

Gleichstellungskonzepte – Ein Leitfaden

Stand: Dezember 2018

Herausgeberin:

Die zentrale Frauenbeauftragte

Unter den Linden 6

10099 Berlin

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de>

frauenbeauftragte@hu-berlin.de

1 Vorbemerkung

Analog der von der DFG geforderten Selbstverpflichtung der Mitgliedshochschulen zur Einführung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards erwartet die Kommission für Frauenförderung (KFF) der HU, dass alle Fakultäten bzw. Institute ein Gleichstellungskonzept erarbeiten und ihr vorlegen, wenn sie Mittel bei der KFF beantragen (siehe [Vergaberichtlinie für die Mittel aus dem Gleichstellungsfonds der Humboldt-Universität zu Berlin](#)). Das betrifft die Mittel für personelle Maßnahmen aus dem Gleichstellungsfonds (ausgenommen sind Anträge für Stipendien), Mittel aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (z.B. Gastprofessuren und PostDoc-Stellen) sowie Juniorprofessuren und W2-Professuren auf Zeit aus dem W1/W2-Programm der HU.

Das Konzept ist auf einen Zeitraum von **zwei Jahren** anzulegen, danach bedarf es einer Fortschreibung.

Im Folgenden finden Sie eine Vorlage, die Sie gerne nutzen können.

2 Formale Gestaltung

Das Gleichstellungskonzept sollte eine Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen des Instituts bzw. der Fakultät bieten und einen Umfang von circa fünf Seiten (pro Institut bzw. Monofakultät) aufweisen.

Bitte geben Sie folgende Informationen stets an:

- Institut/Fakultät
- Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungskonzepts
- Datum des Beschlusses des Instituts-/Fakultätsrates über das Konzept
- Verfasser*innen des Gleichstellungskonzepts

3 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Bitte beschreiben Sie die Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse beispielsweise zu folgenden Punkten:

3.1 Kooperation zwischen dem Institut/der Fakultät und der dezentralen Frauenbeauftragten

- Wird die dezentrale Frauenbeauftragte in die Erstellung des Gleichstellungskonzepts einbezogen (gemäß §4, Abs. 4 des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG))?
- Nimmt sie an Sitzungen des Fakultätsrats (gemäß [Verfassung der HU §16\(3\)](#)) bzw. des Institutsrats teil (Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien gemäß BerlHG §59(6))? Nehmen Fakultätsfrauenbeauftragte an den Sitzungen des Dekanats teil (gemäß [Verfassung der HU §18\(5\)](#))?
- Wird sie an Ausschreibungen, Bewerbungsverfahren etc. beteiligt (gemäß BerlHG §59(6))?
- Wer ist für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen verantwortlich und wer ist beteiligt?

3.2 Implementation von Gender und Diversity in Lehre und Forschung

- Gibt es Kooperationen des wissenschaftlichen Personals am Institut/an der Fakultät mit anderen Wissenschaftler*innen, die Gender- oder Diversity-Themen beforschen?
- Gibt es im Institut/in der Fakultät eine Professur mit der (Teil-)Denomination Gender und/oder Diversity?
- Bestehen gemeinsame Forschungsprojekte mit dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)?

3.3 IST-Analyse zur Situation am Institut/an der Fakultät

Gleichstellungspolitische Ziele basieren – wie z.B. auch die DFG erläutert – auf der Grundlage einer IST-Analyse der Frauenanteile in allen Statusgruppen. Auf der Grundlage der Analyse können Maßnahmen entwickelt werden, mit deren Hilfe die Ziele erreicht werden sollen, die das Institut/die Fakultät sich gesetzt haben. Dafür kann die Verwendung der nachfolgenden Tabelle hilfreich sein (online verfügbar unter den Seiten der [Informationsmaterialien der zentralen Frauenbeauftragten](#)). Füllen Sie sie zunächst mit den Angaben zu den jeweiligen Frauenanteilen aus.

