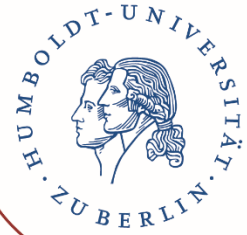


humboldt chancengleich.
fokus frau.



Gleichstellungskonzept

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Institut für Chemie

Verfasser*in: die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Instituts für Chemie

Beschlossen: am 06.12.2023 vom Institutsrat

06.12.2023

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Chemie ist eine Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts, das am 04. April 2018 vom Institutsrat beschlossen wurde. Es hat die Gleichstellung aller Geschlechter in allen Karrierestufen und Statusgruppen zum Ziel. Dieses Ziel wird durch die konsequente Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) zur Gleichstellung aller Geschlechter im Berliner Landesdienst (LGG) erreicht. Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Chemie orientiert sich an den gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Humboldt-Universität Berlin, welche in verschiedenen Programmen gebündelt, vernetzt, evaluiert und weiterentwickelt werden.

1. Durchgängige Sicherung von Gleichstellung in internen Strukturen und Prozessen

Das Ziel der Gleichstellung wird im Institut für Chemie auf allen Ebenen der Organisation verfolgt. Die Zuständigkeit zur Einhaltung der Standards liegt bei der/dem Geschäftsführenden Direktor*in des Instituts und ist damit ausdrücklich Leitungsaufgabe. Die Implementierung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Menschen aller geschlechtlichen Identitäten, ethnischen Zugehörigkeit, unterschiedlichen Alters, unabhängig von Herkunft, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung oder von Menschen mit Behinderungen wird durch alle Institutsmitglieder aller Statusgruppen mitgetragen und umgesetzt. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat beratende Funktion. Sie ist ebenfalls beratendes Mitglied des Institutsrats. Sie hat das Recht auf Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen.

Die Organisationsentwicklung des Instituts für Chemie ist gleichstellungsorientiert. Die/ Der Geschäftsführende Direktor*in und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden bei Personalentscheidungen, z.B. beim Entwurf von Ausschreibungstexten beteiligt.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Instituts für Chemie und der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Humboldt-Universität.

2. Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie zu ermöglichen, bedeutet, veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen. Die Sicherstellung von gleichen Chancen für Menschen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist zentral. Das Institut für Chemie begreift sich dabei als Bestandteil der als „Familiengerechte Hochschule“ zertifizierten Humboldt-Universität.

Auf Grundlage der Dienstvereinbarung über Gleitende Arbeitszeit wird den Institutsangehörigen die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit familiengerecht und flexibel zu gestalten. Wenn es das Tätigkeitsprofil erlaubt, wird auch die Option „Home Office“ angeboten.

Die Möglichkeit einer Teilnahme von Institutsangehörigen mit Familienaufgaben (Kita-Öffnungszeiten etc.) wird bei der Festsetzung von Terminen für Gremiensitzungen und für Veranstaltungen im Institut (z.B. Institutskolloquien) berücksichtigt. Allerdings gibt es hier noch Entwicklungspotenzial.

Der Forderung des Präsidiums, durch den sogenannten „Nachteilsausgleich“ dezidiert Flexibilität im Umgang mit Leistungsnachweisen, Prüfungsleistungen und terminlichen Fragen für studierende Eltern oder pflegende Studierende zu ermöglichen, wird durch die modulverantwortlichen Dozent*innen am Institut und den Prüfungsausschuss gefolgt, z.B. durch die Möglichkeit, zeitintensive Praktika flexibel zu organisieren.

