



ZI Lateinamerika-Institut

# Frauenförderplan

2025-2026

19.11.2024

## Gliederung des Frauenförderplans:

### Inhaltsverzeichnis

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten
- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
  - a. Organisationsstruktur und -kultur
  - b. Personal
  - c. Studium & Lehre
  - d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
  - e. Geschlechter- und Diversityforschung
  - f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
- IV. Maßnahmen des Zentralinstitutes

## I. Allgemeine/ übergreifende Zielformulierungen

Der Frauenförderplan des ZI Lateinamerika-Instituts orientiert sich an den übergeordneten Zielen, Gleichstellung transversal für alle Bereiche der Hochschule zu verstehen, geschlechtsbezogene Gleichstellung mit anderen Diversitätsaspekten zusammenzudenken und den hohen Status Quo in Bezug auf die Gleichstellung und Förderung von Frauen (gerade auch im Bereich der Professuren) zu untermauern. Am ZI Lateinamerika-Institut wird Gleichstellung transversal in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre sowie Nachwuchsförderung und Internationalisierung betrachtet. Hierbei haben die Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karrierechancen und Karriereplanung, sowie ein diskriminierungsfreier Arbeits- bzw. Studienplatz für alle Statusgruppen einen hohen Stellenwert. Darüber hinaus hat am Lateinamerika-Institut die Geschlechterforschung eine lange Tradition. Das bereits mit der Bologna-Reform 2005 implementierte Profil „Geschlechterverhältnisse, Transformationen, Lebensformen“ ist fest in den Masterstudiengang Interdisziplinäre Lateinamerikastudien verankert und wird von vielen Masterstudierenden des Institutes gewählt. Insbesondere internationale Studierende, die über verschiedene Kooperationsverträge (Direktaustausch, Erasmus, etc.) ans ZI Lateinamerika-Institut kommen, sind sehr interessiert an diesem Studienschwerpunkt. Darüber hinaus kooperiert das LAI mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ des Otto-Suhr-Instituts für Politikwissenschaft.

Bezüglich der Bilanz zur Umsetzung des letzten Frauenförderplans ist anzumerken, dass die Maßnahme zur Familienfreundlichkeit gut aufgenommen, jedoch nicht in Anspruch genommen wurde – was auch auf die personelle Fluktuation zurückzuführen ist. Die Umfrage zur Pandemie wurde nicht umgesetzt, da nach einem Stimmungsbild am LAI festgestellt wurde, dass das Thema nach Ende der Pandemie als übersättigt wahrgenommen wurde. Die W2-Professur in der Soziologie, die im Rahmen des BCP-Programms beantragt wurde, wurde von der BCP-Kommission leider nicht empfohlen. Die SHK-Stelle mit dem Schwerpunkt Vielfalt ist leider ausgelaufen und kann derzeit nicht neu besetzt bzw. ausgeschrieben werden. Alle anderen Maßnahmen wurden jedoch umgesetzt bzw. durchgesetzt.

Da das LAI bereits einen sehr hohen Frauenanteil hat, wird auf Punkt V. verzichtet, da dieser bereits in Abschnitt II behandelt wird und sich die Maßnahmen des LAI eher an konkreten Initiativen als an Zielquoten orientieren.

**II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten**

Geschlechtersituation nach Statusgruppen

Status	2022	% Frauen	2023	% Frauen	2024	% Frauen	Durchschn itt 2022-2024
Studierende (Köpfe je Fachsemester)	265	75,1 %	246	71,1%	224	70,5%	72,4%
Absolvent*innen (Köpfe je Fachsemes- ter)	59	79,7%	46	84,8%		%	%
Promotionsstudie-rende (Köpfe je FS)	4	100%	2	100%		%	%
abgeschlossene Pro-motionen	2	100%	1	100%		%	%

Tabelle 1: Studierende und Promovierende

Wie in Tabelle 1 zu erkennen, liegt der Anteil weiblicher Studierender 224 am LAI bei 70,5%. Das ist im Vergleich zu 2022 fast 5% weniger, allerdings werden nicht-binäre Personen in dieser Statistik nicht erfasst. Das LAI hat eine hohe Zahl von Promotionsstudierenden, darunter viele Frauen, diese werden jedoch ausschließlich an den Fachbereichen ausgewiesen. Da die weiteren Zahlen für 2024 noch nicht zur Verfügung stehen, können hier keine abschließenden Bewertungen gemacht werden.

Status	2022	Frauenanteil	2023	Frauenanteil	2024	Frauenanteil	Durchschn itt 2022-2024
stud. Hilfskräfte (BVZÄ) <sup>1</sup>	14,3	81,1%	16,7	72,7%	14	78,6%	77,2%
Wissenschaftlicher Mit-telbau (BVZÄ)	46,5	67,1%	40,3	63%	44	61,4 %	63,9%
davon drittmittelfinan-ziert	29,4	64%	24,2	59,9%	27	59,3 %	61,2%
davon Vollzeit	22,4	68,8%	19,4	63,9%	10,0	70%	67,2%
davon Teilzeit	24,1	65,5%	20,9	62,2%	7,0	57,1%	63%

