

Gleichstellungskonzept des Instituts für Romanistik

Das Institut für Romanistik setzt sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Karrierestufen ein und fördert darüber hinaus die Anerkennung von Diversität auf unterschiedlichen Ebenen. Im Hinblick auf diese Ziele stellt sich die Aufgabe, bestehende strukturelle Hindernisse transparent zu machen sowie Diskussionen diesbezüglich konsequent und öffentlich zu führen. Grundlage dafür sind vor allem die Entwicklung und Institutionalisierung der benötigten Kommunikations- und Informationsstrukturen sowie die explizite Benennung von geeigneten Maßnahmen und Ansprechpartner*innen.

I. Ausgangssituation und bisherige Maßnahmen

Der Frauenanteil in den Statusgruppen des Instituts ist derzeit relativ hoch, allerdings in ungleicher Verteilung. Am höchsten ist der prozentuale Anteil bei den Studierenden (ca. 75% Studentinnen, Stand SoSe 2020) und den Promovierenden (80%). Bei den PostDocs differiert die Zahl in Abhängigkeit der Stellenkategorie, liegt der Frauenanteil unter Einbeziehung der Drittmittelstellen bei 50%, so liegt er in Bezug auf die Haushaltsstellen des IfR bei 75%. Am niedrigsten ist der prozentuale Anteil bei den Professuren (40%). Vor zwei Jahren noch lag der Frauenanteil bei den Professuren weit unter dieser Marge, daher spielte dieser Aspekt auch bei den Berufungsverfahren eine besondere Rolle. In den letzten Jahren befand sich das Institut im Generationswechsel, in dessen Folge es zu fünf Neuberufungen kam. Mit dem Abschluss des letzten noch ausstehenden Berufungsverfahrens wird sich der Frauenanteil bei den Professuren deutlich erhöhen. Die erfolgreiche Einwerbung einer Junior-Professur aus dem Frauenförderprogramm der Humboldt-Universität führt dazu, dass in Kürze mehr Professorinnen als Professoren am IfR tätig sein werden.

Der Übergang zur Professur bedarf jedoch auch in der Zukunft noch einer besonderen Aufmerksamkeit im Sinne der oben formulierten Ziele. So konnten in der Vergangenheit Frauen in der Promotions- und Postdoc-Phase verstärkt gefördert werden. Mehrere Doktorandinnen konnten somit nach Abschluss ihrer Qualifikationsarbeiten angemessene Postdoc-Stellen an anderen Hochschulen besetzen. Erfolgversprechend ist das interuniversitäre ProFiL-Programm (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre), an dem in den letzten Jahren mehrere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen teilnehmen konnten und von denen zwei auf W 3-Stellen außerhalb der HU berufen wurden.

Außerhalb des Strukturplans konnte das Institut für Romanistik in der Vergangenheit von einer Seniorprofessur mit dem Schwerpunkt *Gender Studies* profitieren. Die Stelleninhaberin betreute Promotionen und Habilitationen zu genderbezogenen Themen und engagierte sich ferner in der Organisation und Durchführung entsprechender Tagungen. Darüber hinaus beförderte sie die Verbindung zur Fonte-Stiftung, deren Ziel es ist, begabte junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Literatur- und Kulturwissenschaften zu fördern. So finanziert die Fonte-Stiftung seit 2009 mindestens jedes zweite Semester eine Gastprofessur, die speziell Nachwuchswissenschaftlerinnen zwischen Habilitation und Berufung eine zusätzli-

che Profilierung und Qualifizierung ermöglicht. Im Rahmen dieser temporär geschaffenen Stellen waren in den vergangenen Jahren neun Wissenschaftlerinnen am IfR tätig. Ebenso werden regelmäßig Publikationsprojekte und kleinere Forschungsprojekte von Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

Das Prinzip einer Wertschätzung von Diversität und Chancengleichheit schlägt sich nicht nur in der Frauenförderung nieder, sondern auch im Bemühen um Barrierefreiheit für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Behinderung bzw. chronischen Erkrankungen. Dazu gehören z.B. barrierefreie Lehrgebäude, *Moodle* als barrierefreies Lehrmanagement-System, Nachteilsausgleich, Angebote zur bedarfsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen, Ruhemöglichkeiten usw. Ähnliche Angebote wurden zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen mit Kleinkindern umgesetzt.

