereits gemeinsam genutzte Anlagen ebenfalls entsprechend zu kennzeichnen oder einzelne Toilettenräume neu als "WCs für alle Geschlechter" auszuweisen - so lange ein ausreichender Bestand an Toiletten für Frauen und Männer verbleibt.

4/10. Gibt es in den Kabinen der Herren- und (wenn vorhanden) geschlechtsneutralen sanitären Anlagen Hygienebehälter, damit alle menstruierenden Personen (auch trans*, inter*, nicht-binär) die Möglichkeit haben, Hygieneartikel (Binden, Tampons etc.) fachgerecht zu entsorgen? (Max. 5 Personen):

Kommentar (optional):

a) Ja

In den WCs für alle Geschlechter ja. In den reinen Herrentoiletten nicht.

4/11. Existieren für trans* Personen im Transitionsprozess ein Angebot, welches die Koordination von Terminen/ Aufgaben und Ereignissen (insb., wenn für die Studierenden eine Anwesenheitspflicht gilt) in der Transition erleichtert? (Max. 15 Punkte):

Nachweis: Falls ja, beschreiben Sie bitte das Angebot, dass Sie Studierenden und/ oder Mitarbeitenden und/ oder Dozierenden im Transitionsprozess zur Koordination der Terminen/ Aufgaben und Ereignisse anbieten. :

a) Ja, für Studierende , b) Ja, für Mitarbeitende , c) Ja, für Dozierende

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt bestmöglich bei diesen Bedarfen. Ebenso die weiteren Ansprechpersonen im Studierendensekretariat, dem Personalmanagement und die Vertrauensdozierenden und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

4/12. Erhalten Studierende, Mitarbeitende und Dozierende an Ihrer Bildungseinrichtung vor einem koordinierten Auslandsaufenthalt (Exkursion, ERASMUS+ o. ä.) Informationen zu der Sicherheit von LGBT+ in dem Reiseland? (Max. 5 Punkte):

b) Nein

Kommentar (optional):

In der individuellen Beratung und bei Bedarf von Studierenden und Mitarbeitenden vor einem Auslandsaufenthalt wird selbstverständlich das Thema intensiv bearbeitet. Öffentlich zugängliche Informationen gibt es dazu aber nicht.

5/1. Existieren an Ihrer Bildungseinrichtung LGBT+ Gruppen (z. B. studentisches LGBT+ Referat, LGBT+ Netzwerk für Dozierende, Mitarbeitende und Studierende o. ä.), die folgende Funktionen erfüllen? (Berücksichtigung Studierendenzahl - Max. 25 Punkte):

a) Interessenvertretung für LGBT+, gegenüber der Leitung Ihrer Bildungseinrichtung und der Politik , b) Vernetzung von LGBT+ und Allies (und Alumni) an Ihrer Bildungseinrichtung, c) Durchführung von gemeinnützigen Projekten und Entwicklung des Forschungs-/ Bildungsprofils, d) Formelle und informelle Unterstützung für Mitglieder (z. B. im Coming Out-Prozess) , e) Auseinandersetzung mit der eigenen sexuellen Orientierung und geschlechtlicher Vielfalt und Förderung des Bewusstseins für LGBT+ Themen an Ihrer Bildungseinrichtung und in der Region

Kommentar (optional):

„Gender Studies in Köln“ (GeStiK) als zentrale wissenschaftliche Einrichtung, die das Forschungs- und Lehrprofil im Bereich „Gender & Queer Studies“ stetig an neuen Entwicklungen, Fragestellungen und Erkenntnissen ausrichtet und selbst Erkenntnisgewinn voran treibt.

Nachweis: Falls ja, nennen Sie bitte den Namen der Gruppierung(en) und eine Kontaktperson:

Autonomes Queerreferat der Universität zu Köln (<https://lusk.de/>) Ansprechperson: Ben; Referat für Antidiskriminierung und Kultur – AstA Universität zu Köln, Ansprechperson: Julian Rettberg (https://www.asta.uni-koeln.de/ueber_uns/?tab=referat-fuer-antidiskriminierung-und-kultur)

5/1.a. Falls ja, besteht für Studierende die Möglichkeit, sich ihr Engagement in einer dieser Gruppen anerkennen zu lassen (durch z. B. ein Zertifikat, Verweis auf dem Abschlusszeugnis etc.)? (Max. 2,5 Punkte):

a) Ja

Nachweis: Beschreiben Sie bitte, welche Möglichkeiten Sie Studierenden bieten, sich ihr Engagement anerkennen zu lassen.:

Studierende, die sich in Hochschulgruppen engagieren, erhalten jeweils von den Gruppen selbst schriftliche Nachweise und (wissenschaftliche) Zertifikate für die ehrenamtlichen Tätigkeiten oder geleisteten Forschungen im Bereich LGBT+ an der Universität zu Köln.

5/1.b. Falls ja, besteht für Gruppierungen die Möglichkeit, das Logo o. a. Erkennungszeichen Ihrer Hochschule (bzw. in leicht abgewandelter Form) zu verwenden? (Max. 2,5 Punkte):

a) Ja

Kommentar (optional):

Die Logos „DU machst den Unterschied“ und die spezifischen Logos der Universität zu Köln für die Bereiche „Gender“ und „Diversität“ werden von verschiedenen Akteur*innen an der Universität genutzt. Projekte von Studierenden und Mitgliedern der Universität ist es gestattet diese Logos zu verwenden. U.a. wurde im Jahr 2020 ein Projekt von Studierenden durchgeführt, dessen Ergebnis eine Broschüre zum Thema „Einblick in das Aspec“ ist.

