



Gleichstellungsarbeit & Beratungs- und Beschwerdewege

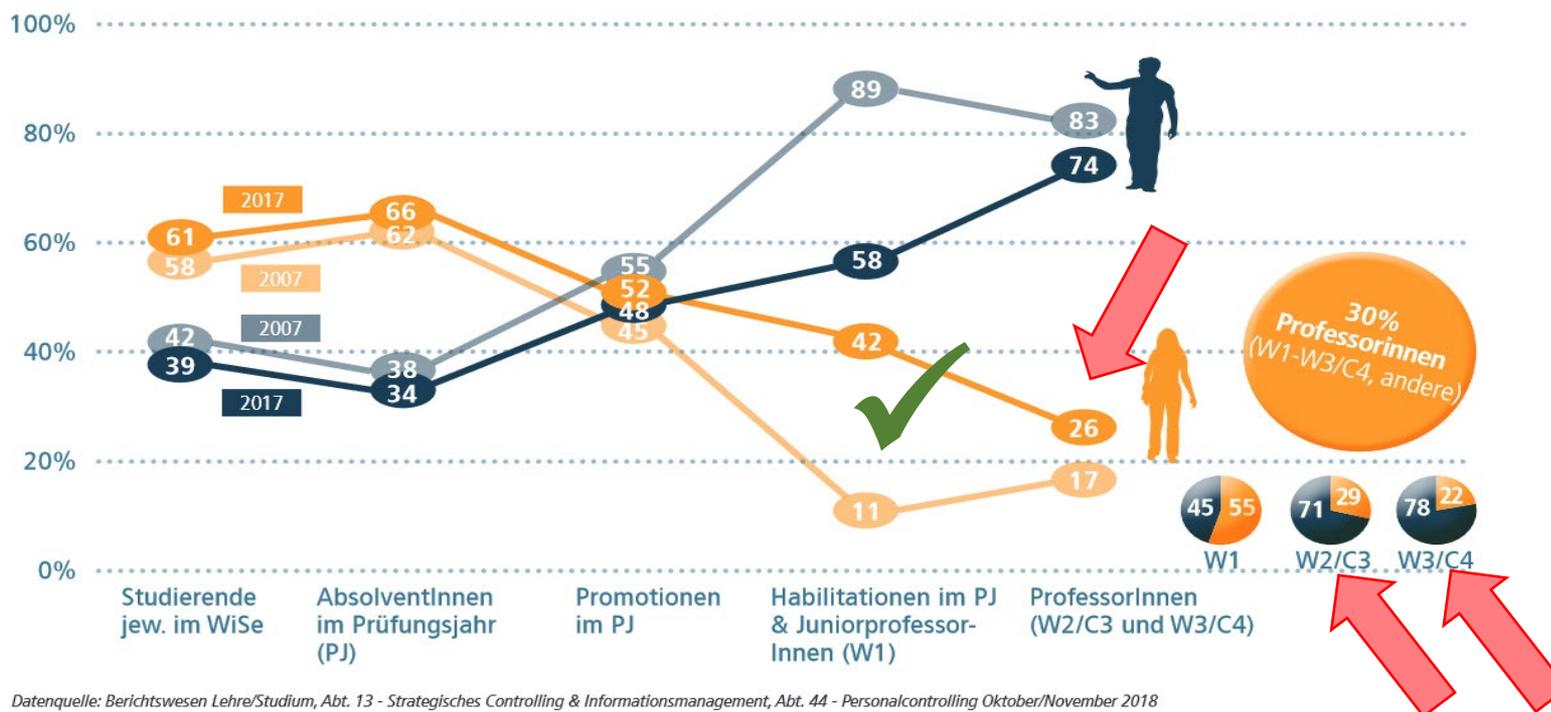
Übersicht

1. Gleichstellung der Geschlechter:
Ist alles noch aktuell oder kann das weg?
2. Gleichstellungsarbeit an der UzK
3. Beratungs- und Beschwerdesystem:
Ansprechpersonen
Was kann jede*r tun?
4. Diskussion

1. Gleichstellung der Geschlechter: Ist alles noch aktuell oder kann das weg?

Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Geschlechteranteile 2007 | 2017 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Gleichstellung der Geschlechter: Situation an der HF-Fakultät

