

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



gültig von Juni 2021 bis Juni 2023

beschlossen durch den Institutsrat am 30.06.2021

verwendete Abkürzungen:

GSK = Gleichstellungskommission

IfP = Institut für Psychologie

Verfasser*innen: Linda Onnasch (Vorsitzende GSK, Juniorprofessorin), Kim Klüber (Mitglied GSK, wiss. Mitarbeiterin), Ulrike Bunzenthal (Mitglied GSK, Mitarbeiterin für Technik, Service und Verwaltung), Nadine Vietmeier (wiss. Mitarbeiterin), Kevin Hilbert (Mitglied GSK, wiss. Mitarbeiter), Kai Horstmann (Mitglied GSK, Juniorprofessor), Caroline Wehner (dezentrale Frauenbeauftragte, wiss. Mitarbeiterin), Madlen Hoffstadt (Mitglied GSK, Studierende), Mateus Mazzaferro (Studierender), Clara Belz (Mitglied GSK, Studierende) und Theresa Stange (Mitglied GSK, Studierende)

Anmerkung: Wird im Gleichstellungskonzept von Männern oder Frauen gesprochen, bezieht sich dies auf alle Personen, die sich als Männer oder Frauen identifizieren und nicht auf das biologische Geschlecht.

1. Ziele des Gleichstellungskonzepts

Das vorliegende Gleichstellungskonzept verfolgt das Ziel, allen Menschen am Institut adäquate Studien- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die frei von Benachteiligung und Diskriminierung sind. Da das Gleichstellungskonzept ursprünglich zur Verringerung geschlechtsbezogener Benachteiligungen entwickelt wurde, ist dies auch im aktuellen Konzept noch immer ein wesentlicher Fokus. Eine aktuelle Befragung zum Status Quo am Institut für Psychologie zum Thema Gleichstellung ergab, dass dieser Fokus erweitert werden muss, da auch andere Personengruppen strukturelle Benachteiligungen erleben und sich Verbesserungen sowie mehr Sichtbarkeit am Institut wünschen. So ist ein weiteres Ziel, das Gleichstellungskonzept stärker zu öffnen. Unsere übergeordnete Vision ist, die Gleichstellung von Menschen unabhängig von Herkunft, Sprache, Aussehen, politischer und religiöser Überzeugung, sozio-ökonomischem Status, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung zu erreichen. In den kommenden Jahren sollen maßgebliche Schritte unternommen

werden, um diese Gleichstellung zu erzielen und die Benachteiligungen und Diskriminierungen an unserem Institut aufzudecken und diesen entgegenzuwirken.

Die Schwerpunkte des aktuellen Konzepts liegen auf fünf Themenfeldern:

- (1) Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen: Das IfP 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 unterrepräsentiert. Das IfP verfolgt das Ziel, den Anteil an Männern unter den Studierenden zu erhöhen, um das Potenzial von Männern im Fach Psychologie auszuschöpfen.
- (3) Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen, die sich keinem binären Geschlechtskonzept („Mann“ oder „Frau“) zuordnen: Dazu gehören 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 IfP verfolgt das Ziel, möglichen Diskriminierungen institutsintern proaktiv entgegenzuwirken.
- (4) Maßnahmen zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit: Das Institut versteht sich als familienfreundlicher Ort des Studierens und Arbeitens für Menschen jeden Geschlechts. Die aktuelle Erfassung des Ist-Zustands gleichstellungsbezogener Themen (s. Kap. 3.2) hat aber noch wesentlichen Verbesserungsbedarf am Institut aufgezeigt. Es werden daher vor allem strukturelle Maßnahmen formuliert, die das Studieren und Arbeiten mit Kind(ern) erleichtern sollen.
- (5) Maßnahmen gegen eine strukturelle Benachteiligung von Menschen mit Behinderung: Das IfP verfolgt das Ziel, institutsinterne strukturelle Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung aufzudecken und diesen entgegenzuwirken, um so eine barrierefreie Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb zu gewährleisten und das Potenzial von Menschen mit Behinderung der Wissenschaft zugänglich zu machen.