Nachweis: Laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Flyer der Gruppierung) hoch, auf dem zu erkennen ist, dass diese Ihr Logo und Erkennungszeichen verwenden darf.

[5.1b Logoverwendung Diversityfond Broschure.JPG](#)

(Max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif):

5/2. Stellt Ihre Bildungseinrichtung auf Anfrage für Einzelpersonen oder Gruppen Räumlichkeiten, Kommunikationskanäle und/ oder andere nicht-monetäre Ressourcen zur Verfügung, um sich für LGBT+ Diversität innerhalb Ihrer Bildungseinrichtung einzusetzen? (max. 5 Punkte):

Nachweis: Beschreiben Sie bitte, an welche Bedingungen die Nutzung der Ressourcen gekoppelt sind und welchen Personengruppen Sie die Nutzung von Ressourcen in Aussicht stellen.:

5/2.a. Erhielt Ihre Bildungseinrichtung das Zertifikat des VDSI "Engagierte Hochschule"? (Max. 1 Punkt - Zusatzpunkt):

5/3. Können sich LGBT+ Studierendeninitiativen an Ihrer Bildungseinrichtung als Hochschulgruppen anerkennen zu lassen? (Max. 2,5 Punkte):

Kommentar (optional):

Nachweis: Falls a), laden Sie bitte einen Nachweis (z. B. Screenshot Ihrer Richtlinien/ Leitlinien) hoch, der bezeugt, dass diese Möglichkeit besteht (max. 3 Dateien; insg. max. 7 MB; erlaubte Formate: pdf, jpg, jpeg, png, gif).:

5/4. Gibt es an Ihrer Bildungseinrichtung interne Maßnahmen zur Reduzierung von Vorurteilen und Ängsten gegenüber HIV-positiven Personen (z. B. Äußerungen des Rektorats zum Welt-Aids-Tag, Informationsmaterial)? (max. 5 Punkte):

5/5. Hier können Sie alle zusätzlichen Aktionen und Maßnahmen Ihres LGBT+ Diversity Managements

a) Ja

Studierende und Angehörige der Universität dürfen jederzeit Räume kostenfrei anmieten, um sich in Interessengruppen zusammen zu finden. Darüber hinaus werden Druckkosten, Webseitenplätze und Projektunterstützung angeboten, wenn es sich dabei um Einzelpersonen oder Gruppen handelt, die der Universität zu Köln angehören.

b) Nein

a) Ja

Eine Übersicht der Hochschulgruppen (u.a. das Lesben- und Schwulenreferat und das Autonome Frauen*Lesbenreferat) befindet sich auf folgendem Link:

<https://portal.uni-koeln.de/studium/studierende/campusleben-mitbestimmen/studentische-selbstverwaltung/hochschulgruppen/weitere-hochschulgruppen>

Des Weiteren gibt es das Queer-Referat des AStA an der Universität zu Köln.

[5.3 Hochschulgruppen.JPG](#)

b) Nein

Die Universität zu Köln erfährt durch ihr LGBT+ Engagement viel Zuspruch in der Hochschullandschaft. U.a. wird die Universität als "best practice"-Beispiel im Rahmen der

nennen, die in diesem Online-Audit nicht abgefragt wurden oder Sie können uns Details über Ihr LGBT+ Engagement mitteilen (freiwillig):

1. Waren alle Informationen direkt für Sie einsehbar oder mussten Sie mehrere Personen innerhalb der Bildungseinrichtung zur Beantwortung des Audits kontaktieren? Falls Sie im Kontakt mit mehreren Personen standen, welche Funktionen/ Positionen besetzen diese in Ihrer Bildungseinrichtung?:

2. War unsere Schätzung der Bearbeitungszeit (ohne Zertifizierung) realistisch?:

2.a. Falls b), welche Angabe wäre in Ihren Augen realistisch gewesen?:

3. Was möchten Sie uns gerne mitteilen?:

Handlungsleitlinien der queer-Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen genannt.

Grundsätzlich sind alle Informationen, die im Rahmen dieser Befragung erfragt wurden, öffentlich zugänglich und direkt einsehbar. Zur Beantwortung des Fragebogens wurden neben dem Büro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Gleichstellungsbeauftragte und ihre Referentin), auch das Referat für Gender und Diversity Management (Leitung), das Prorektorat für akademische Karriere und Chancengerechtigkeit (Prorektor) sowie das Strategisches Controlling und Informationsmanagement (stellv. Dezenernatleitung und Abteilungsleitung) der Universität zu Köln einbezogen.

b) Nein

4 Arbeitstage (in sehr großen Organisationen sind viele Projekte und Einrichtungen zu erfassen und Abstimmungen mit den internen Schnittstellenpartner*innen vorzunehmen)

Das Vorgehen, Hochschulen in dieses Audit „zu verpflichten“ (über ein Ranking der Institution auch bei Nicht-Teilnahme) führte zu großen Kontroversen in der Hochschullandschaft und hatte eine eher ablehnende Haltung auch von Hochschulen zur Folge, die sich inhaltlich sehr der Unterstützung von LGBT+ verschreiben und sich in hohem Maße engagieren.

Die Kosten für die „Verifizierung“ im Rahmen des Audits sind für Unternehmen leistbar, für Hochschulen eher nicht.