



Gleichstellungskonzept des ZtG

Präambel

Das Gleichstellungskonzept des ZtG nimmt die Forderungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (in der Fassung vom 1.06.2020) auf und konkretisiert die notwendigen Schritte, mit denen das 2015 entwickelte Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität umgesetzt werden soll, um den Anteil von Frauen* in Forschung und Lehre konsequent zu steigern und Geschlechtervielfalt zu fördern.

Am ZtG besteht keine Notwendigkeit, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, aber das ZtG strebt eine Erhöhung des Anteils weiterer strukturell benachteiligter Gruppen unter den Lehrenden, Mitarbeitenden und Professuren an.

Dabei wird strukturelle Benachteiligung intersektional-gedacht: Bei Stellenbesetzungen soll auf allen Ebenen insbesondere der Anteil an People of Color bzw. an Personen mit Einwanderungsgeschichte erhöht werden. Ziel ist hierbei, diesen im akademischen Lehrbetrieb stark unterrepräsentierten Personenkreis zu stärken. Gleichzeitig sollen die soziale Herkunft und die damit einhergehenden Schwierigkeiten aufgrund der ungleichen Voraussetzungen in den Bildungsbiographien (firstgen) eine stärkere Berücksichtigung finden.

Situation am ZtG

Bezogen auf Gleichstellungs- und strukturelle Fragen hat das ZtG eine Sonderstellung an der HU inne. Auf der wissenschaftlichen Ebene sind die Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeiter_innenstellen in den jeweiligen Instituten und Fakultäten verankert und am ZtG über eine Zweitmitgliedschaft aktiv. Auswahl und Einstellungsprozesse erfolgen entsprechend an den jeweiligen Fakultäten und Instituten. Zum Stellenkontingent des ZtG gehören drei Professuren, die auf Vorschlag des ZtG von der Universitätsleitung einzelnen Instituten und Fakultäten zugewiesen werden. Die Berufung erfolgt durch paritätisch besetzte Berufungskommissionen zwischen dem jeweiligen Fach und dem ZtG. Gegenwärtig sind diese Professuren angesiedelt in der Juristischen Fakultät, Öffentliches Recht (Prof. S. Baer/z.Zt. Prof. U. Lembke), dem Institut für Europäische Ethnologie (Prof. B. Binder) und am A.-D.-Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften, Fachgebiet Gender und Globalisierung (Prof. Ch. Bauhardt).

Bei der Professur in der Europäischen Ethnologie handelt es sich um eine hälftig vom Institut finanzierte Professur. Die zweite halbe Professur (ehemals Hornscheidt) ist seit 4/2018 bis zum Freiwerden – bedingt durch Erreichen des Rentenalters – abweichend als

Sekretariat:
ztg-sekretariat@gender.hu-berlin.de

Datum:
26.04.2021

Postanschrift:
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
Telefon: +49 30 2093- 46200/46201
Telefax: +49 30 2093- 46215

Gabi.jaehnert@gender.hu-berlin.de
www.gender.hu-berlin.de

Sitz:
Georgenstraße 47
Raum 1.19
10117 Berlin

Bankverbindung:
Deutsche Bank PGK AG
BIC/SWIFT DEUTDEB110
IBAN DE95 1007 0848 0512 6206 01

wissenschaftliche Mitarbeiterinstelle am Institut für Geschichtswissenschaften mit PD K. Palm besetzt.

Bei den Besetzungsverfahren der dem ZtG zugewiesenen Professuren wirkt das ZtG im Sinne der in der Präambel genannten Ziele. Professuren mit einer Genderdenomination bzw. -schwerpunktsetzung, die aus den Stellenkontingenten der Fächer finanziert werden (z.B. in der Germanistik, Soziologie, Kulturwissenschaft und Anglistik/Amerikanistik), werden durch diese entsprechend der Berufsrichtlinien der HU besetzt. Hier wirkt das ZtG darauf hin, dass seine Zweitmitglieder als interne bzw. externe Mitglieder der Berufungskommission hinzugezogen werden. Bei Stellen, die aus Frauenförderprogrammen finanziert werden, wie das BCP oder das Nachwuchswissenschaftlerinnenprogramm, ist die Förderung der Geschlechterforschung / Gender Studies in vielen Programmpunkten einer der Förderschwerpunkte der Kommission für Frauenförderung (KFF) der HU. Entsprechend werden von der KFF Genderforscher_innen als externe Mitglieder in die jeweiligen Berufungskommissionen delegiert.

Unmittelbar zum ZtG gehörig sind die Stellen der Geschäftsstelle (4,4 BePo im Bereich MTSV).