Das Institut kann auf eine hohe Fallzahl immatrikulierter ausländischer Studierender verweisen (im SoSe 2020 ca. 610 Studierende, davon 125 Ausländer*innen), denen bei Bedarf eine intensivere und auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnittene Betreuung durch die Studienfachberaterinnen und Lehrenden des Institutes zuteil wird.

II. Aktuelle und geplante Maßnahmen

1. Diversitätsförderung

Das Institut beabsichtigt, die Vielfalt innerhalb des Lehrkörpers zu stärken, mögliche nicht-geschlechtsspezifische Benachteiligung auf struktureller Ebene frühzeitig aufzuzeigen und diese auszuräumen. Dies betrifft z. B. den Umgang mit Diskriminierungen aufgrund von Behinderung oder chronischen Krankheiten, der Herkunft, der sexuellen Orientierung oder des Alters sowie die Gewährung beruflicher Pausen im Zusammenhang mit der Familienplanung.

Berufliche Chancengleichheit soll auf allen Ebenen nachdrücklich thematisiert und von Vorgesetzten mit Leitungsfunktion am IfR als Führungsaufgabe verstanden werden. Letztere beinhaltet, neben einem Teil der unter II/1 bereits aufgeführten Maßnahmen, folgende Punkte:

- a) Bereitstellung und Verbreitung von Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen an der HU
- b) Sorgfältige Beachtung der Chancengleichheit bei der Beschäftigung von studentischen Mitarbeiter*innen sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase
- c) Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten an allen Einstellungsverfahren am IfR

Das Institut sieht es als selbstverständlich an, ein Studium mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung zu ermöglichen. Die o. g. Maßnahmen im Hinblick auf die barrierefreie Gestaltung des Lehrgebäudes, die Bereitstellung multimedialer und barrierefreier Informationsangebote für behinderte Studierende sowie die Ermögli-

chung von Einzelfall-Entscheidungen werden weitergeführt und ausgebaut.

2. Frauenförderung

Frauenförderung wird am Institut als eine zentrale Aufgabe wahrgenommen, die in allen Phasen der beruflichen Qualifizierung, vor allem aber nach der Promotion von Bedeutung ist. Kernziel der diesbezüglichen Maßnahmen ist v. a. die Verbesserung der Informationspolitik im Hinblick auf folgende Fördermöglichkeiten und Unterstützungsangebote für weibliche Angehörige der Universität:

- a) Fördermöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs, z. B. das oben erwähnte ProFiL-Programm (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) oder
- b) Förderung durch das Empowerment-Programm „firstgen“ für Studentinnen mit nicht-akademischem Hintergrund an der HU
- c) Verstärkte Integration von Doktorandinnen in wissenschaftliche Vernetzungsstrukturen wie z. B. die *Humboldt Graduate School* – dies betrifft v. a. diejenigen, die sich bisher außerhalb der regulären Promotionsprogramme qualifizieren
- d) Ermutigung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei der Ausarbeitung von Forschungsanträgen (Einwerben der „eigenen Stelle“ etc.), Beratung bei der Bewerbung um Übergangsmittel für die Postdoc-Antragstellung, Promotionsstipendien/Promotionsabschluss-Stipendien sowie Kurzzeitstipendien

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen und anderen relevanten Gremien achtet das IfR auf eine paritätische Beteiligung von Frauen und eine angemessene Repräsentanz von nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Nicht unerwähnt bleiben soll, dass die dezentrale Frauenbeauftragte in alle Einstellungs- und Berufungsverfahren systematisch einbezogen wird.

