

## **Gender Equality Plan der Alice Salomon Hochschule Berlin**

Einen Gender Equality Plan (GEP) müssen seit dem Jahr 2022 alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorweisen können, die am [Programm Horizon Europe](#), dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, teilnehmen und von dessen Fördermöglichkeiten profitieren wollen. Der GEP muss als offizielles Dokument auf der Website der Institution veröffentlicht, durch die Hochschulleitung unterzeichnet und innerhalb der Hochschule aktiv bekannt gemacht worden sein.

Horizon Europe ist eines der größten Förderprogramme für Forschung und Innovation weltweit. Die Inhalte orientieren sich an wichtigen gesellschaftlichen Fragestellungen wie zum Beispiel Gesundheit, nachhaltige Entwicklung und Digitalisierung.

Die Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH Berlin) ist eine stetig wachsende Hochschule mit dem Fächerprofil Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SAGE). Von Alice Salomon im Jahr 1908 als soziale Frauenschule gegründet, weist die ASH Berlin kontinuierlich und auch seit ihrer Gründung als Fachhochschule 1971 in allen Mitgliedergruppen einen hohen Frauen\*anteil auf. Aktuell beträgt der Frauen\*anteil in sämtlichen Mitgliedergruppen mehr als 50 Prozent, unter Professor\_innen und Studierenden sogar über 70 Prozent. Damit hat die ASH Berlin als Hochschule eine Geschlechterstruktur, die sowohl in Berlin als auch bundesweit bemerkenswert ist.

Seit Juli 2021 hat die ASH Berlin ein neues, vom Akademischen Senat beschlossenes [Gleichstellungskonzept 2021-26](#), mit dem die Hochschule die Ziele und Maßnahmen ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit für die Jahre 2021 bis 2026 festgelegt. Das Gleichstellungskonzept arbeitet mit einem breiten intersektionalen Ansatz, Geschlecht wird also immer verstanden als eingebettet in mehrdimensionale, verwobene und dynamische Diskriminierungsverhältnisse. Damit erkennt das Gleichstellungskonzept, dass auch an der ASH Berlin Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität verwoben sein und in Wechselwirkung stehen kann mit Diskriminierungen und Ausschlüssen auf Grund der sexuellen Identität, Rassismus- und Fluchterfahrung, Bildungsbiographien, Ableismus und Familien- und Pflegeaufgaben. Diese, nicht abschließende Aufzählung verdeutlicht, dass intersektionale Gleichstellungsarbeit immer auch Diversitätspolitik ist.

Des Weiteren wird die Gleichstellung der Geschlechter durch eine Vielzahl an verschiedenen Ressourcen, Strukturen, Maßnahmen und Instrumenten vorangetrieben. Im Folgenden werden diese nach den von Horizon Europe an den GEP gestellten Mindestanforderungen sowie den darüber hinaus empfohlenen Themen- und Maßnahmenbereichen zusammengefasst.

## Mindestanforderungen

### 1. Personalressourcen und Genderexpertise

Das **Amt der „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“** ist im Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) verankert (§ 59). An der ASH Berlin wird diese Amtsbezeichnung mit einem Asterisk (\*) ergänzt. Der Asterisk verweist auf den Konstruktionscharakter von Geschlecht. Als Frauen\* sind alle jene Menschen zu verstehen, die sich selber als Frauen definieren. Das gilt selbstverständlich auch für trans, inter oder nicht-binäre Frauen.

