

## **Gleichstellungskonzept des Instituts für Psychologie an der Lebenswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin**

gültig von Februar 2021 bis Juni 2021

beschlossen durch den Institutsrat am 03.02.2021

Verfasser\*innen: Linda Onnasch (Vorsitzende Gleichstellungskommission, Juniorprofessorin), Kim Klüber (Mitglied Gleichstellungskommission, wiss. Mitarbeiterin), Ulrike Bunzenthal (Mitglied Gleichstellungskommission, Mitarbeiterin für Technik, Service und Verwaltung), Nadine Vietmeier (wiss. Mitarbeiterin) und Caroline Wehner (dezentrale Frauenbeauftragte, wiss. Mitarbeiterin)

### **1. Ziele des Gleichstellungskonzepts**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept verfolgt das Ziel, allen Menschen am Institut unabhängig von ihrem Geschlecht adäquate Studien- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die frei von geschlechtsbezogener Benachteiligung und Diskriminierung sind. Der Schwerpunkt liegt dabei auf drei Themenfeldern:

- (1) Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen: Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, institutsinterne strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufzudecken und diesen entgegenzuwirken, auch um so das Leistungspotenzial von Frauen für die Wissenschaft auszuschöpfen.
- (2) Maßnahmen für einen höheren Anteil an Männern unter den Studierenden: Männer sind im Studiengang Psychologie oftmals unterrepräsentiert. Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, den Anteil an Männern unter den Studierenden zu erhöhen, auch um das Leistungspotenzial von Männern im Fach Psychologie auszuschöpfen.
- (3) Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept („Mann“ und „Frau“) zuordnen: Inter- und transgeschlechtliche Personen, sowie alle weiteren Personen, die sich aus unterschiedlichen Gründen keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen und häufig in besonderem Maße von Diskriminierung betroffen sind (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2014; Ghattas & Sabisch, 2017; Güldenbergs & Sauer, 2017). Das Institut für Psychologie verfolgt das Ziel, möglichen Diskriminierungen institutssintern proaktiv entgegenzuwirken.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bezieht sich ausschließlich auf die Gleichstellung von Menschen unterschiedlichen Geschlechts. Das Institut für Psychologie strebt darüber hinaus die Gleichstellung von Menschen unabhängig von Herkunft, Sprache, Aussehen, politischer und religiöser Überzeugung, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung an.

## 2. Implementierung des Themas Gleichstellung

Für die Implementierung des Themas Gleichstellung wurde im Januar 2021 am Institut eine Gleichstellungskommission berufen. Diese ist für die Erstellung bzw. Überarbeitung und Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes zuständig und ansprechbar bei Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema geschlechtsbezogene Gleichstellung, geschlechtsbezogene Diskriminierung und geschlechtsbezogene/sexuelle Übergriffe. Die Gleichstellungskommission setzt sich aus einer\*m Vertreter\*in jeder Statusgruppe zusammen (d. h. Studierende, Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Mitarbeiter\*innen aus Technik, Service und Verwaltung, Professor\*innen). Die Frauenbeauftragte des Instituts ist beratendes Mitglied. Die Gleichstellungskommission wählt eine\*n Sprecher\*in und trifft sich jedes Semester mindestens ein Mal zu in der Regel instituts-öffentlichen Sitzungen. Die Mitwirkung in der Gleichstellungskommission steht Personen jeden Geschlechts offen. Zusätzlich zur Gleichstellungskommission wählen die Frauen des Instituts weiterhin eine dezentrale Frauenbeauftragte, die die Belange der Frauen am Institut vertritt.

## 3. Situation am Institut (Ist-Analyse)

Im Folgenden wird auf die Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Statusgruppen eingegangen. Informationen zu Personen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, müssen hier unberücksichtigt bleiben, da keine Daten zu diesen vorliegen. Das Institut für Psychologie spricht sich gegenüber der Hochschulleitung dafür aus, dass die Hochschulstatistiken zukünftig drei Geschlechtskategorien differenzieren (d. h. männlich, weiblich, divers), auch um im nächsten Gleichstellungskonzept die Verteilung der Geschlechter vollständig berücksichtigen zu können. In Abbildung 1 wird der Frauenanteil in unterschiedlichen Statusgruppen am Institut dargestellt. Die Zahlen sind im Anhang zusätzlich tabellarisch aufgeführt.

