

Fakultät I
Geistes- und Bildungswissenschaften

Frauenförderplan 2016-2021

Der Frauenförderplan (FFP) der Fakultät I Geistes- und Bildungswissenschaften wurde unter Federführung der Prodekan_in für Internationalisierung und Gleichstellung, Prof. Sabine Hark, von der Gleichstellungskommission der Fakultät sowie Mitgliedern des Beirats der dezentralen Frauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten der Fakultät erarbeitet. Der FFP wurde am 2.12.2015 im Fakultätsrat verabschiedet.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1) Zuständigkeiten/Verankerung auf Leitungsebene

Die gleichberechtigte Beteiligung aller Geschlechter an Forschung und Lehre sowie an allen Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen und -prozessen der Fakultät ist ein zentrales Anliegen der Fakultät. Ein geschlechtergerechter Kulturwandel, die verbindliche Orientierung an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen sowie die Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre sind daher auch für den Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans, 2016-2021, verbindliche Fakultätsziele. Die Fakultät hat dafür bereits 2015 ein Prodekanat für Gleichstellung eingerichtet. Dieses wird unterstützt von der vom FKR eingesetzten Kommission für Gleichstellung, in der alle Statusgruppen vertreten sind. Zudem nimmt die dezentrale Frauenbeauftragte an der wöchentlichen Dekanatsroutine teil und ist so an der Planung aller in der Fakultät stattfindenden strategischen Prozesse sowie an der Umsetzung der daraus resultierenden Ziele beteiligt.

Darüber hinaus trägt der/die Dekan_in Sorge dafür, dass das für die Fakultät zuständige Mitglied der Plattform zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (PUG) regelmäßig im FKR berichtet, und erarbeitet mit den zuständigen Gremien und Kommissionen der Fakultät Vorschläge und Maßnahmen, wie die in der PUG, vom Gleichstellungscontrolling und der Zentralen Frauenbeauftragten entwickelten Gleichstellungskonzepte und Frauenfördermaßnahmen in der Fakultät umgesetzt werden können. Die Fakultät setzt sich außerdem zum Ziel, darauf hinzuwirken, dass unter Mitwirkung aller Statusgruppen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, Kollegialorganen und Leitungsfunktionen hergestellt wird.

2) Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe: Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen, Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Im Sinne der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet sich die Fakultät, wie bereits im Fakultätsentwicklungsplan 2015-2020 beschlossen, Kommissionen, insbesondere Berufungskommissionen, in allen Statusgruppen geschlechterparitätisch zu besetzen, und achtet darauf, dass innerhalb des Verfahrens die Geschlechterparität aufrecht erhalten wird. Auch die Außengutachten in Berufungsverfahren werden nach Möglichkeit geschlechterparitätisch vergeben. Wird davon abgewichen, muss dies im Berufungsbericht begründet werden. Die Fakultät orientiert sich verbindlich am Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der TU Berlin, besonders soweit es die Empfehlungen und Maßnahmen zu Gleichstellung betrifft. Im Sinne der Transparenz dokumentieren Berufungskommissionen ihre diesbezüglichen Aktivitäten

in den Berufungsunterlagen. Dazu gehört eine Darstellung von Bemühungen der Berufungskommission zur aktiven Kandidatinnensuche.

Die Fakultät trägt Sorge dafür, die Mitglieder der Gremien und Kommissionen für Gleichstellung zu sensibilisieren und ihre Genderkompetenz zu erhöhen. Zu Beginn der Arbeit einer Berufungskommission konsultiert diese das Gleichstellungscontrolling. Dies gilt auch bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau. Zusätzlich bietet die Fakultät einmal im Jahr einen Sensibilisierungs-Workshop zu Gender Bias in Personalauswahl- sowie Beurteilungsverfahren an. Alternativ ermöglicht sie mindestens den GDs der Institute und Einrichtungen sowie den Vorsitzenden von Berufungskommissionen die Teilnahme an einem entsprechenden Angebot.

Der nachgewiesene Besuch entsprechender Fortbildungsveranstaltungen bzw. ein anderweitiger Nachweis über gendersensible Kompetenzen wird als Kriterium in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren berücksichtigt. In Ausschreibungen wird entsprechend darauf hingewiesen.

3) Gleichstellungsorientierte Organisationskultur

Der Internetauftritt der Fakultät wird im ersten Jahr der Laufzeit des Frauenförderplans entsprechend der Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen angepasst und erweitert. Hierzu zählt eine durchgängig gendergerechte sprachliche Darstellung, welche zuvor im Fakultätsrat diskutiert und verabschiedet wird. Die Rubrik „Gleichstellung“ der Homepage wird wieder aktiviert und regelmäßig aktualisiert. Die Verantwortung hierfür liegt bei der FSC-Leitung. Die Gleichstellungskommission arbeitet den an Gleichstellung und Vielfaltsgerechtigkeit orientierten Verhaltenskodex „Richtlinien für den respektvollen Umgang mit und die Betreuung von Studierenden an der Fakultät I der TUB“ weiter aus, welcher in allen Institutsräten sowie dem Fakultätsrat diskutiert und zur Abstimmung gebracht wird. Der verabschiedete Verhaltenskodex wird allen Lehrenden inklusive den Lehrbeauftragten zur Kenntnis gebracht.

Bei Pflichtveranstaltungen, Gremien- und Kommissionssitzungen werden familien- und sorgerefreundliche Zeiten gewählt. Für Sitzungen, die nach 16 Uhr stattfinden, wird Kinderbetreuung bereit gestellt bzw. von der Fakultät finanziert.

4) Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten und Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs

Ein Verhaltenskodex für die Lehrenden, der sexualisierter Belästigung vorbeugen soll und bei der Einstellung unterschrieben wird, wurde bereits verabschiedet. Dieser wird im ersten Jahr der Laufzeit des Frauenförderplans evaluiert und ggf. fortgeschrieben. Die Fakultät entwickelt ein Verfahren zur Überprüfung von Beschwerden und Konfliktbegleitung.

5) Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Anteil am Fakultätsbudget, der gemäß Gleichstellungskriterien ausgeschüttet wird, wird zur Hälfte an die Institute und Einrichtungen der Fakultät entsprechend ihrem Beitrag zur Gleichstellung weitergereicht; mit der zweiten Hälfte richtet die Fakultät eine zweckgebundene Rücklage ein, aus der infrastrukturelle, personenbezogene und öffentlichkeitsbezogene Maßnahmen zur Frauenförderung finanziert werden.

6) Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Qualitätsmanagement

Mit dem Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) ist der Kompetenzträger der TU Berlin für Gender Studies Teil der Fakultät. Über die bisherige Integration der Lehrangebote des ZIFG in die Studiengänge der Fakultät hinaus setzt sich die Fakultät zum Ziel, die Studienordnungen aller Studiengänge der Fakultät bzw. jener, bei denen dies noch nicht realisiert ist, um das Lernziel „Genderkompetenz“ zu ergänzen; dies wird vom Referat für Studium und Lehre konkretisiert.

Seit 2012 bietet das ZIFG in einer Pilotphase das Zertifikats-Studienprogramm GENDER PRO MINT für Studierende der MINT- und Planungsfächer an der TU Berlin an. Ziel ist es, das Programm bis 2018 zu verstetigen. Dazu tritt die Fakultät in Verhandlungen mit dem Präsidium und den anderen Fakultäten ein. Verantwortlich hierfür ist der/die Dekan_in in Zusammenarbeit mit der/dem zuständigen Prodekan_in. Darüber hinaus setzt sich die Fakultät zum Ziel, das Programm für die Lehramtsstudiengänge weiter zu entwickeln und in diese zu integrieren.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1) Gleichstellungspolitische Ziele/Maßnahmen/Aktivitäten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in den Statusgruppen

Die im Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formulierten Zielvorgaben sind weiterhin für die Fakultät maßgeblich (siehe Anhang). Während sie diesbezüglich auf allen Qualifikationsstufen, auch auf der Ebene der Professuren, auf Ebene der Fakultät eine insgesamt positive Bilanz aufweisen kann – der Gläserne Decke-Index (GDI) der Fakultät liegt derzeit bei 1.022 –, sind dennoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten festzustellen. Auf der Ebene der Strukturprofessuren besteht Handlungsbedarf besonders in jenen Instituten, in denen keine oder maximal eine Professur mit einer Wissenschaftlerin besetzt ist, auf Ebene der Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen in jenen Instituten, in denen weniger als 50 % der WM-Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt sind, auf Ebene der Studierenden in jenen Studiengängen, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen unter dem Frauenanteil an den Studierenden im Fach liegt. Die betreffenden Institute werden verpflichtet, binnen sechs Monaten ab Laufzeitbeginn des Frauenförderplans dem Fakultätsrat eine Ursachenanalyse sowie einen entsprechenden Maßnahmen- und Zeitplan vorzulegen. Über die Umsetzung berichtet der/die GD des Instituts regelmäßig im Fakultätsrat.

Anträge auf Zu- und Wiederzuweisung von Professuren geben detailliert Auskunft, ob ein entsprechender Pool an Bewerberinnen zur Verfügung steht sowie welche Maßnahmen ergriffen werden, um Bewerberinnen aktiv zu gewinnen.

Die Fakultät verpflichtet sich bei der Bewertung von Forschungs- und Lehrleistungen (Anzahl der Publikationen, Einwerbung Drittmittel, Dauer der Qualifikationsphase, Auslandserfahrung) zu einem standardisierten Umgang mit familienbedingten Ausfallzeiten (Betreuungszeiten, Elternzeit, Pflegezeiten), z.B. mithilfe eines Äquivalenz-Katalogs. Insbesondere bei Berufungsverfahren werden Verzögerungen der wissen-

schaftlichen Karriere auf Grund individueller Lebensumstände bei der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen berücksichtigt (z.B. durch die Errechnung des akademischen Alters).

2) Professionalisierung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure

Als Gleichstellungsakteure werden hier alle für eine Gleichstellungsmaßnahme zuständigen Personen verstanden – jenseits des Amtes der dezentralen Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission. Ziel ist, dass Geschlechtergerechtigkeit zur Querschnittsaufgabe wird, wie im Zukunftskonzept der TUB vorgegeben.

Eine standardisierte Weiterbildung für Nebenberufliche Frauenbeauftragten (NFA) analog zu FUTURA (Qualifikation für ein genderkompetentes Handeln im Beruf der ZFA FU) wird eingeführt, finanziert und seitens der Fakultät unterstützt.

Die Institute und Einrichtungen der Fakultät benennen eine_n „Gleichstellungsverantwortliche_r“, die/der entsprechend geschult ist, die Maßnahmen zur Frauenförderung/ Gleichstellung gezielt in das jeweilige Institut trägt und die Kommunikation zwischen Dekanat, Gleichstellungskommission der Fakultät und den jeweiligen Instituten unterstützt.