Die zentrale [Frauen\\*- und Gleichstellungsbeauftragte](#) wird in ihrer Arbeit unterstützt durch das **Frauen\* und Gleichstellungsbüro** an der ASH Berlin, in dem eine **Referentin für Gleichstellung**, eine **Bürokoordinatorin** und **zwei stellvertretende zentrale Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte** beschäftigt sind. Die Arbeitsweise des Frauen\*- und Gleichstellungsbüros ist intersektional und multiperspektivisch. Das bedeutet, dass die spezifischen Erfahrungen durch die Überschneidung gesellschaftlicher Positionierungen anerkannt und bei der Gestaltung der Gleichstellungspolitik an der ASH Berlin weitgehend berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Organisationsentwicklung der ASH hat Ende 2021 der neue **Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation (InPuT)** seine Arbeit aufgenommen. Unter Leitung der zentralen Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten werden hier die Themen (Geschlechter-)Gleichstellung, Antidiskriminierung, Antirassismus & Empowerment und Diversity auf zentraler Ebene konzeptionell, beratend und serviceorientiert bearbeitet. Die Förderung intersektionaler, differenzsensibler Perspektiven und der Abbau diskriminierender Strukturen sind maßgebliche Ziele des Arbeitsbereiches. Teil des InPuT-Teams sind das **Frauen\*- und Gleichstellungsbüro** sowie die **Bereiche Antidiskriminierung, Antirassismus & Empowerment** und **Diversity**. Ebenfalls im Arbeitsbereich InPuT angesiedelt ist das **Familienbüro der ASH** sowie die dazugehörige **Kinderbetreuung**.

Der Arbeitsbereich wird wissenschaftlich im Rahmen der „**sage SAGE!**“-**Schwerpunktprofessur Gleichstellung, Diversity, Antidiskriminierung** durch **Prof. Dr. Nivedita Prasad** begleitet. Eine enge Zusammenarbeit findet mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, wie der **Kommission für Barrierefreiheit**, dem **Frauen\*rat**, der **Diversity & Social Justice Kommission** sowie der **Antidiskriminierungskommission** statt.

Mit der Einrichtung von Fachbereichen an der ASH werden auch **dezentrale Gleichstellungsstrukturen** geschaffen. So gibt es seit dem Sommersemester 2023 an den beiden neuen Fachbereichen jeweils einen **dezentralen Frauen\*- und Gleichstellungsrat** und eine **dezentrale Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte** sowie perspektivisch dezentrale stellvertretende Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte geben.

## 2. Datenerhebungen und Monitoring

Regelmäßig zu Beginn eines jeden Semesters werden **Daten zur Geschlechterverteilung (weiblich, männlich, divers oder keine Angabe) unter den Studierenden und Absolvent\_innen** für das interne Berichtswesen und die Meldung an das Statistische Landesamt erhoben.

Für Beschäftigte, d.h. **Professor\_innen, Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen, Lehrbeauftragte und Verwaltungsmitarbeiter\_innen** werden **Daten zur Geschlechterverteilung (weiblich, männlich, divers oder keine Angabe)** jedes Semester für das interne Berichtswesen und einmal jährlich für die Meldung an das Statistische Landesamt erhoben.

Die Daten werden u.a. jährlich im **Leistungsbericht der Hochschule** veröffentlicht.

Derzeit wird ein umfassendes Gender- und Diversity-Monitoring für die Hochschule entwickelt.

## 3. Schulungen

Das Frauen\*- und Gleichstellungsbüro bietet regelmäßig ein [Bildungsprogramm zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit](#) an. Das Programm umfasst drei Bereiche: Die **Vermittlung von Gender-Inhalten und -Kompetenzen** - für alle Menschen, die **Vermittlung von Schlüsselkompetenzen - für Frauen\*** und **Empowerment-Workshops - für spezifische Gruppen von Personen**, die u.a. hinsichtlich ihres Geschlechts marginalisiert werden. Das Bildungsprogramm ist offen für ASH-Angehörige aller Mitgliedergruppen sowie für externe Interessierte. Das Programm soll gemäß dem Gleichstellungskonzept der ASH unter Aufnahme von Diversity-Aspekten und Etablierung eines intersektionalen Bildungsansatzes (weiter) ausgebaut werden. Hierfür sind bspw. Kooperationen mit der schwerbehindertenbeauftragten Person der Hochschule sowie mit Expert\_innen im Bereich Geschlechtervielfalt geplant.