3. Familienfreundlichkeit

Das Institut wird entsprechend seinen Möglichkeiten Bedingungen schaffen, die allen Angehörigen der Einrichtung (einschließlich Studierende) eine gute Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ermöglichen. Dies umfasst folgende Maßnahmen:

- a) Unterstützung der Mitarbeiter*innen des IfR bei der familiengerechten Stundenplanung von Lehre
- b) Berücksichtigung der Belastung von Mitarbeiter*innen durch Betreuungsaufgaben und Bereitschaft von Seiten des Instituts, im Interesse der Chancengleichheit flexibel angepasste Teilzeitstellen (eventuell auf bestimmte Zeiträume begrenzt) zu vergeben

- c) Unterstützung der Mitarbeiterinnen bei Vertragsverlängerungen im Rahmen der familienpolitischen Komponente
- d) Unterstützung der Studierenden mit Kindern bei ihrer individuellen Stunden- und Studienverlaufsplanung (einschließlich Auslandsstudium)
- e) Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der Fakultät bei der Organisation von Kinderbetreuung zur Unterstützung von Mitarbeiter*innen, z. B. während Konferenzen
- f) Umsetzung der Regelung zum Nachteilsausgleich für Studierende mit familiären Betreuungsbelastungen, z.B. durch Anerkennung von alternativen Leistungen
- g) Ermutigung und Beratung hervorragender Studierender und Promovierender mit Kindern im Hinblick auf eine akademische Karriere
- h) Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.

Einen ersten Schritt bezüglich der Unterstützung von Mitarbeiter*innen und Studierenden bei der kurzfristig zu organisierenden Betreuung von Kindern hat das IfR getan, indem es Kontingente bei KidsMobil erworben hat und diese kostenlos den Betroffenen zur Verfügung stellt.

4. Gender Studies als Gegenstand von Forschung und Lehre

Einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Instituts für Romanistik waren in den vergangenen Jahren eng vernetzt mit dem *Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien* und an mehreren internationalen Initiativen zur Gender-Forschung (einschließlich der *Masculinity* und *Gay Studies*) beteiligt. Diese Kooperation mit dem Zentrum wird in Zukunft durch das Engagement der Junior-Professorin für Literatur und Religion in den romanischen Kulturen unter besonderer Berücksichtigung von Geschlechterstudien wieder stärker befördert werden. Aktuelle Forschungsfelder erstrecken sich auf „Religion, Literatur und Geschlechterforschung“, „Pathologie-Diskurse und Weiblichkeit“ sowie auf postfeministische und neumaterialistische Theorieansätze.

Mit seinem breit gefächerten Lehrangebot trägt das IfR kontinuierlich zur Implementierung von Gender-Themen in der Lehre bei. Dies schärft zudem das Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und ist somit als ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Gleichstellungspolitik des Instituts zu sehen. Das IfR setzt sich dafür ein, dass dieses Themenspektrum auch in Zukunft in der Lehre abgedeckt werden kann.

5. Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik

Das Institut bemüht sich, regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation zu erheben und diese allgemein zugänglich und transparent zu machen. Zudem ist die Teilnahme am Gleichstellungs-Controlling der Universität geplant. Die Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik wird durch folgende Maßnahmen begleitet:

- a) Wahl einer Ansprechpartnerin für den entsprechenden Bereich durch den Institutsrat
- b) Sicherung des Informationstransfers, z.B. durch die Homepage des IfR, Informationstafeln und individuelle Beratungsgespräche
- c) Mindestens jährliche Diskussion basierend auf einer Evaluation der erreichten und neu anvisierten Ziele im Institutsrat sowie Anpassung der weiteren Maßnahmen entsprechend den aktuellen Gleichstellungsstandards
- d) Zweckgemäße und zielgerichtete Verwendung der für die Frauen- und Diversitätsförderung zur Verfügung gestellten Mittel durch das Institut, die 5% des Haushalts betragen. Der Institutsrat hat beschlossen, dass damit Ausgaben von Studierenden und Mitarbeiter*innen gefördert werden, die nachweislich der wissenschaftlichen bzw. beruflichen Qualifikation dienen und nicht von anderer Seite gefördert bzw. übernommen werden können. Zweimal im Jahr besteht die Möglichkeit, Anträge in der Geschäftsführung des IfR einzureichen, die dann in den Sitzungen des Institutsrats im April und im Oktober behandelt werden. Die Entscheidung über die Bewilligung der Anträge wird vom Institutsrat und der zuständigen Frauenbeauftragten vorgenommen. Am Ende eines jeden Haushaltsjahres geht der Fakultätsbeauftragten eine Zusammenstellung der für die Frauenförderung ausgegebenen Mittel zu.

Das Gleichstellungskonzept wurde vom Rat des Instituts für Romanistik am 8. Juli 2020 beschlossen.