Die aktuellen Zahlen sowie die Zahlen von vor zwei Jahren können Sie bei der zentralen Frauenbeauftragten erhalten, die einmal im Jahr von der Abteilung IX zugehörige Daten für die Berichterstattung an die DFG erhält. Ausgenommen davon ist der Frauenanteil in den Gremien, des Instituts/der Fakultät, die das Gleichstellungskonzept vorlegt und die bitte selbst erhoben werden. Beim Frauenanteil in den Gremien geben Sie bitte möglichst zusätzlich an, in welchen Statusgruppen die Frauen konkret vertreten sind.

Tabelle 1: Vorlage für die Zahlenanalyse der Frauenanteile in allen Statusgruppen

| Statusgruppe | vor 2 Jahren | | | aktuell | | | Zielzahlen ¹ | | |
|--------------------------------|--------------|---|-----|---------|---|-----|-------------------------|---|-----|
| | gesamt | w | % w | gesamt | w | % w | gesamt | w | % w |
| Student*innen | | | | | | | | | |
| Studentische Mitarbeiter*innen | | | | | | | | | |
| WiMi befristet | | | | | | | | | |
| WiMi unbefristet | | | | | | | | | |
| W1-Professor*innen | | | | | | | | | |
| C3/W2-Professor*innen | | | | | | | | | |
| C4/W3-Professor*innen | | | | | | | | | |
| Gast-Professor*innen | | | | | | | | | |
| MTSV | | | | | | | | | |
| Gremien | | | | | | | | | |

Anmerkung. ¹Optimalerweise beziehen sich die Zielzahlen auf die nächsten zwei Jahre. Es ist aber auch möglich einen anderen Zeitraum zu wählen.

Zwecks Analyse der Zahlen und deren Verknüpfung mit den gleichstellungspolitischen Zielen und Maßnahmen in Ihrer Fakultät/Ihrem Institut können Sie anschließend die Entwicklung des Frauenanteils in den unterschiedlichen Statusgruppen z.B. anhand folgender Aspekte diskutieren:

- Vergleichen Sie die Frauenanteile der aktuellen Zahlen (Spalte „aktuell“ in der Tabelle) mit den Zahlen der Gleichstellungsmaßnahmen seit dem letzten Gleichstellungskonzept vor zwei Jahren (Spalte „vor 2 Jahren“ in der Tabelle). In welchen Statusgruppen hat sich der Frauenanteil erhöht?
- In Verknüpfung mit der Zahlenanalyse benennen Sie bitte, welche Maßnahmen des Instituts/der Fakultät erfolgreich waren und beispielsweise zu einer Erhöhung des Frauenanteils geführt haben bzw. welche nicht den gewünschten Erfolg gebracht haben. Falls möglich, beschreiben Sie Ursachen für den Erfolg bzw. Misserfolg.
- Definieren Sie Ziele auf der Grundlage der Zahlenanalyse für das Erreichen von Gleichstellung für die nächsten Jahre: Welche Stellen sind in den nächsten Jahren zu besetzen? Welche Zielzahlen setzt sich das Institut/die Fakultät für den Frauenanteil in den unterschiedlichen Statusgruppen? Welche Maßnahmen sollen dafür weiter fortgeführt werden? Welche Maßnahmen sollen dafür neu implementiert werden? Hinweise auf mögliche Maßnahmen finden Sie im folgenden Abschnitt 3.4.

3.4 Spezifische Maßnahmen

Führen Sie nachfolgend die Maßnahmen auf, die zum Empowerment der Frauen an Ihrem Institut/ Ihrer Fakultät etabliert wurden bzw. werden sollen. Dafür sollten Sie, wo möglich, bitte Folgendes bezogen auf die Maßnahmen darstellen:

- den **Zeitpunkt der Umsetzung** (Ist die Maßnahme geplant, bereits beschlossen oder schon implementiert?)
- die **Finanzierung** (Aus welchen Mitteln wird die Maßnahme finanziert?)

Nachfolgend finden Sie einige **best-practice Beispiele** für Empowerment-Maßnahmen. Sie können diese als Anregung nutzen, um Ideen für Ihre Instituts- bzw. Fakultätseigenen Frauen-Empowerment-Maßnahmen zu generieren.