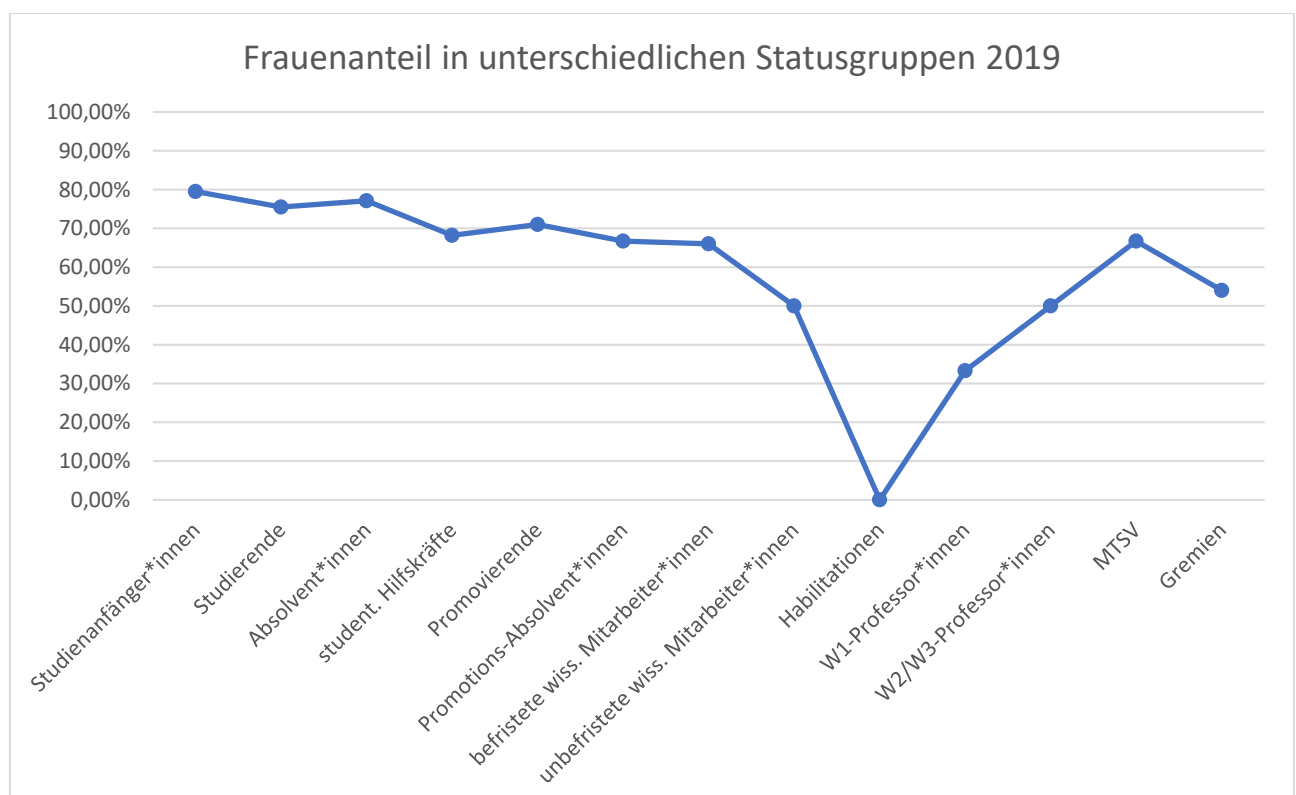


Abb. 1: Frauenanteil in unterschiedlichen Statusgruppen, basierend auf Daten der Stabsstelle QM.

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt für das Jahr 2019 bei 75 Prozent. Das ist ein deutlich höherer Frauenanteil als in der Gesamtstudierendenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin (58

Prozent Frauen) und liegt auf vergleichbarem Niveau wie in den vorherigen zwei Jahren (74 - 75 Prozent). Das heißt: Der Anteil männlicher Studierender stagniert am Institut auf einem niedrigen Niveau von etwa 25 Prozent.