Studentinnen, Absolventinnen und Promotionen

Frauenanteile nach Fakultäten 2020



Professorinnen

Frauenanteile nach Fakultäten 2020



Gender Datenreport 2022 der Universität zu Köln

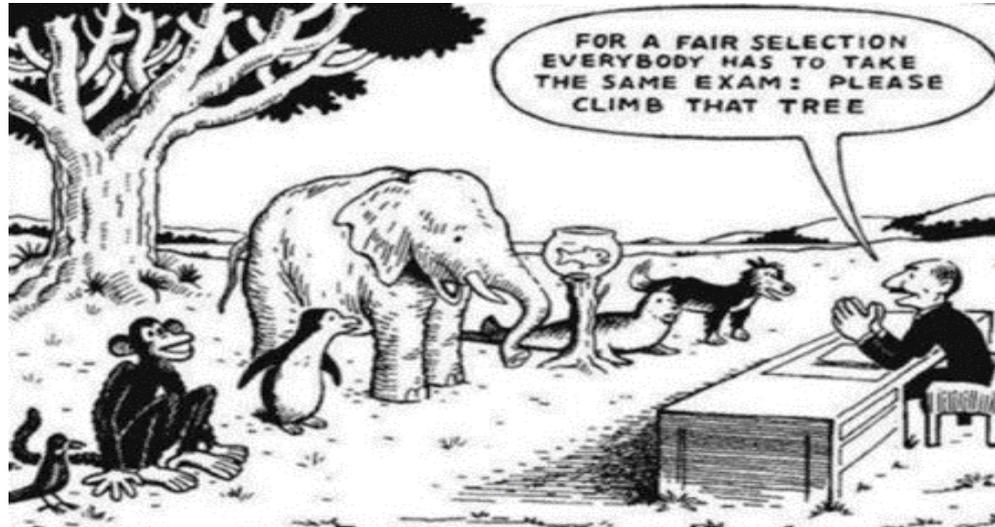
Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium,

Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2021.

Karrierehürden existieren unter anderem für:

- **Eltern:** Kinderlosigkeit von wissenschaftlichem Nachwuchs ist mit 45% höher als bei anderen Hochschulabsolvent*innen (25%) (vgl. BuWiN, 2017)
- **Abhängig Beschäftigte:** Jede*r Zweite erlebt Belästigungen am Arbeitsplatz. (vgl. EU UniSAFE, 2022) | 60% der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Psychologie geben an Machtmissbrauch durch Vorgesetzte erlebt zu haben (vgl. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/wie-integer-ist-die-welt-der-wissenschaft-3958>)
- **Frauen:** Wissenschaftlerinnen werden (auch von Frauen) bei identischer Bewerbung schlechter in ihrer wissenschaftlichen Eignung & Leistung bewertet. (vgl. Moss-Racusin et al, Yale 2012: Science faculty's subtle gender biases favor male students, in: Proceedings of the National Academy of Sciences USA) | Wissenschaftliche Texte mit Frauen in prominenter Rolle erhalten weniger Verweise als die männlicher Erst- oder Alleinautoren. (vgl. Larivière et al, 2013, Biblio-metrics: Global gender disparities in science, in: nature)
- **Personen mit Diversitätsaspekt:** Anfragen von „weißen, männlichen Interessenten“ für ein PhD-Programm werden von Professor*innen im Gegensatz zu vermeintlich „nicht-weißen“ oder „weiblichen“ bevorzugt. (vgl. Milkman et al, 2015, What happens before?, in: Journal of Applied Psychology)

2. Gleichstellungsarbeit: Zentrale Themen



- **Ausbau des Schutzes vor Diskriminierung & Machtmissbrauch**
- **Auseinandersetzung mit Zuschreibungen und Bewertungskriterien (EU research assessment reform)**
- **Verbesserung der Familienfreundlichkeit**