Darüber hinaus sieht auch das Gleichstellungskonzept der ASH verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen vor. So sollen zukünftig regelmäßig **Weiterbildungen für alle Hochschulmitglieder zu Gender- und Diversitätsperspektiven, Antidiskriminierung sowie den damit verbundenen gesetzlichen Grundlagen (LGG, AGG und LADG)** angeboten werden. Das Frauen\*- und Gleichstellungsbüro prüft gemeinsam mit der Hochschulleitung, wie der **Aufbau eines internen Schulungsangebots zur Ausbildung und Vertiefung von Gender- und Diversity-Kompetenz** gestaltet werden kann. Angesprochen werden vor allem (neuberufene) Professor\_innen, Lehrbeauftragte und Verwaltungspersonal. Personen, die an der ASH Berlin Promovend\_innen betreuen und beraten, sollen durch **verpflichtende Fortbildungen und Beratungen in Diversity-, Gender- und Antidiskriminierungskompetenzen** geschult und für unterschiedliche Lebensrealitäten von Promovend\_innen und Promotionsinteressierten sensibilisiert werden.

## Empfohlene Themen und Maßnahmenbereiche

### 4. Work-Life-Balance und Organisationskultur

#### *Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie*

Die ASH Berlin unterstützt alle Hochschulangehörigen bei der Balance von Arbeit und anderen Lebensbereichen. Sie gibt ihnen Hilfestellung bei der Übernahme sozialer Verantwortung für ihre Familien und die Menschen, mit denen sie in einer engen, solidarischen Bindung leben.

Hierfür wurde an der ASH im Jahr 2018 ein [Familienbüro](#) eingerichtet und mit einer Koordinationsstelle ausgestattet. Das Familienbüro führt regelmäßig **Informationsveranstaltungen und Beratungen zu Familienthemen**, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in der Hochschule durch und pflegt die **Webseite zu den Vereinbarkeitsmaßnahmen an der ASH Berlin**. Im Familienbüro angesiedelt ist zudem die Kinderbetreuung der ASH. Bei dieser handelt es sich um ein Notfall-Angebot für die Kinder aller Angehörigen und Mitgliedergruppen der ASH. Betreut werden können Kinder im Alter von sechs Monaten bis zur Einschulung und für maximal vier Stunden am Tag.

Das Familienbüro arbeitet auch in der Berliner Runde der Hochschulen zu Familienthemen mit. Die ASH Berlin hat des Weiteren die **Selbstverpflichtung „Charta Familie in der Hochschule“** unterzeichnet und ist Mitglied im **Best Practice Netzwerk „Familie in der Hochschule e.V.“**.

#### *Organisationskultur*

Das [Leitbild der ASH](#) strebt einen **respektvollen, fairen, differenzsensiblen und wertschätzenden Umgang miteinander** an, der die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulangehörigen ermöglicht. Alle Mitglieder der Hochschule sind verpflichtet, Diskriminierung entgegenzuwirken.

Im Februar 2020 hat die ASH Berlin erstmals eine [Satzung zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking](#) an der ASH Berlin erlassen. Ziel der Satzung ist es, Benachteiligungen insbesondere aus Gründen der ethnischen Herkunft, aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des Aussehens, der geschlechtlichen Identität und geschlechtlicher Zuschreibungen, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des Status, des Lebensalters, der Sprache, des Familienstatus, einer Schwangerschaft, und/oder der religiösen und/oder weltanschaulichen Orientierung oder politischen Gesinnung innerhalb des Hochschullebens zu verhindern und zu beseitigen. Die Satzung wendet aktuelle rechtliche Diskriminierungsverbote und Schutzgebote an der ASH Berlin an und erweitert diese. Sie gibt der ASH Berlin eine umfassende Struktur für die Prävention von Diskriminierung sowie die Beratung und das Beschwerdemanagement in Fällen von Diskriminierung.

In Fällen von Diskriminierung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Mobbing oder Stalking stehen an der ASH Berlin ein Netzwerk qualifizierter und niedrigschwelliger **Antidiskriminierungsberater\_innen** zur Verfügung. Diese bieten eine vertrauliche und wenn gewollt anonyme Erstberatung an und können über weitere Schritte wie die Weitervermittlung an externe Beratungsstellen oder auch das offizielle **Beschwerdeverfahren** an der ASH informieren. Das Beschwerdeverfahren und die Besetzung der Beschwerdestelle sind in der Antidiskriminierungssatzung der ASH festgelegt. Die **Beschwerdestelle** fungiert auch als

Beschwerdestelle nach §13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es besteht die Möglichkeit, anonyme Beschwerden einzureichen.