Der Frauenanteil nimmt mit steigender Statusgruppe ab. Obwohl 77 Prozent der Studiums-Absolvent\*innen und 71 Prozent der Promovierenden weiblich sind, sinkt dieser Anteil dramatisch mit steigender Qualifikationsstufe. So findet sich nur noch ein Anteil von 66 Prozent an Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen sowie unter Personen mit erfolgreichem Promotionsabschluss. Der Anteil an W1-Professorinnen liegt bei 33 Prozent. Auf W2- und W3-Professuren findet sich ein Frauenanteil von 50 Prozent. Das heißt: Ein überproportionaler Anteil der Frauen verlässt die Wissenschaft spätestens im Anschluss an die Promotion. Unter den Professor\*innen und in der Gremienarbeit wird die Geschlechterparität weitgehend erreicht.

Unter Mitarbeitenden der Statusgruppe MTSV (Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung) liegt der Anteil an Frauen bei 66 Prozent und ist somit im Vergleich zu den Vorjahren um ca. acht Prozent gestiegen.

## **4. Maßnahmen**

### **4.1. Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen**

In vielen Bereichen der Wissenschaft sinkt der Anteil der Frauen mit steigender Statusgruppe. Der Frauenbeauftragten des Instituts kommt bei der Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen eine zentrale Bedeutung zu. Diese berät Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Bezug auf Möglichkeiten der Frauenförderung, steht als Ansprechpartnerin bei geschlechtsbezogenen Diskriminierungserfahrungen und übergriffigem Verhalten gegenüber Frauen zur Verfügung, sensibilisiert Mitarbeiter\*innen des Instituts in Bezug auf strukturelle Benachteiligungen von Frauen, ist an allen Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt, um dort die Interessen der Bewerberinnen zu vertreten und ist Mitglied des Institutsrats.

Um diese vielfältigen Ansprüche noch besser an die Bedürfnisse der Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und allen weiteren Mitarbeiterinnen des Instituts anzupassen, bietet die Frauenbeauftragte regelmäßige Sprechstunden an, verschickt pro Semester einen Newsletter per E-Mail und stellt sich sowie die Rolle der Frauenbeauftragten auf einer eigenen, dem Institut zugeordneten Webseite vor. Darüber hinaus stellt sich die Frauenbeauftragte in der Einführungswoche persönlich den Studienanfänger\*innen vor.

Zusätzlich zu den zahlreichen Tätigkeiten der Frauenbeauftragten werden weitere Maßnahmen getroffen, die eine institutsinterne strukturelle Benachteiligung von Frauen verhindern soll:

- (1) Frauenfördermaßnahmen: Im Sinne des Berliner Hochschulgesetzes und des Anreizsystems Frauenförderung der Humboldt-Universität zu Berlin werden fünf Prozent der leistungsbezogen verteilten Sachmittel zur Finanzierung von Frauenfördermaßnahmen eingesetzt. Diese werden unter Federführung der Frauenbeauftragten des Instituts durch die Frauenförderkommission vergeben und stehen allen Statusgruppen zur Verfügung.
- (2) Beratung zur wissenschaftlichen Karriere: Um Unsicherheiten der weiteren wissenschaftlichen Karriereplanung konkret zu adressieren, erhalten Wissenschaftlerinnen am Ende ihrer Promotionsphase die Gelegenheit für eine individuelle Beratung durch eine Professorin/Postdotorandin des Instituts, die von der Frauenbeauftragten vermittelt wird. Die Umsetzung der Maßnahme wird aktuell konkretisiert (z.B. wie werden Wissenschaftlerinnen auf dieses Angebot aufmerksam gemacht, Akquise von Professorinnen und Postdotorandinnen für das Programm).
- (3) Für eine gezielte Bewerberinnensuche wird folgender Vorschlag institutsintern diskutiert: Vor der Ausschreibung von Professuren werden mindestens drei potentielle und aussichtsreiche Bewerberinnen gesucht und im Anschluss an die Ausschreibung explizit zur Bewerbung eingeladen. Dies wird im Bericht der Berufungskommission dokumentiert. Gelingt es im

Vorfeld einer Ausschreibung nicht, drei aussichtsreiche Bewerberinnen für eine Stelle zu finden, wird die Ausschreibung so weit geöffnet, bis mindestens drei aussichtsreiche Bewerberinnen auf die Stellenausschreibung passen.