Vorgaben zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit

Richtlinie
Antidiskriminierung



Entwicklungsplan
Gleichstellung &
Diversität der HF



Leitfaden für eine
geschlechtersensible
Sprache



Geschlechtersensible
Stellenausschreibungen- & verfahren



WCs für alle
Geschlechter in allen
zentralen Gebäuden



Vorgezogene Vor-
namensänderung für
trans*Personen



Weitere Informationen: <https://gb.uni-koeln.de/>

3. Beratungs- und Beschwerdewege

Erstkontakt

alle Leitungsfunktionen und Ombudspersonen

vertraulich bei Erstkontaktstellen, offen bei Vorgesetzten

Beratung

u. a. zu den Themen Vereinbarkeit, Rassismuskritik, Gleichstellung, Inklusion

vertraulich & parteilich

Beschwerde

Prüfung und ggf. Einleitung eines formalen Beschwerdeverfahrens

vertraulich, aber Offenlegung der Namen aller Beteiligten notwendig

→ Grundlage für alle Verfahren: Antidiskriminierungsrichtlinie der Uni Köln

→ Alle Ansprechpersonen und Informationen: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung>

Ihre Ansprechpersonen: Beratung



Dr.'in Claudia Nikodem

Studienrätin im Hochschuldienst

Gleichstellungsbeauftragte der HF für Berufungsangelegenheiten

Vertrauensdozentin der Friedrich-Ebert-Stiftung

Vertrauensdozierende der Fakultäten

Humanwissenschaftliche Fakultät

- Univ.-Prof.in Dr. Gudrun Hentges, ghentges(at)uni-koeln.de, T. +49 (0)221 470-6144
- Univ.-Prof. Dr. Manuel Zahn, mzahn(at)uni-koeln.de, T. +49 (0)221 470-4704

Beauftragte und Vertrauensdozierende der Universität

Beauftragter für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Univ.-Prof. Dr. Thomas Hennemann

Ombudsperson zur Anhörung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens

Univ.-Prof. Dr. Martin Avenarius

DFG-Vertrauensdozentin an der Universität zu Köln

Univ.-Prof.in Dr. Hilde Haider

Ihre Ansprechperson: Beschwerde

Ihre Ansprechpartnerin bei Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist



Marlies Merten

Justitiarin, AGG Beschwerdestelle

Telefon +49 221 470-1738

Fax +49 221 470-5189

E-Mail m.merten@verw.uni-koeln.de

AGGBeschwerdestelle@verw.uni-koeln.de

- Vertretung: Dr. Nina Myatt
- Prüfungsrecht
- Arbeits- und Dienstrecht
- Personalvertretungsrecht
- Hochschulrecht, Ordnungen



[elektr. Visitenkarte \(vCard\)](#)

Bedrohungsmanagement

Zentrale Notrufnummer der Universität zu Köln: +49 221 470-2200

- Bei jeder Form von körperlicher Gewalt
- Bei jeder Form von Gewaltandrohungen, sowohl schriftlich, mündlich, telefonisch als auch in den digitalen Medien
- Beim sichtbaren Mitbringen oder Zeigen von Waffen
- Beim Ausdruck von Gewaltfantasien
- Beim Ausdruck von Suizidabsichten
- Bei sexuellen Übergriffen
- Bei Stalking und Mobbing

Hinweise

- Bitte gehen Sie bei Beratungsbedarf oder bei einem Beschwerdeanliegen einen der aufgezeigten internen Wege.
- Sie finden intern fachlich versierte und/oder anonyme Beratung.
- Sie erreichen bei Bedarf eine juristische Prüfung Ihrer Vorwürfe.
- Bitte verzichten Sie zu Ihrem eigenen Schutz auf unbelegte Äußerungen oder Anschuldigungen über Social Media. Diese können zu Ihrem Nachteil sein, z.B. wenn versehentlich Zuschreibungen oder Verleumdungen enthalten sein sollten.



Informationsblatt „Was tun bei Diskriminierung?“

Handlungsleitfaden „Erstgespräche in Fällen von Diskriminierung“

Was tun bei Diskriminierung?

Informationsblatt für Ratsuchende

Sie können sich Unterstützung in Ihrem Arbeits- oder Studienumfeld suchen. Sprechen Sie mit Menschen in Ihrem Umfeld, die Sie verstehen und denen Sie sich anvertrauen können. Es kann hilfreich sein, Gedächtnisprotokolle anfertigen. Wichtige Informationen wie Namen, aber auch Abläufe können in Vergeßenshelfer gerät. Ein Gedächtnisprotokoll ist hilfreich, um die wesentlichen Informationen zu strukturieren und wichtige Details sicher zu erfassen.