3.4.1 Schülerinnen

Empowerment-Maßnahmen für Schülerinnen sind insbesondere sinnvoll für Institute/Fakultäten mit niedrigem Studentinnenanteil (vor allem MINT-Fächer). Dafür sind beispielsweise folgende Maßnahmen denkbar, die teilweise auch Schüler adressieren:

- Mentoring, z.B. [Club-Lise-Mentoring für Schülerinnen](#)
- Werkstätten, z.B. [Mehr Frauen in die Informatik! Ideen-Werkstatt zu Studienwahl, Studium und Beruf](#)
- Clubs bzw. Ferientreffs, z.B. [FiNCA-KLUB](#)
- Kooperation mit Netzwerkschulen, z.B. [Berliner Netzwerk mathematisch naturwissenschaftlich profilierter Schulen](#)
- Sommerschulen, z.B. [Lust auf Mathematik](#)
- Schülergesellschaften, z.B. [Humboldt-Schülergesellschaft für Altertumswissenschaften](#)
- Schülerlabore, z.B. [HUMANITIES Lab: Schülerlabor für Geisteswissenschaften](#)
- Außerschulische Lernorte, z.B. [Humboldt Bayer Mobil - Mit Schulen auf Expedition](#)
- Wettbewerbe, z.B. [Känguru der Mathematik](#)
- Informationsveranstaltungen, z.B. im Rahmen des Girls' Day oder der Studieninformationswoche

3.4.2 Studentinnen

Als Unterstützung für Studentinnen können beispielsweise folgende Maßnahmen dienen:

- Stipendien, z.B. [Humboldt Research Track](#)
- Mentoring, z.B. [firstgen - first generation students](#)
- Beratungsangebote, z.B. zur Berufsentwicklung oder zur [Vereinbarung von Familie und Studium](#)
- Weiterbildungen, z.B. zu Schlüsselqualifikationen oder zur Karriereentwicklung
- Tutorien
- Reisekosten- und Tagungszuschüsse

3.4.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LbA)

Für diese Statusgruppe können folgende Maßnahmen unterstützend wirken:

- Mentoring, z.B. [WiNS Adlershof](#)
- Stipendien, z.B. [Abschlussstipendien, Wiedereinstiegs- und Überbrückungsstipendien oder International Research Award des Caroline von Humboldt-Stipendienprogramms](#)
- Lehraufträge, z.B. [Lehraufträge für Doktorandinnen aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm \(BCP\)](#)
- Trainingsprogramme, z.B. [ProFiL](#)
- (Ko-)Finanzierung einer Gastprofessur
- Nominierungen für Preise und Auszeichnungen, z.B. [Caroline von Humboldt-Preis](#)
- Vertretung von mindestens einer Frau auf Kongressen und Veranstaltungen an der HU in der Tagungssektion
- Weiterbildungen zur fachbereichsspezifischen Methodenqualifizierung, z.B. MaxQDA, SPSS
- Weiterbildungen, z.B. zu Kommunikation oder zur Karriereplanung
- Unterstützung von Forschungsarbeiten, z.B. Forschungsaufenthalte, Feldarbeiten, Gastwissenschaftsaufenthalte
- Mittel zur Publikation von wissenschaftlichen Beiträgen, z.B. Proofreading, Zuschuss für Veröffentlichungen wie Open Access oder Druckkostenzuschuss
- Maßnahmen zur Sichtbarkeit in der Fachcommunity, z.B. Unterstützung für eine aktive Teilnahme an Tagungen

3.4.4 Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

Für Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung können folgende Maßnahmen angeboten werden:

- Weiterbildungen, z.B. zu Kommunikation (siehe [Dienstvereinbarung für die Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin](#))
- Austausch mit Partnerinstitutionen, z.B. [Staff Mobility Programm](#)
- Bildungsurlaub (siehe [Berliner Bildungsurlaubsgesetz \(BiUrlG\)](#))
- Adäquate [Beschreibung des Aufgabenkreises \(BAK\)](#)
- Adäquate [Stelleneingruppierung](#)
- Personalgespräche, z.B. zum Aufzeigen von Aufstiegsmöglichkeiten

3.4.5 Professorinnen

Mögliche Empowerment-Angebote für Professorinnen sind nachfolgend aufgeführt:

- (Ko-)Finanzierung einer W1/W2-Professur
- Vorgezogene Nachfolgeberufung (VNB)
- Nominierungen für Preise und Auszeichnungen, z.B. [Caroline von Humboldt-Professur](#), Leibniz-Preis
- Weiterbildungen zu Führungsaufgaben, z.B. [Leadership-Programm](#)
- Führungskräftezirkel, z.B. [Ladies Lunch des Frauennetzwerks LaNA in Adlershof](#)
- Mentoring
- Coaching

- Vertretung von mindestens einer Frau auf Kongressen und Veranstaltungen an der HU in der Tagungssektion
- Zusätzliche Personalausstattung, z.B. [Postdoktorandinnen und studentische Hilfskräfte beispielsweise bei besonders hoher Gremienbelastung](#)

3.5 Evaluation der Daten zur Gleichstellungssituation

Bitte nehmen Sie ggf. Stellung, wie die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit überprüft werden, beispielsweise in Bezug auf die folgenden Punkte:

- Regelmäßige Erhebung von Daten zur Gleichstellungssituation
 - Gibt es z.B. Fragebögen zur Gleichstellungssituation am Institut/in der Fakultät?
 - Werden die Zahlen ausgewertet, und wenn ja, wie?
- Veröffentlichung bzw. Kommunikation der Gleichstellungs-Erfolge nach außen
 - An wen werden die Erfolge kommuniziert (z.B. in Sitzungen)? Wer übernimmt diese Aufgabe am Institut/in der Fakultät?
 - Inwiefern werden die Gleichstellungssituation und –angebote öffentlich sichtbar gemacht, z.B. durch die Instituts- bzw. Fakultätswebseite?

3.6 Familiengerechtigkeit

3.6.1 Arbeitszeit und -ort

Hier können Sie Stellung zu flexiblen Arbeits- und Studienzeitenmodellen nehmen. Dies umfasst familienfreundliche Strukturen für Mitarbeiter*innen und Student*innen am Institut/an der Fakultät zum Beispiel bzgl.:

- Gleitzeit (gemäß [Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit](#))
- Home Office (falls ja, geben Sie bitte an, für wie viele Mitarbeiterinnen die Sonderkonditionen gelten)
- Keine Pflichtveranstaltungen oder Gremiensitzungen nach 16.00 Uhr, wenn möglich
- Wiedereinstiegshilfen nach Elternzeit
- Nachteilsausgleich

3.6.2 Fördernde Strukturen

Bitte nehmen Sie hier ggf. Stellung zur familienfreundlichen Ausstattung des Instituts/der Fakultät, beispielsweise zu folgenden Punkten:

- Wickelmöglichkeiten
- Familienzimmer
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten
- Laptops für Homeoffice

Bitte geben Sie, falls vorhanden, die Raumnummer oder das Anschaffungsdatum der Ausstattung an. Bitte führen Sie auch aus, auf welchen Kommunikationskanälen Sie die Student*innen und Mitarbeiter*innen über die Ausstattung informieren (z.B. durch die Instituts- bzw. Fakultätswebseite).

4 Personelle Gleichstellungsstandards

4.1 Gleichstellungsorientierte Personalrekrutierung

Nennen Sie bitte konkrete Strategien, um die Anzahl von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und/oder um Frauen zu Bewerbungen aufzufordern. Strategien können zum Beispiel sein:

- Nutzung des [Berufungsleitfadens der HU](#)
- Nutzung der [Handreichung zum proaktiven Recruiting](#)

Bitte melden Sie ggf. Probleme mit aktiver Personalrekrutierung an die zentrale Frauenbeauftragte.

4.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Bitte nehmen Sie hier Stellung zum gleichstellungsorientierten Mitteleinsatz (gemäß [Vergaberichtlinie für die Mittel aus dem Gleichstellungsfonds der HU](#)):

- Die Summe, die in dem Institut/der Fakultät einbehalten wird, um Frauenfördermaßnahmen umzusetzen
- Verwendungszweck der Mittel, d.h. finanziell geförderte Maßnahmen (z.B. siehe Punkte 3.4.1 bis 3.4.5)