- (4) Familienfreundlichkeit: Das Institut versteht sich als familienfreundlicher Ort des Studierens und Arbeitens für Menschen jeden Geschlechts. Es werden daher (a) ausreichend Wickel- und Stillmöglichkeiten und (b) ein Eltern-Kind-Zimmer geschaffen, in dem Kinder von einer Bezugsperson kurzzeitig betreut werden können. (c) Um bei kurzfristigen Notsituationen (z.B. einem Vortragstermin, wenn das Kind krank oder die Betreuungseinrichtung geschlossen ist) Studierende, Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen unterstützen zu können, soll auf Fakultätsebene über die Bereitstellung von Kontingenten bei einem Betreuungsdienst (z. B. Kids Mobil) zur Betreuung der Kinder diskutiert werden. Hier ist eine allgemeine Regelung für alle drei Institute der Fakultät anzustreben. (d) Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen sollen bei entsprechender Raumverfügbarkeit zu familienfreundlichen Zeiten zwischen 9 und 17 Uhr stattfinden. (e) Mitarbeiter\*innen mit Kindern erhalten bei Bedarf die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen und einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu tätigen. (f) Das Institut setzt sich gegenüber der Hochschulleitung für die Einrichtung einer Uni-KiTa am Campus Adlershof ein. Eine realistische Umsetzung bedarf hier der Koordinierung verschiedener Institute in Adlershof. Dazu steht die Frauenbeauftragte des Instituts bereits mit anderen in Adlershof ansässigen Frauenbeauftragten sowie mit dem Familienbüro in engem Austausch. Aktuell werden potentielle Räume besichtigt. Allerdings gestaltet sich die weitere Umsetzung aufgrund von Covid-19 schwierig und dauert daher noch an.

#### **4.2. Maßnahmen für einen höheren Anteil an Männern unter den Studierenden**

Männer sind im Studiengang Psychologie oftmals - so auch an diesem Institut – unterrepräsentiert (Statistisches Bundesamt, 2019). Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den Studierenden zu erreichen, werden mehrere Maßnahmen getroffen:

- (1) Vielfältige Berufsaussichten von Psycholog\*innen: Viele Menschen assoziieren mit dem Psychologiestudium die Ausbildung zum\*zur Psychologischen Psychotherapeut\*in. Um die Berufsaussichten von Psycholog\*innen in ihrer Diversität deutlich zu machen, wird das Institut auf seinen Webseiten über die vielfältigen Tätigkeitsbereiche informieren. Als Inspiration kann die entsprechende Webseite der DGPs dienen: <https://studium.dgps.de/>
- (2) Männliche Rollenvorbilder: Um den Beruf des\*der Psychologischen Psychotherapeut\*in von weiblichen Stereotypen zu befreien, werden explizit männliche Therapeuten (in Ausbildung) ermuntert, ihre Erfahrungen und Perspektiven einzubringen (z.B. auf der Institutswebseite, im Rahmen der Einführungswoche, am Tag der offenen Tür). Auch männliche wissenschaftliche Mitarbeiter sollen sich diesbezüglich aktiv einbringen, um als Rollenvorbilder, auch außerhalb der klassischen klinischen Fachrichtung, sichtbar zu werden (z.B. durch kurze Interviews oder Statements auf den Seiten des Instituts).
- (3) Männerquote: Die Gleichstellungskommission wird im Austausch mit den Mitgliedern des Instituts der Frage nachgehen, ob eine Männerquote sinnvoll, praktikabel und wünschenswert ist, die eine Zulassung eines bestimmten prozentualen Anteils der geeignetsten Männer unter den Bewerbern zum Psychologiestudium sichert.