- Wo und wann ist eine Situation entstanden?
- Was genau ist die Situation?
- Beschreiben Sie kurz, was passiert ist. Nennen Sie wichtige Äußerungen und andere wesentliche Handlungen und Handlungsabläufe möglichst genau und in der zeitlichen Abfolge.
- Woran machen Sie die Diskriminierung fest?
- Was war noch beteiligt und/oder kann Aussagen bezuogen? Fragen Sie nach Kontaktdaten und bitten Sie beteiligte Personen, ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen.

Sie können sich individuelle Unterstützung im direkten Arbeits- oder Studienumfeld suchen. Alle Personen mit Lehr-, Lehrgang- oder Ausbildungsfunktion sind in Ihrem Arbeits- bzw. Studienbereich verantwortlich für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Sie stehen Ihnen als direkte Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Sie können eine Beratung in Anspruch nehmen (informelles Verfahren gemäß § 7 der Richtlinie). Verschiedene Beratungsstellen stehen Ihnen an der Universität zu Köln bei Bedarf zur Seite. Sie bleiben dabei anonym. Eine Aufzählung finden Sie auf der Webseite von Vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html. Der Erstkontakt kann durch Sie oder eine Vertrauensperson erfolgen. Die Berater*innen:

- hören Ihnen zu,
- besprechen mit Ihnen, was Sie tun können und tun möchten und
- wählen bei Bedarf in Ihrem Auftrag aus, begleitet Sie Sie im Gespräch, suchen mit Ihnen nach individuellen Lösungen und/oder helfen auf Ihren Wunsch gemeinsam mit Ihnen ein formelles Verfahren ein.

Sie können sich offiziell beschweren (gemäß § 8 der Richtlinie). Dafür können Sie sich an eine der **Beschwerdestellen** wenden, die Sie der Aufzählung in § 6 der Richtlinie oder auf der Webseite entnehmen können. Diese Informationen über den Ablauf des Verfahrens und nehmen Ihre schriftliche Stellungnahme entgegen. Ihre Stellungnahme wird geprüft, einen Eintrag ins Beschwerdebuch und anschließend werden ggf. Maßnahmen zur Abhilfe durch das Personalmanagement, das Dezernat Studierendenangelegenheiten oder das Justizariat an die Entscheidungsgremien empfohlen. Auf Ihren Wunsch können Beratungsstellen Sie im Beschwerdeverfahren begleiten.

Hg. AG Richtlinie Antidiskriminierung (AGA) | 25.11.2022
E-Mail: ag@vwi.uni-koeln.de

Was bedeutet Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet Herabsetzung, Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluß oder Gewalt gegenüber Personen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Gruppenzugehörigkeit. Merkmale sind:

- Geschlecht
- sexuelle Orientierung/Identität
- Herkunft
- Behinderung/Krankheit
- Religion/Weltanschauung
- Alter
- mehrere individueller Differenzierungsmerkmale, z.B. Aussehen, Bestäubungszeitpunkt in einer Organisation, etc.

vgl. § 7 Zivilrechts Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Köln

In der Regel beginnt eine Beratung mit einem vertraulichen Gespräch, in dem Sie erzählen können, was Ihnen passiert ist und was Ihre Anliegen ist. Sie können Ihre Fragen stellen und werden mit dem/der Berater*in das weitere Vorgehen.

Im Beschwerdeverfahren wird die offizielle Beschwerde namentlich gegenüber der Dienststelle gerichtet. Vgl. Beschwerde (6) und Maßnahmen (6) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Köln.

Handlungsleitfaden für Ansprechpersonen

für Erstgespräche in Fällen von Diskriminierung

Was tun Sie nun?

I. Beratung grundlegender Aspekte der Beratung

- Beachtung der Vertraulichkeit: Keine Weitergabe von Namen / Informationen ohne Zustimmung der Ratsuchenden
- Kein inhaltliche Einmischung in Ratsuche oder keine Abklärung mit Handlungsleitung
- Sparame, nur notwendige Dokumentation gemäß Datenschutzgrundsätzen
- Kondition von Handlungsplanung, Begleitung, ggf. Anwesenheit (Empowerment)
- Bei Unsicherheiten können Sie selbst bei den internen Beratungsstellen tun.