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 Gleichstellungskonzepts zuständig und ansprechbar bei Fragen, Anregungen und Beschwerden zum Thema Gleichstellung von Menschen, unabhängig von Herkunft, Sprache, Aussehen, politischer und religiöser Überzeugung, sozio-ökonomischem Status, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter und Behinderung. Bisher fokussierte das Gleichstellungskonzept ausschließlich auf die geschlechtsbezogene Gleichstellung. Mit dem vorliegenden Konzept möchten wir den Fokus explizit erweitern. Die im aktuellen Konzept vorgestellten Maßnahmen beziehen sich aufgrund einer Bedarfserhebung momentan vor allem auf geschlechtsbezogene Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Dies stellt einen ersten Schritt dar, der in den kommenden Jahren durch weitere Inhalte und Maßnahmen erweitert werden soll.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus mindestens 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 Vertreter*innen sollen in Zukunft alle zwei Jahre von den Mitgliedern des Institutsrats ernannt werden (Bewerbung steht jedem Menschen des Instituts offen). Die GSK wählt eine*n Sprecher*in (Vorsitzende*r) und trifft sich jedes Semester mindestens ein Mal zu in der Regel instituts-öffentlichen Sitzungen. Die Mitwirkung in der GSK steht allen interessierten Mitgliedern des Instituts offen.

Zusätzlich zur GSK wählen die Frauen des Instituts weiterhin eine dezentrale Frauenbeauftragte, die die Belange der Frauen am Institut vertritt.

3. Situation am Institut (Ist-Analyse)

3.1 Verteilung von Frauen in unterschiedlichen Statusgruppen

Im Folgenden wird auf die Verteilung von Frauen 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 mindestens 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.

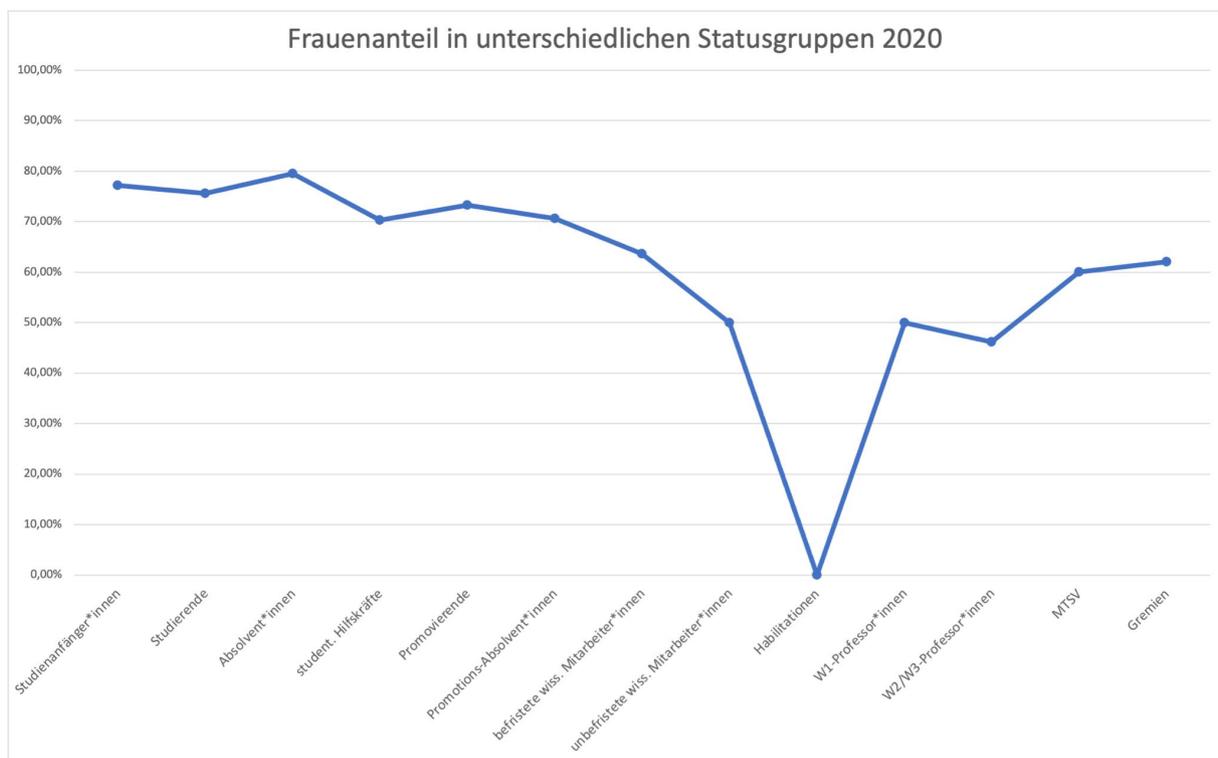


Abb. 1: Frauenanteil in unterschiedlichen Statusgruppen, basierend auf Daten der Stabsstelle QM. Die Erhebung der Geschlechterverteilung in Gremien erfolgte durch die GSK (Stand März 2021).

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt für das Jahr 2020 bei 75%. Das ist ein deutlich höherer Frauenanteil als in der Gesamtstudierendenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin (2019: 58% Frauen) und liegt auf vergleichbarem Niveau wie in den vorherigen drei Jahren (74 - 75%).

Der Frauenanteil nimmt mit steigender Statusgruppe ab. Obwohl 79% der Studiums-Absolvent*innen und 74% der Promovierenden weiblich sind, sinkt dieser Anteil dramatisch mit steigender Qualifikationsstufe. So findet sich nur noch ein Anteil von 63% an Frauen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen sowie 70% unter Personen mit erfolgreichem Promotionsabschluss. Der Anteil an W1-Professorinnen liegt bei 50%. Auf W2- und W3-Professuren findet sich ein Frauenanteil von etwa 46%. 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 60% und ist somit im Vergleich zum Vorjahr um ca. sechs Prozent gesunken. In den verschiedenen Gremien am Institut sind Frauen mit etwa 62% vertreten.

3.2 Erhebung des Status Quo am Institut für Psychologie zum Thema Gleichstellung

Um detaillierte Erkenntnisse zum Ist-Zustand gleichstellungsbezogener Themen und Angebote zu erhalten, wurde eine institutsweite Onlineumfrage über die Statusgruppen hinweg unter allen Mitgliedern des Instituts durchgeführt. Die Umfrage lief vom 16.04.2021 - 04.05.2021, es haben 125 Personen an der Befragung teilgenommen. Von diesen Personen bezeichneten sich 71% als weiblich,

24% als männlich und 2,5% als nicht-binär. Mit ca. 60% der Teilnehmer*innen waren Studierende die am häufigsten vertretene Statusgruppe, dazu kamen jeweils etwas über 10% Promovierende sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, sowie jeweils etwa 6% Post-docs, Professor*innen sowie Mitarbeitende aus Technik, Service und Verwaltung. Im Einklang mit der Selbstauskunft zur Statusgruppe waren die meisten Personen, die an der Umfrage teilnahmen, jünger als 30 Jahre. Etwa ein Viertel der Befragten war zwischen 30-40 Jahre alt, nur wenige Befragte waren älter. Da die Teilnahme an der Umfrage freiwillig war, könnte es einen Bias etwa in Richtung besonders an Gleichstellung interessierter Personen oder von durch Diskriminierung benachteiligten Personen geben. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse berichtet.

3.2.1 Bekanntheit und Zufriedenheit mit Beratungs- und Serviceangeboten zum Thema

Gleichstellung

Rund zwei Drittel (67%) der Befragten gaben an, das Thema Gleichstellung für „sehr wichtig“ zu halten. Gleichzeitig fühlen sich nur 3% der Teilnehmenden gut über das Beratungs- und Serviceangebot des IfP zum Thema Gleichstellung informiert. Insgesamt war das Angebot für 29% der Befragten gänzlich unbekannt, während 68% wussten, dass diese Angebote existieren, sich jedoch nicht gut mit diesen auskannten.

Die Gleichstellungsangebote des IfP wurden bisher von 10% der Teilnehmenden in Anspruch genommen. Zu den Gründen für bisherige Nicht-Nutzung der Angebote zählten primär, dass kein Bedarf bestanden habe und dass die Angebote nicht bekannt oder nicht passend gewesen seien. Auf die Frage nach der Zufriedenheit mit dem Zustand der Gleichstellung am IfP hin ergab sich kein eindeutiges Meinungsbild. Rund die Hälfte der Personen (48%) gaben an, keine Meinung zu dieser Fragestellung zu haben. 25% waren zufrieden, während 27% unzufrieden mit der Gleichstellung am IfP waren.

Zu den häufigsten geäußerten Wünschen für die Gleichstellungsarbeit am IfP zählen:

- (1) Die Thematisierung und Umsetzung von Diversität in der Lehre (v.a. durch konsistentes Gendern in Schrift und Sprache)
- (2) Die Gleichstellung von Frauen (v.a. unter Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen)
- (3) Der Ausbau Familienfreundlichkeit am IfP (für Mütter wie auch für Väter)
- (4) Die Erweiterung des Fokus auf z. B. Behinderung oder sozio-ökonomischen Status
- (5) Die verstärkte Kommunikation der bestehenden Beratungs- und Serviceangebote bzgl. Gleichstellung am IfP

3.2.2 Diskriminierungserfahrungen und Hilfsangebote

Rund ein Viertel der Befragten gaben an, bereits Diskriminierung am IfP erlebt zu haben. Hier zeigten sich deutliche Effekte von Geschlecht und Hierarchie: besonders Frauen und nicht-binäre Personen berichten Diskriminierungserfahrungen, und besonders Personen in geringeren Hierarchieebenen (Studierende, Promovierende) berichten Diskriminierungserfahrungen. Die häufigsten Gründe waren hierbei die Geschlechtsidentität und der Familienstand, gefolgt von Behinderungen oder anderen speziellen Bedürfnissen. Von 22 Personen berichteten drei Personen, dass Ihnen von Angehörigen des IfP geholfen wurde mit ihrer Diskriminierungserfahrung umzugehen, während den restlichen 19 Personen nicht geholfen wurde. Nicht erfasst wurde hierbei allerdings in wie vielen Fällen Hilfe bei Angehörigen des IfP gesucht wurde.

3.2.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die Anwendung gendergerechter Sprache im universitären Alltag am IfP wurde nur von 1% der Teilnehmenden abgelehnt ($n = 96$). 31% gaben an, sie bereits vollständig integriert zu haben. Die Mehrheit (61%) gab an die theoretischen Hintergründe zu kennen, sich aber in der Umsetzung noch unsicher zu fühlen. Dementsprechend wünschen sich 60% mehr Aufklärung und Informationsmaterial über gendergerechte Sprache am IfP. Der Leitfaden für gendergerechte Sprache der HU war 36.5% der Befragten bekannt.

Insgesamt fühlten sich 91.7% der Befragten am IfP sprachlich angemessen adressiert.

3.2.4 Diversität

Etwa 70% der Befragten gaben an, sich in ihrer Statusgruppe in Bezug auf ihre Geschlechtsidentität am IfP ausreichend repräsentiert zu fühlen. Jeweils etwa 15% fühlen sich über- bzw. unterrepräsentiert. Während knapp 20% der Befragten schon einmal das Gefühl hatten, wegen ihres Geschlechts bevorteiligt zu werden, hatten 14% schon einmal das Gefühl, benachteiligt worden zu sein. Häufig benannt wurden bei Bevor- und Benachteiligungen die Bevorzugung von Geschlechtergruppen (vorwiegend von cis-Männern) durch einige Lehrende sowie die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Stellen für Doktorand*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

3.2.5 Familienfreundlichkeit

Von den Befragten gaben 39 Personen an, erziehender Elternteil zu sein ($n = 26$) oder andere familiäre Pflegeverpflichtungen zu haben. Davon gaben 50% an, durch die familiären Aufgaben stark oder sehr stark eingeschränkt zu sein. 72% der Eltern gaben Einschränkungen aufgrund eines Betreuungsplatzmangels an.

Die meist genannten Nachteile aufgrund der Einschränkung waren das Vor- bzw. Nacharbeiten an Wochenenden und nachts, die Unmöglichkeit der Teilnahme an Meetings oder Veranstaltungen und zu kurze Betreuungszeiten in der Betreuungsmöglichkeit.

Viele Angebote der HU für Familien wurden und werden entweder aufgrund von Unbekanntheit (z. B. Spieltaschenverleih, kostenloses Kinderessen) oder wegen mangelnder Kapazitäten und Unflexibilität (z. B. HU Kita) nicht genutzt.

Etwa 35% der Befragten Eltern sahen einen Bedarf an Wickeltischen, 39% an Räumlichkeiten zum Stillen am IfP. Zugang sollte hier für Personen jeder Geschlechtsidentität gegeben sein.

Während die Möglichkeiten der Angebote für Familien am IfP insgesamt als überwiegend mangelhaft bis ausreichend eingeschätzt wurden (v.a. Wickel- und Stillgelegenheiten, Betreuungsraum, Notfallbetreuung) war eine Verbesserung des Angebots vor allem im Bereich flexiblerer Arbeitszeiten und Homeoffice, Kinderbetreuung in Institutsnähe, Notfallbetreuung und Betreuungsräume gewünscht.

Etwa 60% der Eltern erleben aufgrund ihrer Elternschaft Nachteile bei der Arbeit, dem Studium oder der akademischen Karriere ($n = 21$). Bei etwa 30% ergaben sich Nachteile aufgrund von Elternzeit. Je drei Personen gaben an aufgrund von finanziellen Schwierigkeiten oder der Befürchtung von Nachteilen keine Elternzeit genommen zu haben.

3.2.6 Forschung und Lehre

Hier zeigte sich insgesamt, dass Gleichstellungsthemen und Diversität aktuell nur eine untergeordnete Rolle in Forschung und Lehre des Instituts spielen. In der Forschung spielten diese Themen nur bei 19,4% der Befragten eine Rolle, bei 80,6% der Befragten dagegen nicht. Nur in Einzelfällen bestehen themenspezifische Kooperationen oder sind diese in Planung.

In der Lehre gaben 8% der Befragten an, dass Gleichstellungsthemen und Diversität in ganzen Veranstaltungsreihen thematisiert werden, bei 33% spielten diese Themen zumindest in einzelnen Veranstaltungen eine Rolle. 59% der Befragten thematisieren Gleichstellung und Diversität dagegen nicht in ihrer aktuellen Lehre.

4. Maßnahmen

4.1. Maßnahmen gegen strukturelle Benachteiligungen von Frauen*

Dieser Abschnitt bezieht sich auf alle Personen, die sich als Frauen identifizieren. 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. Auch für Eltern ist die Frauenbeauftragte eine erste Ansprechpartnerin und vertritt deren Interessen am Institut.

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 (aufgrund der Coronapandemie zurzeit nach Vereinbarung), 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. Interessierter Doktorandinnen können sich per Email bei der Frauenbeauftragten melden, die dann den Kontakt zu einem*r Professor*in oder Postdotorand*in vermittelt. Zur Zeit umfasst die Liste der Berater*innen 12 Mitarbeitende des IfP. Ein Leitfaden für das Gespräch mit möglichen Fragestellungen wird zur Verfügung gestellt.
- (3) Gezielte Kandidatinnensuche: Vor der Ausschreibung von Professuren werden mindestens drei potentielle und aussichtsreiche Kandidatinnen gesucht und im Anschluss an die Ausschreibung explizit zur Bewerbung eingeladen. Dies wird im Bericht der Berufungskommission dokumentiert. Gelingt es im Vorfeld der Verabschiedung des Ausschreibungstextes durch die Berufungskommission nicht, drei aussichtsreiche Kandidatinnen für eine Stelle zu finden, wird der Ausschreibungstext so weit geöffnet, bis mindestens drei aussichtsreiche Kandidatinnen auf die Stellenausschreibung passen.

Die Angebote der Frauenbeauftragten zielen darauf ab, vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu schützen. Die genannten Angebote stehen daher auch benachteiligten Personen anderer Geschlechtsidentitäten offen.

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/>. Zu den auf der Institutsseite vorgestellten Tätigkeiten werden zum etwa gleichen Anteil Männer und Frauen vorgestellt, die in diesem Berufsfeld tätig sind. Insbesondere wird Wert darauf gelegt, die Erfahrungen eines männlichen Therapeuten zu schildern, um den Beruf des*der Psychologischen Psychotherapeut*in von weiblichen Stereotypen zu befreien. Männliche Mitarbeiter des Instituts sollen zudem einmalig per Email angefragt werden, ob sie bereit wären, mit einem kurzen Interview oder Statement über den Beruf des Psychologen zu informieren. Dieser Beitrag soll auf den Seiten des Instituts veröffentlicht werden.
- (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 und Professoren sollen sich diesbezüglich aktiv einbringen, um als Rollenvorbilder sichtbar zu werden (z. B. durch kurze Interviews oder Statements auf den Seiten des Instituts).
- (3) Um die Vielseitigkeit des Psychologiestudiums sichtbar zu machen, entwickelt das IfP Informationsmaterial (insb. Präsentationsmaterial) um das Fach, wie es am IfP gelehrt wird, sichtbar zu machen. Hier sollen die unterschiedlichen Schwerpunkte des Instituts, die verschiedenen Studiengänge, sowie mögliche Tätigkeitsfelder beschrieben werden. Die Materialien sollen jederzeit auf dem aktuellen Stand sein und allen Mitgliedern des IfP zur Verfügung stehen, um das IfP nach außen akkurat und angemessen zu präsentieren.

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). Außerdem wird angestrebt, dass existierende offizielle Formulare des IfP und der Universität (z. B. Antrag auf Eröffnung des Promotionsverfahrens), die noch keine geschlechtersensible Sprache anwenden, entsprechend überarbeitet werden. 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>).

- (2) 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. Darüber hinaus wird ein Leitfaden für die Nutzung geschlechtersensibler Sprachen in der Lehre erstellt. Eine Möglichkeit zur Vermeidung der Geschlechtszuschreibung bietet z. B. die Nutzung des "Hamburger Sie" (Vorname + Sie) oder die Nennung des vollen Namens (statt Herr oder Frau X).
- (3) Diskriminierungsfreie Kommunikation: In der Einführungswoche wird ein kooperatives und diskriminierungsfreies Diskussionsverhalten vermittelt. Die GSK wird bei der AG Diversität anfragen, ob Interesse an einem gemeinsamen Projekt zur diskriminierungsfreien Kommunikation besteht. Unser Ziel ist es, gemeinsam ein 'Code of conduct' zu erarbeiten.
- (4) Erhebung des Geschlechts in psychologischen Studien: Es wurde ein Leitfaden für die diskriminierungsfreie und eindeutige Erhebung des Geschlechts erarbeitet, welcher auf psychologische Fragestellungen angepasst ist. Eine Prüfung auf Aktualität der Empfehlungen des Leitfadens wird jeweils mit der Erstellung des neuen Gleichstellungskonzepts angestrebt. Der Leitfaden wurde für alle Mitglieder des Instituts auf der Institutswebsite zur Verfügung gestellt: <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/institut/organisation/gleichstellung/leitfaden-sensible-erhebung-von-geschlecht-in.pdf/view>
- (5) 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. In Online-Portalen der universitären Selbstverwaltung, also z. B. Moodle, ist eine Namensänderung grundsätzlich möglich. Allerdings müssen hier noch die technischen Möglichkeiten für eine Umsetzung

angepasst werden. Für offizielle Dokumente wie z. B. den Studierendenausweis werden Umsetzungsmöglichkeiten zur Zeit noch bezüglich Umsetzbarkeit und rechtlichen Rahmenbedingungen geprüft.

- (6) 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/ueber-uns/materialien/factsheets/factsheet_12_toiletten_bf.pdf).

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.

4.4. Maßnahmen zu Erhöhung der Familienfreundlichkeit

Das Institut versteht sich als familienfreundlicher Ort des Studierens und Arbeitens für Menschen jeden Geschlechts. Es werden daher angestrebt

- (1) ausreichend Wickel- und Stillmöglichkeiten für Eltern jeglichen Geschlechts sowie
- (2) ein Eltern-Kind-Zimmer zu schaffen, in dem Kinder von einer Bezugsperson kurzzeitig betreut werden können.
- (3) 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, sollen auf Fakultätsebene geeignete Unterstützungsangebote bereitgestellt werden, z. B. über Kontingente bei einem Dienst zur Betreuung von Kindern. Hier ist eine allgemeine Regelung für alle drei Institute der Fakultät anzustreben.
- (4) Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen sollen zu familienfreundlichen Zeiten zwischen 9 und 17 Uhr stattfinden.
- (5) Mitarbeiter*innen mit Kindern sollen bei Bedarf die Möglichkeit erhalten, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen und einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu tätigen.

- (6) 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. Für das Jahr 2021 stehen nach Aussage des Familienbüros außerdem keine Fördergelder für den Kitausbau zur Verfügung.

4.5. Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung

Um Menschen mit Behinderung (dazu zählen auch chronische und psychische Erkrankungen) eine barrierefreie Teilhabe am Wissenschaftsbetrieb zu ermöglichen und das Potenzial von Menschen mit Behinderung der Wissenschaft zugänglich zu machen, werden am IfP folgende Maßnahmen ergriffen:

- (1) Nachteilsausgleich: bei Nachweis körperlicher oder psychischer Beeinträchtigungen und Behinderungen können Prüfungsleistungen in der vorgesehenen Form ganz oder teilweise durch gleichwertige Prüfungsleistungen in anderer Form ersetzt werden bzw. angepasst werden, die eine Chancengleichheit ermöglichen (z. B. Schreibzeitverlängerungen bei Klausuren, mündliche Prüfungen). Darüber hinaus können auch Fristverlängerungen für die Ablieferungen schriftlicher Arbeiten gewährt werden oder der Prüfungszeitraum verändert werden.
Der Antrag auf Nachteilsausgleich ist hier zu finden: <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/studium/formulare/antrag-nachteilsausgleich.pdf>
- (2) Digitale Lehrangebote: Es wird angestrebt, auch nach der durch Corona ausgesetzten Präsenzlehre weiterhin digitale Angebote vorzuhalten, um so die Barrierefreiheit bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen zu erhöhen. Dazu werden alle Lehrenden aktiv aufgefordert, auch bei wiederkehrender Präsenzlehre z. B. digital aufgezeichnete Lehrformate weiterhin zur Verfügung zu stellen und zu prüfen, ob Lehrformate auch durch Streamingangebote weiter geöffnet werden können.
- (3) Barrierefreie Klausurgestaltung (insbesondere für Sehschwache): Bei der Gestaltung schriftlicher Prüfungen sollten Lehrende darauf achten, dass Schrift, Bilder und Grafiken sowie Kontraste bei digitalen Formen individuell einstellbar sind. Darüber hinaus sollte auf die Anwendung von Voiceover-Funktionen geachtet werden indem Bilder einen Alternativtext erhalten. Bei der Erstellung papierbasierter Klausuren sollten mögliche Bedarfe vorab abgefragt werden.

- (4) Barrierefreie Websites des IfP: Bei der Gestaltung von Websites des IfP wird auf gute Lesbarkeit (Kontraste und Schriftgrößen), ausreichend große Bedienflächen, Bildtexte, Optionen leicht verständlicher Sprache sowie eine barrierefreie Gestaltung von Formularen und Informationsmaterialien geachtet.
- (5) Weiterbildungsangebote zum Thema Inklusion: Zusammen mit der AG Diversität der Humboldt-Universität zu Berlin sowie des Berliner Zentrums für Hochschullehre sollen Weiterbildungsangebote für Lehrende zum Thema Inklusion angeregt und erarbeitet werden (z. B. Fortbildung zu Blended Learning).
- (6) Informationsvermittlung: Jährlich werden alle Statusgruppen des Instituts per Email-Verteiler auf die Angebote zum Studium mit Beeinträchtigung an der Humboldt-Universität zu Berlin hingewiesen. Für Studierende umfassen diese Angebote u. a. persönliche Beratungen, Informationsveranstaltungen, Hinweise zu barrierefreien Zugängen, zum Nachteilsausgleich und zur Beantragung von Inklusionshilfen. Für Lehrende wird insbesondere ein Leitfaden zur Verbesserung der Situation Studierender mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung an der Humboldt-Universität zu Berlin zur Verfügung gestellt: https://www.hu-berlin.de/de/studium/barrierefrei/lehrendeundmitarbeiter/leitfaden/leitfaden_lang
- (7) Barrierefreie Zugänge: Das Institut für Psychologie am Standort Adlershof ist barrierefrei zugänglich. Störungen der Barrierefreiheit (z. B. defekte Aufzüge, falsch beschilderte Behindertenparkplätze) werden unmittelbar an die/den Beauftragte*n für behinderte Studierende gemeldet.

4.6. Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Angebote zum Thema Gleichstellung

- (1) Website: Für die bessere Sichtbarkeit von Angeboten zum Thema Gleichstellung für alle Mitglieder des Instituts, wird unsere Homepage regelmäßig aktualisiert, ergänzende Inhalte werden eingefügt und - falls möglich - auch verlinkt. Die Website ist zu finden unter: <https://www.psychologie.hu-berlin.de/de/institut/organisation/gleichstellung#Gleichstellungskommission>
- (2) Newsletter: Einmal pro Semester wird die GSK zusammen mit der dezentralen Frauenbeauftragten vom Institut für Psychologie einen Newsletter zum Thema Gleichstellung, Frauenförderung und Frauenberatung an alle Mitglieder des Instituts per E-Mail verschicken.
- (3) Onboarding: Bei Neueinstellungen soll jeder Statusgruppe ein entsprechendes Begrüßungsschreiben der GSK überreicht werden. Hierin stellen wir uns vor, beschreiben unser Anliegen - der diskriminierungs- und benachteiligungsfreie Umgang aller Mitglieder des Instituts - und listen unsere Hilfsangebote auf.

- (4) Neue Studierende werden durch Mitglieder der Fachschaft Psychologie im Rahmen von Erstsemesterveranstaltungen über das Gleichstellungskonzept des Instituts mit den darin verankerten Zielen informiert und werden auf unsere Website aufmerksam gemacht.
- (5) Ombudsstelle für jede Statusgruppe: Um jeder Statusgruppe am Institut eine adäquate Ansprechstelle für Wünsche, Probleme oder Ideen gleichstellungsbezogener Inhalte anbieten zu können, ist geplant, dass Mitglieder der Gleichstellungskommission die Ombudsaufgabe für ihre jeweilige Statusgruppe übernehmen. Hierfür wird ein Konzept für die Vorgehensweise bei Inanspruchnahme dieser Kontaktmöglichkeit erarbeitet, um eine gesicherte Vorgehensweise zu gewährleisten.
- Aktuell ist am Institut für Psychologie Frau Prof.in Ulrike Lüken ausschließlich für alle Promovierenden die Ombudsfrau.
- (6) Verbesserungsvorschläge und Hinweise: Alle Personen des Instituts können sich jederzeit an die Mitglieder der Gleichstellungskommission mit Verbesserungsvorschlägen wenden. Dies kann strukturelle Verbesserungen betreffen oder natürlich auch Hinweise, wie z. B. gendergerechte Sprache noch besser in die Lehre integriert werden kann, falls dies in Veranstaltungen noch nicht ausreichend umgesetzt wird.

5. Evaluation

Die im Gleichstellungskonzept vorgestellten Maßnahmen sollen alle zwei Jahre in Vorbereitung der Konzeptüberarbeitung evaluiert werden. Darüber hinaus sollen so auch veränderte Bedürfnisse und Anforderungen aller Statusgruppen ermittelt werden, die dann einfließen können.

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.
- Gülkenberg, 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							
	2020		2019		2018		2017	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Studienanfänger*innen	223	77,2%	213	79,5%	197	72,2%	204	77%
Studierende	881	75,6%	822	75,5%	780	74,7%	751	75%
Absolvent*innen	151	79,5%	145	77,1%	128	73,6%	151	75%
student. Hilfskräfte	45	70,3%	30	68,2%	37	72,5%	31	67%
Promovierende	74	73,3%	76	71,0%	73	66,4%	78	66%
Promotions-Absolvent*innen	12	70,6%	10	66,7%	16	59,3%	21	78%
befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	35	63,6%	31	66,0%	31	67,4%	24	64%
unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	2	50%	2	50%	2	50%	2	50%
Habilitationen	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%
W1-Professor*innen	2	50%	1	33,3%	1	50%	1	50%
W2-Professor*innen	1	100%	6	50%	6	60%	5	33%
W3-Professor*innen	5	41,7%						50%
MTSV	12	60%	12	66,7%	10	58,8%	8	57%
Gremien	40	61,5%	34	54,0%	NA	NA	NA	NA