#### **4.3. Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen**

Um zu verhindern, dass Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, an unserem Institut Diskriminierungen erfahren, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- (1) Geschlechtersensible Sprache: Am Institut wird eine geschlechtersensible Sprache genutzt, sowohl in der gesprochenen Sprache (z. B. in der persönlichen Kommunikation und in Lehrveranstaltungen) als auch in der geschriebenen Sprache (z. B. in E-Mails, auf Vorlesungsfolien, auf den Webseiten des Instituts). Empfohlen werden geschlechtsneutrale Formulierungen wie das Partizip Präsens und das Gender-Sternchen (das mit dem sogenannten Glottisschlag, engl. glottal stop, als kurze Pause hörbar wird). Diese Empfehlungen sind in Anlehnung an den Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache, zu finden auf den Seiten der zentralen Frauenbeauftragten (<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache/leitfaden-geschlechtergerechte-sprache-humboldt.pdf>). Derzeit wird eine Erweiterung des HU-Leitfadens für Patient\*innen und Proband\*innen der Hochschulambulanz für Psychotherapie und Psychodiagnostik diskutiert, in dem spezifisch auch das Alter der Angesprochenen in den Formulierungen mit berücksichtigt wird.
- (2) Diskriminierungsfreie Kommunikation: Inspiriert durch die guten Erfahrungen am Institut für Philosophie wird den Studierenden in der Einführungswoche ein kooperatives und diskriminierungsfreies Diskussionsverhalten vermittelt. Dafür wird unter Federführung der Gleichstellungskommission ein 'Code of conduct' erarbeitet.
- (3) Erhebung des Geschlechts in psychologischen Studien: Derzeit wird ein Leitfaden für die diskriminierungsfreie und eindeutige Erhebung des Geschlechts erarbeitet, der für psychologische Fragestellungen angepasst ist.
- (4) Namensänderung: Es gibt eine Vielzahl an Gründen, warum Menschen ihre Namen ändern lassen (möchten) oder einen anderen Namen nutzen als den Namen im Personalausweis. Auch Personen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, bevorzugen zum Teil einen anderen Vornamen als den Namen, den sie zur Geburt bekommen haben. Bisher war es jedoch nicht möglich, in AGNES und anderen Verwaltungsprogrammen der Universität unter dem gelebten Namen aufgeführt zu werden. Das Institut hat sich nachdrücklich dafür eingesetzt, dass die Möglichkeit eines Anzeige-Namens eingeführt wird, der auf Antrag statt des bisherigen Namens geführt wird. Dazu wurde am 21.01.2020 eine Anfrage an den akademischen Senat gestellt, die konkrete Maßnahmen vorschlug zum Schutz vor Diskriminierungserfahrungen von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen wurden grundsätzlich begrüßt und werden aktuell bezüglich Umsetzbarkeit und rechtlichen Rahmenbedingungen geprüft (z.B. Anzeigenamen in Agnes, gelebte Namen in der universitären Selbstverwaltung).
- (5) Toilettenräume: Bisher gibt es am Institut ausschließlich Toilettenräume für Männer, Frauen und Menschen mit Behinderung. Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept zuordnen, bleiben in dieser Kategorisierung unberücksichtigt. Um das zu ändern, wird auf das Konzept der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung zurückgegriffen ([https://www.berlin.de/sen/lads/assets/ueberuns/materialien/factsheets/factsheet\\_12\\_toiletten\\_bf.pdf](https://www.berlin.de/sen/lads/assets/ueberuns/materialien/factsheets/factsheet_12_toiletten_bf.pdf)). Auch diese Thematik wurde in der Anfrage an den akademischen Senat am 21.01.2020 aufgegriffen. Nach Absprache mit der Universitätsleitung soll die Forderung wie folgt umgesetzt werden: Ein-Personen-Toilettenanlagen, die nicht Menschen mit Behinderung vorbehalten sind, werden in Unisex-Toiletten umfunktioniert. Ggf. können darüber hinaus einige Kabinen-Toiletten-Räume für Männer in Unisex-Toiletten umfunktioniert werden (sofern ausreichend viele ausschließlich für Männer übrigbleiben). Außerdem könnten Toilettenvorräume umgebaut werden und zu zusätzlichen Unisex-Einzel-Toilettenräumen umfunktioniert

werden. Die Umsetzung entsprechender Maßnahmen soll auch bei zukünftigen Bauten berücksichtigt werden.