II. Sammlung und Beachtung von Informationen zur Diskriminierungsgeschichte

- Was ist genau geschehen?
- Welche Versprechungen gibt es?
- Welche Indizien oder Verdachtsmomente gibt es?
- Was wurde bereits unternommen?
- Woran wird die Diskriminierung festgestellt?
- Was ist die Diskriminierung?
- Welche Möglichkeiten und Unterstützungsangebote können gemeinsame Handlungsstrategien entwickelt werden? Welche Möglichkeiten bestehen in Ihrem Handlungsbedarf?
- Wäre es für Sie oder andere möglich, diese für die weitere Fallbearbeitung heranzuziehen?
- Ist es Ihnen möglich, an dieser Stelle auch andere Beteiligte anzuhören zu involvieren?
- Eventuell: Einladen Sie rechtliche Vertretung mit etc. Dies nur mit Zustimmung der Ratsuchenden
- Eventuell: Weitervermittlung an andere Stellen (z. B. Kasten A) oder Einleitung eines formellen Verfahrens (z. B. Kasten B)

III. Handlungsoptionen und Unterstützungsangebote

Die Beschwerdestellen informieren über den Ablauf des Verfahrens und nehmen schriftliche Stellungnahmen der Ratsuchenden entgegen. Die Entscheidung wird geprüft, einen Eintrag ins Beschwerdebuch und anschließend werden ggf. Maßnahmen zur Abhilfe durch das Personalmanagement, das Dezernat Studierendenangelegenheiten oder das Justizariat an die Entscheidungsgremien empfohlen.

Auf Wunsch der Ratsuchenden können Beratungsstellen beim Beschwerdeverfahren begleiten.

A. Wenn eine Lösung im eigenen Bereich möglich erscheint, vermitteln Sie das Anliegen an Beratungsstellen

- Was können Sie vorsehen?
 - Interventionen oder Beratungsangebote
 - Weiterleitung an andere Stellen
 - Kooperations in konkreten Beratungsfällen
- Was können Sie Ratsuchenden mitgeben?
 - Kontaktdaten, Adresse
 - Kontakt zum Justizariat
 - Namen von konkreten Ansprechpersonen

B. Auf Wunsch der Ratsuchenden: Begleitung beim Beschwerdeverfahren (gemäß § 8 der Richtlinie).

Nutzen Sie bitte den Erstgesprächen in den Beschwerdestellen: <https://vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html>

Hg. AG Richtlinie Antidiskriminierung (AGA) | 25.11.2022
E-Mail: ag@vwi.uni-koeln.de

Alle Personen mit Lehr- und Lehrgangsfunktion sind in Ihrem Arbeitsbereich verantwortlich für ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander. Sie stehen Ihnen als direkte Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Eine Aufzählung finden Sie auf der Webseite von Vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html.

Die Antidiskriminierungsstelle der Universität zu Köln ist ein unabhängiges, nicht-staatliches und kostenloses Anlaufstelle für Ratsuchende.

„Was tun bei Diskriminierung?“
Informblatt für Ratsuchende
<https://vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html>

Liste der Beratungs- und Beschwerdestellen:
<https://vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html>

Nutzen Sie bitte den Erstgesprächen in den Beschwerdestellen:
<https://vielfalt.uni-koeln.de/beratung.html>



Im Arbeitsalltag: Was kann jede*r tun?

- a) „Gatekeeper“-Funktion aktiv im eigenen Wirkungsbereich wahrnehmen:
- Reflexion der Ansprache und Einbindung aller
 - Verantwortung zum Schutz vor Diskriminierung
 - Grenzen bewahren und achten (eigene und die anderer)
 - Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Reflexion der eigenen Stereotype bzw. Vorurteile
z. B. bei Personalauswahl, Aufgabenübertragung, Umgang etc.
- b) Dienstliche Rolle reflektieren und Dienstrahmen einhalten.
Personen mit Leitungsaufgaben haben besondere Verantwortung!
- c) Formale Beschwerde bei nachgewiesenen Grenzüberschreitungen einreichen.

4. Austausch



Zum Weiterlesen bei Interesse:

- Angebote der UzK: <https://vielfalt.uni-koeln.de/beruf-karriere/angebote-massnahmen>
- Projekt „Implicit Bias“: Online-Test zum „unconscious bias“ auf den Seiten der Harvard University: <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>
- Iris Bohnet (2016): What Works, Gender Equality by Design
- Caroline Criado Perez (2019): Invisible Women
- Cordelia Fine (2010): Delusions of Gender, How our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference