

Gleichstellungskonzept des Instituts für Anglistik und Amerikanistik

verabschiedet durch den Institutsrat am 05.07.2021

Das Institut für Anglistik und Amerikanistik setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Karrierestufen ein. Es macht es sich zur Aufgabe, dass bestehende strukturelle Hindernisse auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit sichtbar und transparent gemacht werden, damit die Auseinandersetzung mit ihnen konsequent öffentlich geführt werden kann. Dies schließt ausdrücklich auch eine Thematisierung anderer struktureller Diskriminierungen durch z.B. soziale und ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Befähigung und Alter ein.

I. Ausgangssituation

Traditionell ist der jeweilige Frauenanteil in allen Statusgruppen des Instituts relativ hoch. Am höchsten ist er bei den Studierenden (74,7 % Studentinnen im 1. Fachsemester im WS 2019/2020). Der Frauenanteil von 66,7 % bei den regulären Professuren (ebenfalls 66,7 % bei den Juniorprofessuren) ist im Gesamtvergleich der Humboldt-Universität zu Berlin und im Bundesdurchschnitt überdurchschnittlich hoch. Gemäß dem Kaskadenmodell und den Studierendenzahlen ist er aber ein angemessener Standard, um dessen Einhaltung sich das Institut auch in Zukunft bemühen wird. Insbesondere mit Bezug auf die Zahlen im Bundesdurchschnitt bleibt eine Erhöhung des Professorinnenanteils im Fach erstrebenswert. Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der Frauen bei den Studierenden bei 71,0 %, bei den Promotionsstudierenden bei 71,9 % (WS 2019/20, Statistisches Bundesamt, Destatis 2020) und bei den Professor*innen bei 51,3 % (2019, Statistisches Bundesamt, Destatis), d.h. es gibt einen erheblichen Schwund vor der letzten Karrierestufe, den es auszugleichen gilt. Hierfür sollen vor allem Frauen in der Promotions- und Postdoc-Phase verstärkt gefördert werden.

II. Ziele und Maßnahmen

1. Frauenförderung

Frauenförderung wird am Institut als pro-aktive Aufgabe wahrgenommen, die den aktuellen guten Standard vor allem in den höheren Phasen, nach der Promotion fortsetzen will. Dies schließt die Absicht ein, die Vielfalt des Lehrkörpers auch im Hinblick auf andere strukturelle Diskriminierungen zu stärken.

Gezielte Maßnahmen umfassen:

- eine gute Informationspolitik am Institut bezüglich Fördermöglichkeiten für *early career researchers*: z.B. durch gezielte Hinweise auf das ProFiL-Programm (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) oder die Empowerment-Programme der HU (s. Website der Zentralen Frauenbeauftragten)
- Frauen sollen ermutigt und unterstützt werden in der Ausarbeitung von Forschungsanträgen („Eigene Stelle“ etc.): z.B. durch die Unterstützung bei der Bewerbung um Kurzzeitstipendien und Übergangsmittel für die Postdoc-Antragstellung, um ein Promotionsprojekt zu entwickeln oder erfolgreich abzuschließen oder für den Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Berufungskommissionen sollen repräsentativ zum Frauenanteil am Institut besetzt werden

a) Analyse und Transparenz

Das Institut wird sich bemühen, regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation zu erheben und transparent zu machen. Das Institut wird am Gleichstellungscontrolling der Universität teilnehmen.

- Das Institut wird einmal im Jahr im Institutsrat über die erreichten und anvisierten Ziele diskutieren und entsprechend die Gleichstellungsstandards und geeignete Maßnahmen anpassen.

b) Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Berufliche Chancengleichheit wird auf allen Ebenen thematisiert und wird von Vorgesetzten mit Leitungsfunktion am Institut als Führungsaufgabe verstanden. Die schließt ein:

- Verbreitung von Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen an der HU
- Sorgfältige Beachtung der Chancengleichheit bei Beschäftigung von Studentischen Mitarbeiter*innen und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase
- Berücksichtigung der Belastung durch Betreuungsaufgaben auch bei Mitarbeiter*innen und Bereitschaft, im Interesse der Chancengleichheit auch Teilzeitstellen zu vergeben
- Sensibilisierung der Studierenden für die Genderproblematik durch regelmäßige Einbeziehung von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrprogramm

c) Ressourcen

Das Institut wird die für Frauenförderung zur Verfügung gestellten Mittel zweckgemäß und zielgerichtet verwenden. Die Vergabe dieser Mittel wird transparent gemacht.

2. Familiengerechtigkeit

Das Institut wird in seinem möglichen Rahmen Bedingungen schaffen, damit für alle Angehörigen des Instituts (einschl. Studierende) eine Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie möglich ist. Dies umfasst:

- Familiengerechtigkeit durch entsprechende Stundenplanung von Lehre und Gremiensitzungen
- Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der Fakultät bei der Organisation von Kinderbetreuung von Mitarbeiter*innen während Konferenzen
- Realisierung der Regelung zum Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Betreuungsbelastungen z.B. durch Anerkennung von alternativen Leistungen
- Familiengerechtigkeit durch entsprechende Stundenplanung und Anerkennung von alternativen Leistungen
- Hervorragende Studierende und Promovierende mit Kindern sollen besonders unterstützt werden

3. Gender Studies als Inhalt in der Lehre

Wissenschaftler*innen des Instituts für Anglistik und Amerikanistik waren in den vergangenen Jahren in der Kommission zur Frauenförderung (KFF) an der HU und am DFG-Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ sowie dem Zentrum für transdisziplinäre

Geschlechterstudien maßgeblich an der Institutionalisierung von Geschlechterforschung auf Fakultäts- und Universitätsebene beteiligt. Das Institut trägt mit seinem Angebot an Lehrveranstaltungen und Studienplätzen kontinuierlich zum Lehrprogramm der Gender Studies bei.

Diese erfolgreiche inhaltliche Implementierung von Gender-Themen in der Lehre schärft ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und ist damit auch als ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Gleichstellungspolitik des Instituts zu sehen. Das Institut wird auch in Zukunft dieses Themenspektrum in der Lehre abdecken.