Im Wintersemester 2022/23 startet zudem ein interner **Diversity-Organisationsentwicklungsprozess** an der ASH, der die Themenschwerpunkte Antirassismus und Inklusion umfasst und den Bereich Studium und Lehre fokussiert. Die Steuerung seitens der Hochschule übernimmt ein Steuerkreis, dem u.a. auch Teile der Hochschulleitung angehören. In einem partizipativen Prozess unter Leitung des Steuerkreises sollen innerhalb von zwei Jahren gemeinsam mit der zuständigen Kommission für Diversity & Social Justice sowie weiteren relevanten Akteur\_innen ein Diversity-Konzept sowie ein Aktionsplan für die ASH Berlin erstellt werden.

### **Geschlechtergerechtigkeit in Führung und Entscheidungsfindung**

Die ASH Berlin weist seit ihrer Gründung als Fachhochschule 1971 in allen Mitgliedergruppen einen hohen Frauen\*anteil auf. Aktuell liegt der Frauen\*anteil in sämtlichen Mitgliedergruppen bei zum Teil deutlich über 50 Prozent. **In der Hochschulleitung sind im Juni 2023 alle vier Positionen mit Frauen\* besetzt.**

Die **Berufungsordnung der ASH Berlin** sieht analog § 73 Abs. 3 BerlHG vor, dass mindestens 40 von Hundert der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission Frauen\* sein sollen und die Hälfte davon Hochschullehrer\_innen. Ausnahmen von dieser Regelung bedürfen der Zustimmung der Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten. Wird in einem Berufungsverfahren mindestens eine Frau\* listenplatziert, soll auch mindestens ein Gutachten durch eine Gutachterin\* erstellt werden.

Mit ihrem Gleichstellungskonzept 2021-26 verpflichtet sich die ASH Berlin weiterhin dem **Kaskadenmodell**. Dieses sieht vor, dass sich der Anteil von Frauen\* auf einer Ebene an dem Frauen\*anteil der darunterliegenden Ebene orientieren soll.

### **Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen von Rekrutierungen und beruflicher Weiterentwicklung**

Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren werden von der zentralen Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen\* bzw. an den Fachbereichen von den neuen dezentralen Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Eines der wichtigsten Gleichstellungsziele der ASH Berlin ist eine Repräsentanz von Professorinnen\* entsprechend dem Anteil von Studentinnen\* zu erreichen (Kaskadenmodell). Durch eine **geschlechtersensible Berufungspraxis** konnte der Frauenanteil unter den Professor\_innen in den vergangenen 15 Jahren deutlich gesteigert werden. Während im Jahr 2005 bei einem Frauenanteil von 74% unter den Student\_innen lediglich 52% der Professuren mit Frauen\* besetzt waren, lag der Frauen\*anteil bei den Professuren im Wintersemester 2020/21 bei rund 70 %. Damit bleibt er jedoch noch immer hinter dem Frauen\*anteil unter den Studierenden zurück, der zum gleichen Zeitpunkt bei rund 75% lag.

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen im Bereich der akademischen Personalentwicklung sind daher weiterhin sehr relevant. Das Gleichstellungskonzept 2021-2026 der ASH sieht deshalb u.a. vor, die **Berufungsordnung unter Gender- und Diversity-Aspekten sowie antidiskriminierungs- und rassismuskritisch zu überarbeiten**. Auch die **Anerkennung von Familienzeiten** bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Bewerber\_innen („akademisches Alter“) soll durch die Berufungsordnung vorgeschrieben und in ihr geregelt werden. Zudem sollen **Dual Career Angebote** in die Berufungsverhandlungen eingebunden werden.

Ein weiteres Schwerpunktthema an der ASH Berlin bleibt die Förderung von Wissenschaftler\_innen – und speziell die von Frauen\* – in der Qualifikationsphase. Mit der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes im Jahr 2021 haben Hochschulen für angewandte Wissenschaften das Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche erhalten. Die ASH hat bereits ein Promotionskonzept erarbeitet mit dem sie **nachhaltige Promotionsstrukturen etablieren und gender-, diversity- und diskriminierungssensibel gestalten will**.

