

# **VEREINBARUNG ZUR UMSETZUNG VON GENDER MAINSTREAMING AN DER ALICE SALOMON HOCHSCHULE**

Gender Mainstreaming und die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien sind als Doppelstrategie Aufgabe aller Hochschulangehörigen und insbesondere der Leitungen. Mit Bezug auf die Gender-Minstreaming- und Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union wird an der Alice-Salomon-Hochschule Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe umgesetzt mit dem Ziel der Herstellung der Gleichheit von Frauen und Männern. Gemäß dem zweiten Gender-Minstreaming-Aktionsprogramm (2001-2005) der Europäischen Union und dem Antidiskriminierungsprogramm (2001-2006) wird dabei dem besonderen Umstand der Mehrfachdiskriminierung, insbesondere von Frauen, entgegengewirkt.

**Die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfolgt durch folgende Maßnahmen:**

## **1. Installierung der Verfahren der Gleichstellungsprüfung (Gender-Statement) und der Gender- Berichte**

### **1.1. Gender-Statement**

Die Beschlusspapiere des Akademischen Senats, des Kuratoriums, der Hauptkommission, des Konzils, des Studierendenparlaments und ASTA, der Entwicklungs- und Planungskommission, der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, der Kommission für Lehre und Studium, der Bibliothekskommission, der Auslandskommission, der Lehrbetriebskommission, der Berufungskommissionen, des Prüfungsausschusses, der Enthinderungskommission, des Wahlvorstandes und des Frauenrats werden einer Gleichstellungsprüfung unterzogen. Verantwortlich sind die Antragstellerinnen und Antragsteller.

Es wird ein Formblatt mit folgenden Fragen ausgegeben:

- a) An welche Zielgruppen richtet sich die vorgeschlagene Maßnahme? Welche genderspezifischen Inhalte sind darin angesprochen?
- b) Welche Unterschiede gibt es zwischen Frauen und Männern in dem vorgeschlagenen Bereich, zum Beispiel bezüglich Rechte, Ressourcen, Werte, Arbeitsteilung?
- c) Welche anderen Unterschiede, insbesondere: kultureller Hintergrund, Herkunft, gesundheitliche Verfasstheit, sexuelle Orientierung, Alter, Familienstand o.a. stellen bezüglich Rechten, Ressourcen, Werten, Arbeitsteilung möglicherweise einen Faktor dar? Für die Beantwortung dieser Frage dürfen keine personenbezogenen Daten zugrunde gelegt werden.
- d) Welche gleichstellungspolitischen Ziele lassen sich daraus ableiten? Welche konkreten Maßnahmen werden umgesetzt? In welchem Zeitraum? Wer ist dafür verantwortlich?

### **1.2. Gender-Bericht**

Die Vorsitzenden der oben benannten Kommissionen dem Akademischen Senat legen einmal jährlich gemeinsam mit ihrem Rechenschaftsbericht einen Gender-Bericht zur Diskussion vor.

Der Kanzler berichtet dem Akademischen Senat einmal jährlich über die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Verwaltung.

In einem Formblatt werden folgende Fragen vorgegeben:

- a) Welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen wurden in Ihrer Abteilung/Kommission umgesetzt? Mit welchem Ergebnis?
- b) Welche Probleme in der Umsetzung sind aufgetreten?
- c) Welche Vorschläge hat die Abteilung/Kommission für die weitere Umsetzung von Gender Mainstreaming an der ASH?

### **1.3. Dialogkultur Gender Mainstreaming und Gender**

Die Diskussion und Weiterentwicklung des Gender-Minstreaming-Konzepts sowie des Gender-Begriffs werden dadurch befördert, dass im ersten Jahr der Umsetzung in allen grundlegenden Seminaren, in der Personalversammlung, der HochschullehrerInnenkonferenz und der Lehrbeauftragtenversammlung der Beschluss vorgestellt und inhaltlich zur Diskussion gestellt wird. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Gender-Minstreaming-Kommission. Im Rahmen der „Hochschule im Dialog“ wird ein Hochschultag zu Gender Mainstreaming durchgeführt. Die Gender-Minstreaming-Kommission wertet einmal jährlich in einer hochschulöffentlichen Publikation die Entwicklung des Gender-Minstreaming-Prozesses aus.

### **2. Die Sicherung der Erstellung von regelmäßig fortzuschreibenden Statistiken der geschlechtsspezifischen Erfassung durch die zuständigen Dienststellen**

Gleichstellungsstatistiken machen die reale Verteilung unter den Geschlechtern sichtbar und zeigen, wo Maßnahmen für wen ergriffen werden könnten. Statistiken allein ersetzen noch nicht die Diskussion um Konsequenzen und Schlussfolgerungen. Sie ermöglichen aber Prozesse zu beobachten und gegebenenfalls frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen.

Die in der Anlage zu den Frauenförderrichtlinien aufgeführten Statistiken werden fortgesetzt erhoben. Die Hochschulleitung veranlasst die Erstellung einer Übersicht über alle Bereiche, die statistisch erfasst werden. Alle bestehenden statistischen Erhebungen werden daraufhin geprüft, ob sie auch geschlechtsspezifisch erfassen, gegebenenfalls ist dies zu ergänzen. Bei neu einzurichtenden Statistiken wird die geschlechtsspezifische Erhebung von Anfang berücksichtigt. Weitergehende qualitative und quantitative Erhebungen werden nach Bedarf und Notwendigkeit einer Maßnahme von den jeweils Verantwortlichen veranlasst. Die Hochschulleitung gibt eine Untersuchung zu Diskriminierungsformen an der Hochschule in Auftrag.

Die Statistiken orientieren sich an den Standards der empirischen Sozialforschung und berücksichtigen, soweit nötig, Langzeitaspekte sowie andere Querschnittsfaktoren, wie z.B. Alter. Bei allen Erhebungen ist auf die Einhaltung des Datenschutzes zu achten und sind die Rechte der Persönlichkeit zu wahren.

### **3. Der Akademische Senat richtet eine Ständige Kommission Gender Mainstreaming ein**

In ihr arbeiten die Hochschulleitung, die Frauenbeauftragte sowie je mindestens ein Vertreter und eine Vertreterin jeder Statusgruppe mit. Die Kommission hat folgende Aufgaben:

- Kontrolle des Implementierungsprozesses von Gender Mainstreaming
- Öffentlichkeits- und Informationsarbeit zu Gender-Minstreaming
- Kontakt und Austausch mit anderen Institutionen, insbesondere den Berliner Hochschulen, dem Bezirk Marzahn-Hellersdorf, den europäischen Partnerschaftshochschulen