

Berlin, 01.03.2021

Umsetzung von Chancengerechtigkeit

Die LakoF Berlin sieht für die kommende Legislaturperiode folgende Herausforderungen zur Erreichung von Chancengerechtigkeit, insbesondere für Frauen, an den Berliner Hochschulen.

PROFESSORINNENANTEIL ERHÖHEN, HOCHSCHULEN ÖFFNEN!

Mehr Frauen für die Berufung gewinnen!

Strategisches Nachfolgemanagement und Aktive Rekrutierung ausbauen: Als Voraussetzung für die Stellenfreigabe und fest verankert im Berufungsprozess.

Kein Gender Pay Gap in Berlin!

Monitoring des Gender Pay Gaps bei Berufungszulagen - Frauenbeauftragte an den Berufungsverhandlungen regelhaft beteiligen.

Faire und transparente Berufungsverfahren berlinweit!

Kompromisslose Umsetzung der Regularien, Ausbau von Schulungen und eindeutige Zuweisung von Verantwortlichkeiten für die Durchführung von diskriminierungsfreien, transparenten und qualitätsgesicherten Berufungsverfahren.

QUALIFIKATION GEZIELT FÖRDERN!

Erfolg der Qualifizierungsphasen sichern!

Strukturelle Diskriminierung in all ihren Formen und Verschränkungen (Intersektionalität) in Studium und Lehre abbauen.

Abhängigkeitsverhältnisse entschärfen und die Dauer von Arbeitsverträgen so gestalten, dass dies den Qualifizierungszielen entspricht.

Gleichstellungsaspekt bei kooperativen Promotionen sicherstellen!

Controlling für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit bei den kooperativen Promotionen und den zugehörigen Maßnahmen berlinweit sicherstellen.

KONSEQUENTE FÖRDERUNG VON FRAUEN

Chancengerechtigkeit in allen Landesprogrammen!

Umsetzung von Gleichstellungszielen, insbesondere der berlinweiten Erhöhung des Professorinnenanteils und der Familiengerechtigkeit, in allen Förderprogrammen des Landes bzw. mit Länderbeteiligung.

BCP entfristen!

Kontinuierliche Weiterführung des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP), bis das Land Berlin einen Professorinnenanteil von 50% erreicht hat.

Umsetzung der Chancengerechtigkeit in der Hochschulfinanzierung sicherstellen!

Auskömmliche Finanzierung der Hochschulen, so dass Gleichstellungsaufgaben durchgängig verfolgt und Maßnahmen nachhaltig etabliert werden können.

Konsequente Leistungskriterien im Hochschulvertrag!

Steuerung der Chancengerechtigkeit über Hochschulverträge! Beibehalten von Leistungskriterien, die einen Anreiz für Chancengerechtigkeit und die Erhöhung der Professorinnenanteile darstellen.

Fächerspezifische Förderungen in allen Programmen und Maßnahmen ermöglichen!

Differenzierte Maßnahmen, die gezielt strukturelle Diskriminierungen nach Fächerspezifika aufbrechen (z.B. MINT gegenüber Care).

AKTEURINNEN UNTERSTÜTZEN!

Arbeitsqualität sicherstellen!

Bessere Arbeitsbedingungen und Ausstattung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für eine professionelle und nachhaltige Umsetzung der Gleichstellungsziele.

Geschäftsstelle der LakoF entfristen!

Dauerhafte Finanzierung der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Entfristen der Mitarbeiterinnen, zur Fortführung der erfolgreichen „Berliner Dialogstrategie“.

ANTIDISKRIMINIERUNG, DIVERSITÄT UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT KLUG VERBINDEN!

Antifeminismus und Antidiskriminierung entgegentreten!

Ausfinanzierung von strukturellen und personellen Maßnahmen für diskriminierungsfreie Hochschulen.

Solidarische Netzwerke schaffen!

Aufbau von Netzwerkstrukturen in den Hochschulen, die die Zusammenarbeit aller bereits etablierten Stellen für Antidiskriminierung und Gleichstellung fördern und das Erfahrungswissen von Betroffenen einbeziehen.

Die Komplexität von Ungleichheitsverhältnissen sowie deren Überschneidung und Zusammenwirken erfordern ebenso Basisnetzwerke wie eine Verankerung der Zuständigkeit für Antidiskriminierung in der Hochschulleitung.

Geschlechtervielfalt in Forschung und Lehre

Ausbau von Gender Studies und ein gezielter Bildungs- und Forschungsauftrag zur Förderung der Akzeptanz von Geschlechtervielfalt in unserer Gesellschaft.

MIT DEN FOLGEN DER PANDEMIE UMGEHEN!

Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit gehört zur Personalführung!

Schaffung einer nachhaltigen diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernkultur, Berücksichtigung der Geschlechterdimension der Doppelbelastung, konsequente Verankerung von Chancengerechtigkeit als Managementaufgaben und -verantwortung.

Einschnitte in Karriere- und Berufswege berücksichtigen!

Keine negativen Konsequenzen nach individuellen Doppelbelastungen und unterschiedliche digitale Partizipationsmöglichkeiten bei künftigen Einstellungsprozessen bzw. Leistungsbewertungen. Kein neuer Gender-Gap!

Überarbeitung von Pandemieplänen!

Explizite Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit in allen Pandemieplänen und Notfallkonzepten.

Chancen der aktuellen Digitalisierungsstrategie nutzen und verstetigen!

Das kreative Potential der Krisenmaßnahmen zu Chancengerechtigkeit nutzen (Förderangebote für spezifische Zielgruppen und Themen, technisch mobile Ausstattung, Lernbegleitung/Hausaufgabenbetreuung in digitalen Formaten), kritisch hinterfragen, konzeptionell ausbauen und weiterentwickeln und eine fundierte Abwägung bezüglich digitaler und präsenster Lehr-Lernformate vornehmen.

GUTE ARBEIT IN DER WISSENSCHAFT AUS GLEICHSTELLUNGSSICHT

Entgeltgleichheit erreichen!

Überarbeitung von Tarifverträgen und den Beschreibungen der Aufgabenkreise (BAK) mit dem Ziel der anforderungsgerechten Aufwertung der mehrheitlich von Frauen in den Hochschulverwaltungen geleisteten Unterstützung in einem modernen, digitalisierten Wissenschaftsbetrieb.

Gute Arbeit ermöglicht Chancengerechtigkeit!

Geschlechtergerechte Personalentwicklung, gendersensible Einstellungs- und Berufungsverfahren und Verbesserung der Familiengerechtigkeit endlich realisieren.