Alle neuen Institutsmitglieder werden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Instituts in Zusammenarbeit mit dem Institutssekretariat über die Angebote des HU Familienbüros informiert, welches die Fachbereiche und Einrichtungen unterstützt und berät. Hierzu zählen u.a. Beratungsangebote zum Studium mit Kind, zur Pflege von Angehörigen, die Unterstützung bei der Suche nach flexibler Kinderbetreuung bei Engpässen oder Konferenz-Kinderbetreuung. Die HU bietet im Rahmen des Caroline-von-Humboldt-Programms und der Humboldt-Graduate School Mentoring-/ Coaching-Programme bzw. Info-Veranstaltungen für Wissenschaftler*innen zum Themenkreis Vereinbarkeit an. Informationen erfolgen über Aushänge im Institut/ Rundschreiben an die Sekretariate und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte / Internetportal der HU / des Instituts für Chemie. Das Institut verfügt über Wickelplätze in den Toilettenräumen im Erdgeschoss sowie ein **Familienzimmer** (Raum O´231, ausgestattet mit Tisch + Stühlen, Waschbecken, Liege + Decke/Kissen und Spielzeug), das von Eltern mit Kindern genutzt werden kann.

Im Erdgeschoss des Instituts wurde eine genderneutrale Toilette eingerichtet, in deren Räumlichkeiten sich demnächst auch ein Wickelplatz befinden wird. Darüber hinaus werden dort, organisiert von der studentischen Selbstverwaltung, Hygieneartikel zur Verfügung gestellt.

3. Organisation von Einstellungs- und Berufungsverfahren

Wettbewerbsorientierte und zukunftsorientierte Gleichstellung bedeutet eine strikte Beurteilung von Leistung bzw. Potenzial und nicht von Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Berufungs- und Einstellungsverfahren zu steigern, sofern sie unterrepräsentiert sind. Die Verfahrensabläufe sind transparent, strukturiert und formalisiert. Die Humboldt-Universität besitzt einen gleichstellungsorientierten Berufungsleitfaden, dessen Einhaltung u.a. durch die dezentrale Frauenbeauftragte kontrolliert wird. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Einstellungsverfahren beteiligt. Sie erhält Einsicht in die entsprechenden Unterlagen und hat ein Vetorecht.

4. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und -förderung

Das breite Angebot an Fördermöglichkeiten für Frauen sowohl der Humboldt-Universität als auch der außeruniversitären Einrichtungen am Campus Adlershof wird am Institut für Chemie sichtbar gemacht und beworben.

4.1 Schülerinnen*

Wegen der immer noch deutlichen Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Berufen ist es sinnvoll, bereits Schülerinnen für Naturwissenschaften zu begeistern. Das Institut für Chemie trägt mit folgenden Aktivitäten dazu bei:

- Schüler*inneninformationstag: "Erlebnis Chemie@HU"
- Informationsveranstaltungen, z.B. im Rahmen des Girls' Day UND der Studieninformationswoche
- Informationsveranstaltungen: Lange Nacht der Wissenschaften, verbunden mit Infos zum Chemiestudium
- demnächst wird es Kooperationen mit Netzwerkschulen geben (aktuell wird gerade ein Vertrag mit einem Gymnasium erarbeitet, weitere sollen folgen)

4.2 Studentinnen*

Mentoring, z.B. firstgen - first generation students wird zentral von der HU angeboten, am Institut für Chemie gibt es dafür einen Ansprechpartner

4.3 Doktorandinnen*, Post-Doktorandinnen*

Postdoktorandinnen bzw. Frauen in der Habilitationsphase werden über das hochschulübergreifende Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring– Training – Networking“ unterstützt, welches hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur informiert. Adlershof verfügt über ein sehr gut ausgebautes Netzwerk für Postdoktorandinnen und Professorinnen („Ladies Network Adlershof“, LaNA), das u.a. Angebote für Austausch und Informationen organisiert. Mit dem Programm WiNS Adlershof (Woman in Natural Sciences) werden aktiv Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Naturwissenschaften gefördert.

Darüber hinaus erhalten Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen aus den Frauenfördermitteln des Instituts auf Antrag finanzielle Unterstützung für:

- Forschungsarbeiten, z.B. Forschungsaufenthalte, Gastwissenschaftsaufenthalte
- die Veröffentlichung der Doktorarbeit (Druckkostenzuschuss)
- Maßnahmen zur Sichtbarkeit in der Fachcommunity, z.B. Unterstützung für eine aktive Teilnahme an Tagungen
- Sprachkurse
- Erstattung des Semestertickets, wenn z.B. Kooperationspartner*innen oder Zweitbetreuer*innen regelmäßig besucht werden müssen

