



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 2008 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 Phil. Fak. I, Institut für Europäische Ethnologie (Prof. Binder) und der Lebenswissenschaftlichen Fakultät, A.-D.-Thaer-Institut für Agrar- und Gartenbauwissenschaften (Prof. Bauhardt).

Aus persönlichen Gründen ist gegenwärtig eine Professur (Prof. Hornscheidt), die ursprünglich am Institut für Skandinavistik angesiedelt war, am ZtG verankert. Bei den Professuren in der Europäischen Ethnologie und Skandinavistik handelt es sich um hälftig von den Fächern finanzierte Professuren.

Bei diesen Besetzungsverfahren 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 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).

Anteil von Frauen unter Professor_innen und Mitarbeiter_innen

Unter den oben genannten Professuren und Mitarbeiter_innen befinden sich zu über 90% Frauen und Transgender-Personen. Unter den dauerhaft besetzten Professuren befinden sich gegenwärtig keine Wissenschaftler_innen mit POC-Hintergrund. Der Anteil von Frauen und Transgender-Personen unter den Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 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 64,5. % Frauen, 25 % Transgender. Von den Studierenden im MA, den internationalen Studierenden und den Promovend_innen sind 80 % weiblich. Für die BA-Zweifach Studierenden liegt keine Statistik über das Geschlecht 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. Europäische Ethnologie und Institut für Asien- und Afrikawissenschaften)
- 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.

Perspektiven und Aufgaben

Es ist das Ziel des ZtG, Genderperspektiven in möglichst allen Fakultäten und Instituten zu verankern. Hier besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Lebenswissenschaftlichen Fakultät. Ein besonderes Anliegen ist es, den Gender und Science Schwerpunkt über die Laufzeit der aus BCP- und Universitätsmitteln geförderten befristeten W2-Professur (Prof. Palm) hinaus dauerhaft zu sichern.



Durch die Kooperationen und aktive Mitarbeit des ZtG in der Fachgesellschaft Geschlechterstudien sowie in internationalen Vernetzungsprojekten wie Atgender, RINGS und InterGender wollen wir insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs stärken. Es sollen Maßnahmen entwickelt werden, um in der gegenwärtigen hochschulpolitischen Situation aus intersektionaler Perspektive strukturell benachteiligte Personen zu fördern.

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 Verabschiedung im ZR des ZtG am 11.7.2016 in Kraft und soll nach Ablauf von zwei Jahren evaluiert werden.