



## Gleichstellungskonzept

### Präambel

Das Gleichstellungskonzept des ZtG nimmt die Forderungen des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (19.06.1996, Novelle zur Änderung 30.03.2010) 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.

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. Bei Stellenbesetzungen soll auf allen Ebenen der Anteil an People of Color bzw. an Personen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Ziel ist hierbei, diesen im akademischen Lehrbetrieb stark unterrepräsentierten Personenkreis zu stärken. Gleichzeitig soll die soziale Herkunft und die damit einhergehenden Schwierigkeiten aufgrund der ungleichen Voraussetzungen in den Bildungsbiographien 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 (Prof. Baer), der

Sekretariat:

ztg-sekretariat@gender.hu-berlin.de

**Datum:** 19.06.2018

**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:**

Berliner Bank

NL der Deutsche Bank PGK AG

BLZ 100 708 48

Konto 512 6206 01

BIC/SWIFT DEUTDEDB110

IBAN DE95 1007 0848 0512 6206 01

Philosophischen Fakultät, dem Institut für Europäische Ethnologie (Prof. Binder) und der Lebenswissenschaftlichen Fakultät, A.-D.-Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften (Prof. 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 wissenschaftliche Mitarbeiterinstelle mit Kerstin 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 Berufungsrichtlinien der HU besetzt. Hier wirkt das ZtG darauf hin, dass seine Mitglieder als 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 (4,9 BePo im Bereich MTSV, zukünftig 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 befinden sich gegenwärtig keine Wissenschaftler\_innen mit POC-Hintergrund. Der Anteil von Frauen und Transgender-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 ebenfalls 90%.

#### Anteil von Frauen unter den Studierenden und studentischen Mitarbeiter\_innen

Von den studentischen Mitarbeiter\_innen des ZtG sind 77,8 % Frauen, 11,1 % Transgender. Von den Studierenden im BA sind 84 %, im MA 89 % und von den internationalen Studierenden 90 % sowie von den Promovierenden 82 % statistisch als weiblich erfasst (Stand 4.5.2018). Statistische Angaben zu Transgender liegen bei den Studierenden nicht vor.

### 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 Diversity-Schwerpunkt (z.Zt. W1 Feministische Philosophie; W1 Migration und Gender)
- 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 (2016).“

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 wie das Tenure Track Programm des Bundes bieten, um, Genderperspektiven in möglichst allen Fakultäten und Instituten zu verankern. Hier besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen, der Lebenswissenschaftlichen Fakultät sowie den Erziehungswissenschaften. Ein besonderes Anliegen ist es außerdem weiterhin, den Gender und Science Schwerpunkt dauerhaft zu sichern.



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 den wissenschaftlichen Nachwuchs stärken.

Ein weiteres zentrales Ziel ist es, die rassismus-kritische Lehre 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 „Behindertenvertretung“ einsetzen.

Das Gleichstellungskonzept tritt nach seiner Verabschiedung im Zentrumsrat am 18.6.2018 in Kraft.