4.4 Mitarbeiterinnen* in Technik, Service und Verwaltung

- Der Besuch von Weiterbildungen wird ermöglicht (siehe Dienstvereinbarung für die Weiterbildung an der Humboldt-Universität zu Berlin)
- Eine adäquate Beschreibung des Aufgabenkreises (BAK) und damit Stelleneingruppierung wird angestrebt, vor allem bei Neueinstellungen
- Finanzielle Unterstützung bei Sprachreisen und von Sprachkursen

4.5 Professorinnen*

Über Mittel zur Verbesserung des Lehramtsstudiums konnte eine Gastprofessur eingeworben werden. Diese Stelle wurde inzwischen mit einer Frau besetzt.

Eine im Rahmen des Berliner Chancengleichheits-Programms (BCP) eingerichtete W2-Professur ist in Forschung und Lehre im Bereich Physikalische Chemie angesiedelt und wird durch SALSA und die Math.-Nat. Fakultät kofinanziert.

Professorinnen* haben die Möglichkeit, finanzielle Mittel für Postdoktorand*innen und studentische Hilfskräfte beim Gleichstellungsfonds zu beantragen.

5. IST-Analyse zur Situation am Institut für Chemie

Statusgruppe	2019			2020			2021			2022		
	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w
Student*innen	568	219	38,6	508	196	38,6	504	219	43,4	497	213	42,9
Studentische Mitarbeiter*innen	34	13	38,2	34	12	35,3	33	11	33,3	35	15	42,9
WiMi befristet	107	31	29,0	116	36	31,0	113	35	31,0	107	37	34,6
WiMi unbefristet	18	6	33,3	19	6	31,6	20	7	35,0	18	6	33,3
W1-Professor*innen	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
C3/W2-Professor*innen	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0	2	1	50,0
C4/W3-Professor*innen	14	2	14,3	15	3	20,0	16	3	18,8	17	3	17,6
Gast-Professor*innen	1	0	0,0	1	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0
MTSV	41	27	65,8	42	29	69,0	42	28	66,7	35	24	68,6

Quelle: Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

In fast allen Statusgruppen hat sich der prozentuale Anteil weiblicher Beschäftigter in den letzten Jahren kaum verändert. Starten die Erstsemester noch mit einem nahezu ausgewogenen Geschlechterverhältnis, spiegelt sich dies auf der Ebene der Professorinnen* bei weitem nicht wieder. Frauen sind deutlich unterrepräsentiert. Ihr prozentualer Anteil liegt unter dem Bundesdurchschnitt und sogar unter dem Fakultätsdurchschnitt. In Berufungsverfahren erfolgt deshalb eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen unter Einbeziehung entsprechender Plattformen wie sowie der Arbeitskreise der Fachgesellschaften.

Immerhin konnte in den letzten Jahren die Anzahl der Professorinnen von 2 auf 4 erhöht werden.

6. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Jährlich werden 5% der Haushaltsmittel des Instituts für Frauenfördermaßnahmen bereitgestellt. Das entspricht ca. 8.500 € / Jahr.

Da es am Institut für Chemie keine Frauenförderkommission gibt, wird das Geld so verteilt, dass möglichst alle von Frauen* gestellte Förderanträge Berücksichtigung finden können. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterbreitet Vorschläge zur Verwendung der Frauenfördermittel und kontrolliert auch deren Verwaltung.

Der Hauptteil der Summe wird als Reisekostenzuschuss für die Teilnahme an Konferenzen / Tagungen bzw. Forschungs- und Gastwissenschaftsaufenthalten gewährt.

Weiterbildungsmaßnahmen wie die Nutzung diverser Trainingsprogramme / Coachings oder auch Sprachkurse werden ebenfalls finanziell unterstützt.

Weiterhin können Zuschüsse beantragt werden für die Kinderbetreuung (wenn z.B. Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen stattfinden) oder für Veröffentlichungen (Druckkostenzuschüsse).

7. Gültigkeit des Gleichstellungskonzepts

Das Gleichstellungskonzept ist auf einen Zeitraum von zwei Jahren angelegt. Danach bedarf es einer Fortschreibung.