Anteil von Frauen unter Professor_innen und Mitarbeiter_innen

Unter den oben genannten Professuren und Mitarbeiter_innen befinden sich zu über 90% Frauen*. Unter den dauerhaft besetzten Professuren aus dem Stellenkontingent des ZtG befinden sich gegenwärtig keine Wissenschaftler_innen mit POC-Hintergrund. Der Anteil von Frauen* und Trans*Personen unter den Juniorprofessor_innen, Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die sich mit Genderfragen beschäftigen, liegt gegenwärtig auch bei ca. 90%.

Anteil von Frauen unter den MTSV

Der Anteil von Frauen* unter den Mitarbeiter_innen der ZtG-Geschäftsstelle beträgt 86%.

Anteil von Frauen unter den Studierenden und studentischen Mitarbeiter_innen

Von den studentischen Mitarbeiter_innen des ZtG sind 28,6 % Frauen, 71,4 % Trans*Personen/Non-binär. Von den Studierenden im BA sind 87 %, im MA 83 % und von den internationalen Studierenden 83 % sowie von den Promovierenden 88 % statistisch als weiblich erfasst (Stand 22.4.2021). Statistische Angaben zu Trans*personen liegen bei den Studierenden nicht vor. Das ZtG wirkt mit darauf hin, den Fokus der Geschlechterdifferenzierungen in den statistischen Erhebungen zu erweitern.

Bisherige Maßnahmen

Das ZtG hat – wie die Zahlen zeigen – keinen besonderen Förderbedarf, was die Förderung von Frauen betrifft. Es bemüht sich jedoch seit vielen Jahren um Erhöhung des Anteils strukturell benachteiligter Gruppen unter den Lehrenden, Mitarbeitenden und Professuren sowie um die Stärkung der diskriminierungskritischen Lehre durch:

- Quotierung von Lehraufträgen, mindestens zwei Lehraufträge werden an strukturell Benachteiligte vergeben („Als Studiengang setzen sich die Gender Studies für den Abbau struktureller Ausschlüsse und Benachteiligungen insbesondere aufgrund von Rassismus ein“)
- Unterstützung und Initiierung von Anträgen der Institute zur Einrichtung von Gastprofessuren im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms

- Unterstützung und Initiierung von Anträgen der Institute zur Einrichtung von Juniorprofessuren und befristeten W2 mit einem Gender und Diversity-Schwerpunkt (z.B. W1 Geographie d. Geschlechterverhältnisse in Mensch-Umwelt-Systemen im Institut für Geographie; *W1 für Literatur und Religion in den romanischen Kulturen unter besonderer Berücksichtigung von Geschlechterstudien; W2 Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Diversität*)
- Mitarbeit von Genderforscher_innen/ZtG-Mitgliedern in den Gremien der Selbstverwaltung der HU (Akademischer Senat, Fakultätsräte, Kommission für Frauenförderung)
- Erarbeitung einer Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies und deren Präsentation im Rahmen des Laboratoriums Lehre der KSBF sowie weiterer Workshops.

Das ZtG stellt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten bis zu 1.000 € pro Haushaltsjahr zur Förderung von Promovend_innen der Gender Studies zur Verfügung, um deren weitere wissenschaftliche Karriere zu unterstützen.

Entsprechend der jeweiligen persönlichen Bedarfe der Mitglieder orientiert sich das ZtG an der Selbstverpflichtung der HU, keine Pflichtveranstaltungen und keine Gremiensitzungen nach 16 Uhr abzuhalten.

Evaluation

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird nach ca. 20 Monaten evaluiert und nach längstens 24 Monaten entsprechend modifiziert und aktualisiert.

Perspektiven und Aufgaben

Das ZtG nutzt und unterstützt alle Initiativen, die sich über Drittmittel und Sonderprogramme bieten, um Genderperspektiven in möglichst allen Fakultäten und Instituten zu verankern. Hier besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, der Lebenswissenschaftlichen sowie Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät.

Besondere Anliegen des ZtG sind es, dass der Gender und Science-Schwerpunkt dauerhaft gesichert und den aus KFF-Mitteln eingerichteten W1-Professuren Tenureoptionen aus zentralen bzw. Mitteln der Fakultäten eröffnet werden.

Durch die Kooperationen und aktive Mitarbeit des ZtG in der Fachgesellschaft Geschlechterstudien, in internationalen Vernetzungsprojekten wie Atgender und RINGS sowie durch die Etablierung eines Doktorand_innentages wollen wir insbesondere Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase stärken.

Ein weiteres zentrales Ziel ist es, rassismuskritische Lehre zu fördern und den Anteil von People of Colour unter den Lehrenden zu erhöhen.

Das ZtG unterstützt auf wissenschaftspolitischer Ebene Initiativen, die sich für die Einrichtung einer/s Antirassismus-Beauftragten analog zur Funktion der Frauenbeauftragten und der „Behindertenvertretung“ einsetzen.

Das Gleichstellungskonzept tritt nach seiner Verabschiedung im Zentrumsrat am 26.04.2021 in Kraft.