Trotz hoher Frauen\*anteile von zuletzt rund 80 % unter den Verwaltungsmitarbeiter\_innen im Wintersemester 2021/22 gibt es auch an der ASH im Bereich der Verwaltung Hinweise auf eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. So sind relativ zu den Beschäftigtenzahlen mehr Männer\* als Frauen\* Führungskräfte und hinsichtlich der tariflichen Eingruppierung finden sich Männer überproportional in den höher dotierten Tarifgruppen.

Die ASH hat sich deshalb mit ihrem Gleichstellungskonzept zum Ziel gesetzt, Lohnungleichheit entgegenzutreten und **Entgeltgleichheit für alle Geschlechter** sowie eine **Aufwertung stereotyp weiblich konnotierter Aufgabenbereiche** herbeizuführen. Dies soll u.a. erfolgen durch die **Prüfung zur Durchführung eines EG-Checks** und die gezielte frühzeitige **Förderung von zukünftigen weiblichen Führungskräften**, wie die frühzeitige Besetzung von Stellvertreter\_innenpositionen mit weiblichen Führungskräften und deren gleichberechtigte Einbeziehung in Führungsteams. Seit Beginn des Jahres 2023 existiert an der ASH eine **Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten**, die allen Beschäftigten ermöglicht, 50 % ihrer Arbeitszeit im Home-Office zu arbeiten und damit zur **Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, auch für Führungskräfte** beiträgt.

### **Integration von Gender Dimensionen in Forschung und Lehre**

In der Tradition Alice Salomons und der Entwicklungen der (Fach)Hochschule seit den 1970er Jahren spielt Gender in Forschung und Lehre eine große Rolle. An der ASH Berlin gibt es mehrere **Professuren mit expliziter Gender- oder Diversity-Denomination**. Dies sind „Handlungsmethoden und geschlechterbezogene Ansätze in der Sozialen Arbeit“, „Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik mit Schwerpunkt Diversity, insbesondere Gender“ und „Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt diversitätsbewusste Ansätze in Theorie und Praxis“, die alle in der Sozialen Arbeit angesiedelt sind.

Im Bereich der Lehre sind Gender- und Gleichstellungsthemen in den Studiengängen der Sozialen Arbeit gut verankert. Im Bereich Erziehung und Bildung ist dies vergleichsweise weniger stark der Fall. Im Bachelor-Studiengang Pflege ist der Schwerpunkt Diversity neben der Gerontologie Teil des Curriculums.

Das Gleichstellungskonzept 2021-2026 der ASH sieht insbesondere folgende Maßnahmen zur Förderung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre vor:

**Gender- und Diversity-Kompetenz in Forschung und Lehre soll zukünftig als erwünschte Kompetenz in allen Ausschreibungen von Professuren** enthalten sein. Die Berufsordnungsordnung berücksichtigt diesen Aspekt bisher nicht. Es soll ein entsprechender Antrag in die zuständigen Gremien eingebracht werden, der die Aufnahme der Kriterien sowohl hinsichtlich der Forschungsleistung („Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung“) als auch hinsichtlich der Lehrkompetenz ("Kenntnisse und Anwendung gender- und diversity-sensibler Didaktik") vorschlägt.

Angestrebt wird auch die **Implementierung von Gender als Querschnittsthema in allen Studienordnungen, Studienplänen und Modulhandbüchern**. In Absprache mit dem Studierendenzentrum und den Studiengangsleitungen werden Möglichkeiten der Evaluation geprüft. Darüber hinaus wird eine Übersicht zur an der ASH Berlin angebotenen Lehre mit Gender- und/ oder Diversity-Bezug erstellt. Dieser Prozess wird vom Frauen\*- und Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Kommission für Lehre und Studium entwickelt. Er dient der Dokumentation, aber auch als Motivation und Inspiration für die Lehrveranstaltungsplanung.

Die Forschung zu Gender soll an der ASH in allen Fachbereichen weiter gestärkt und ausgebaut werden und zu diesem Zweck u.a. die **Einrichtung eines Preises für Genderforschung** geprüft sowie die **öffentliche Darstellung von Gender- und Diversity-Forschung** an der ASH überarbeitet werden.