## **5. Evaluation**

Die Evaluation des vorherigen Gleichstellungskonzepts wurde bisher nicht durchgeführt, so dass über die Maßnahmenwirksamkeit keine Aussagen gemacht werden können. Deshalb hat sich die im Januar 2021 konstituierte Gleichstellungskommission zum Ziel gesetzt, alle Maßnahmen des vorherigen und des aktuellen Gleichstellungskonzepts innerhalb der ersten Jahreshälfte 2021 detailliert zu bewerten, sowie Bedürfnisse und Anforderungen durch Onlineumfragen aller Statusgruppen zu ermitteln. Darüber hinaus werden in dieser Zeit durch die Gleichstellungskommission Diskussionen zu den noch offenen Punkten mit den beteiligten Gruppen geführt um auch hier konkrete Ziele bzw. Maßnahmen ableiten zu können (z.B. Männerquote unter Studienanfänger\*innen oder gezielte Frauensuche bei Stellenausschreibungen von Professuren). Basierend auf diesen Bewertungen wird ein neues Gleichstellungskonzept für das Institut erarbeitet, inklusive eines Kriterienkatalogs, anhand dessen die Maßnahmenwirksamkeit zukünftig evaluiert wird. Die Ergebnisse werden im Institutsrat zur Diskussion gestellt und auf der zukünftigen Website der Gleichstellungskommission veröffentlicht. Die Aufgaben sind Teil der Arbeit der Gleichstellungskommission.

## Literatur

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2014). *Being trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data*. (978-92-9239-644-2). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ghattas, D. C. & Sabisch, K. (2017). Mehr als »Mann« und »Frau« – Menschenrechte und Teilhabe intergeschlechtlicher Personen in Deutschland. In E. Diehl (Hrsg.), *Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation. Schriftenreihe Band 10155* (S. 158-179). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Güldenbergh, A. & Sauer, A. (2017). Trans\* ... inklusiv? Geschlechtsidentitäten in Medizin, Recht und Gesellschaft. In E. Diehl (Hrsg.), *Teilhabe für alle?! Lebensrealitäten zwischen Diskriminierung und Partizipation. Schriftenreihe Band 10155* (S. 231-257). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019). *Bildung und Kultur - Studierende an Hochschulen Sommersemester 2018*. Fachserie 11, Reihe 4.1, Wiesbaden.

## Anhang: Frauenanteil am Institut in unterschiedlichen Statusgruppen im Zeitverlauf

Statusgruppe	Frauenanteil					
	2019		2018		2017	
	N	%	N	%	N	%
Studienanfänger*innen	213	79,5%	197	72,2%	204	77%
Studierende	822	75,5%	780	74,7%	751	75%
Absolvent*innen	145	77,1%	128	73,6%	151	75%
student. Hilfskräfte	30	68,2%	37	72,5%	31	67%
Promovierende	76	71,0%	73	66,4%	78	66%
Promotions-Absolvent*innen	10	66,7%	16	59,3%	21	78%
befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	31	66,0%	31	67,4%	24	64%
unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	2	50%	2	50%	2	50%
Habilitationen	0	0%	1	50%	0	0%
W1-Professor*innen	1	33,3%	1	50%	1	50%
W2-Professor*innen	6	50%	6	60%	5	33%
W3-Professor*innen						50%
MTSV	12	66,7%	10	58,8%	8	57%
Gremien <sup>1</sup>	34	54,0%	NA	NA	NA	NA

<sup>1</sup> eingegangen sind Fakultätsrat, Haushalts- und Planungskommission, Kommission für Lehre und Studium (Fakultäts- und Institutsebene), Promotionsausschuss, örtlicher Wahlvorstand, Institutsrat, Direktorium, Prüfungsausschuss, Ethikkommission und Gleichstellungskommission; die Frauenförderkommission wurde hier nicht mitgezählt, da nur Frauen in der Kommission sein dürfen