### **Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt und Belästigung**

Als Arbeitsstätte und Ausbildungsinstitution ist es Aufgabe der ASH, Hochschulangehörige vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen und Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer Prävention von SBDG beitragen. Dies gilt im Besonderen mit Blick auf hierarchische Abhängigkeiten, wie sie sich an der Hochschule durch die Betreuung von Studierenden oder durch Beschäftigungsverhältnisse ergeben.

Auch deshalb wurde an der ASH Berlin eine **Antidiskriminierungssatzung zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking** entwickelt (siehe auch oben unter *Organisationskultur*). Die Satzung dient dazu, für Diskriminierungspotenziale zu sensibilisieren und Diskriminierung an der Hochschule entschlossen entgegenzutreten. Sie zeigt Beratungsangebote und Beschwerdeverfahren auf. Zum Schutz Betroffener von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt besteht die Möglichkeit, auch anonym ein **Beschwerdeverfahren** einzuleiten und so die eigenen Persönlichkeitsrechte zu schützen. Im Rahmen der Antidiskriminierungssatzung wurde an der ASH Berlin zudem seit März 2020 ein **Netzwerk von qualifizierten Erstberater\_innen** aufgebaut, um Hochschulangehörigen eine niedrigschwellige Erst- und Verweisberatung in Fällen von Diskriminierung, SBDG, Mobbing und Stalking zu bieten. Die beratenden Personen, die zu unterschiedlichen Mitgliedergruppen der ASH Berlin gehören, bieten zusätzlich oder im Rahmen ihrer Tätigkeit als Erstanlaufstellen Ratsuchenden die Möglichkeit, vertraulich und auf Wunsch anonym über ihre Erfahrung zu sprechen, diese einzuordnen und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten. Diese neu geschaffenen Strukturen, die Antidiskriminierungssatzung und das Berater\_innennetzwerk sowie die **Beschwerdestelle** wurden



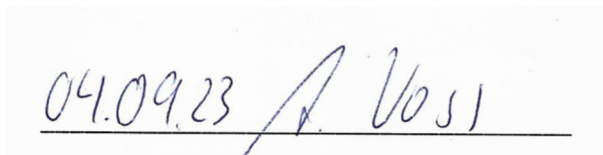
inzwischen nachhaltig verankert, um den Schutz von (potenziell) von SBDG betroffenen Hochschulangehörigen noch stärker in den Blick zu nehmen.

Im Rahmen des Frauen\*bildungsprogramms des Frauen\*büros werden für Frauen, trans, inter und nicht-binäre Personen **spezifische Empowerment-, Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungstrainings** angeboten. Dies dient insbesondere der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Teilnehmenden auf dem Weg zur Hochschule oder im Kontext digitaler Kommunikation.

Am **Aktionstag gegen patriarchale Gewalt**, der jährlich **am 25. November** stattfindet, finden an der ASH Aufklärungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen statt.

Die Antidiskriminierungsatzung ist ein wichtiger Baustein zum Schutz vor SDGB an der Hochschule. Zusätzlich dazu bedarf es eines Sicherheits- und Schutzkonzeptes, welches systematisch Unterstützungsschritte bei, vor allem auch externen, Bedrohungen an der Hochschule festlegt und Betroffenenenschutz in den Mittelpunkt rückt. Der Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation (InPuT) hat Mittel für die vierjährige Finanzierung einer Referent\_innenstelle in Vollzeit sowie zusätzliche Sachmittel für die **Erarbeitung eines Schutzkonzeptes zu SBDG und Antifeminismus im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP)** eingeworben. Die ASH Berlin wird ein entsprechendes Schutzkonzept bis Ende 2026 erarbeiten und implementieren.

Darüber hinaus sollen an der ASH künftig **regelmäßige Schulungen zum Thema (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt** angeboten werden. Diese dienen der Sensibilisierung von Hochschulangehörigen und sollen die Wahrnehmung für Diskriminierung schärfen sowie Betroffenen erste Informationen über Beratungs- und Unterstützungsangeboten geben.

A handwritten signature and date on a white background. The date '04.09.23' is written on the left, and the signature 'A. Voss' is written on the right, both in black ink.

Datum                      Unterschrift Prof. Dr. Anja Voss  
Prorektorin Studium, Lehre und Digitalisierung