- davon drittmittelfinanziert	17,6	68,4%	13,9	62,9%			
WiMi Dauer	6,0	100,0%	4,0	100,0%	2,0	100,0%	100,0%
Professor*innen W1	0,5	100%	1	50,0%	1	50%	50%
Professor*innen W2 auf Zeit							
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	1	50%	1	50,0%	1	50%	50,0%
Professor*innen W3/C4	1,5	66,7%	1,5	66,7,0%	1,5	66,7%	66,7%
Professuren unbefristet	2,5	60%	2,5	60%	2,5	60%	60%
Neuberufungen	0	0,0	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
<hr/>							
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ <sup>1</sup> )	5,2	92,1%	6,8	96,3%	7	100%	96,5%
davon Vollzeit	4	100%	6	100,0%	5	100,0%	100,0%
davon Teilzeit	1,2	64,7%	0,8	66,7%	2	100%	83,1%
davon Verwaltung und Sekretariat	5	95%	6,8	96,3%	5	100%	97%

Tabelle 2: Beschäftigte

Bei den studentischen Beschäftigten ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 um 10,9% gesunken. Im wissenschaftlichen Mittelbau ist der durchschnittliche Frauenanteil mit 63,9% um 1,7% gesunken, liegt aber immer noch bei über 70%. Auch hier, wie oben erwähnt, werden nicht-binäre Personen in dieser Statistik nicht berücksichtigt. Der Frauenanteil im Bereich der drittmittelfinanzierten Stellen sinkt 2024 auf 59,3%. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in Teilzeitstellen sinkt signifikant von 65,5% in 2022 auf 57,1% in 2024.

Der Anteil weiblicher Professorinnen ist am LAI weiterhin sehr hoch und liegt bei über 60%.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal, namentlich Verwaltung und Sekretariat, ist der Frauenanteil mit durchschnittlich 97% sehr hoch und ist seit 2020 um 7,1% gestiegen. Alle Vollzeitstellen Stellen werden zu 100% von Frauen besetzt. Da das LAI mit seinem hohen Frauenanteil bereits einen eigenen Standard in Bezug auf Zielquoten setzt, wird es wichtig sein, insbesondere die 97 % der Verwaltungsangestellten zu stärken, die nicht nur alle Verwaltungsprozesse des LAI abwickeln, sondern durch ihre Präsenzpflicht auch einen Großteil der Fürsorgearbeit am LAI leisten. Zudem wäre es wünschenswert, auch nicht-binäre Geschlechtsidentitäten in diesen Statistiken zu erfassen.

### III. Hinweise zum Kapitel „Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern“

#### a. Organisationsstruktur- und kultur

Das ZI Lateinamerika-Institut zeichnet sich durch eine Kultur der Vielfalt aus. Diese zeigt sich einerseits an einem hohen Frauenanteil (siehe II) sowie andererseits an einer hohen Zahl von internationalen Studierenden und Lehrenden, insbesondere aus Lateinamerika, und umfasst somit viele Personen unterschiedlicher nationaler und ethnischer Zugehörigkeiten. Dennoch kann die Bedeutung der Frauen- und Diversitätsförderung noch stärker gemacht und institutionalisiert werden. Für eine stärkere Sichtbarkeit der Frauenbeauftragten, eine breitere Thematisierung von Gender und Diversität sowie der Frauenförderung am Institut, ist ein spezifischer Themenbereich auf der Homepage des ZI Lateinamerika-Instituts eingerichtet worden, der anstehende Beratungsangebote, Gleichstellungsaktivitäten und thematisch passende Fortbildungen und Projekte veröffentlicht werden. Das LAI kann derzeit eine W1-Stelle auf Zeit vorweisen, die einen Schwerpunkt in der Genderforschung hat und mit einer Frau besetzt ist. Von den sechs festen Professuren sind aktuell drei mit Frauen besetzt. Im Rahmen des anstehenden Generationenwechsels und der laufenden Berufungsverfahren, wie beispielsweise der bevorstehenden Nachfolgeprofessur im Bereich der Soziologie, ist es das Ziel, möglichst viele Professuren erneut mit Frauen bzw. divers zu besetzen und den hohen Stellenwert der Genderforschung mit einem regionalen Fokus auf Lateinamerika weiter auszubauen.

#### b. Personal

**Zusammenfassung:** Das ZI Lateinamerika-Institut erzielt positive Ergebnisse in der Frauenförderung, besonders durch den hohen Anteil weiblicher Studierender und Mitarbeiterinnen. Ein Schwerpunkt liegt auf der beruflichen Entwicklung der qualifizierten Sekretärinnen (SoMisS), die zunehmend anspruchsvolle Aufgaben übernehmen. Dennoch fehlt es an klaren Prozessen zur beruflichen Weiterentwicklung und Stellenanpassung. Die SHK-Stelle „Vielfalt“ ist für das Institut von zentraler Bedeutung, da sie wichtige Aufgaben im Bereich Gleichstellung und Diversität wahrnimmt.

Im Bereich der Personalstruktur kann das ZI Lateinamerika-Institut sehr gute Zahlen in Bezug auf Frauenförderung vorweisen, da viele weibliche Studierende, studentische Beschäftigte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im festen Haushaltsbereich angestellt sind. Auch im Drittmittelbereich ist der Frauenanteil nach wie vor hoch; in Vollzeit sind mehr Frauen als Männer in diesem Bereich beschäftigt.

Bezüglich der Handlungsfelder liegt der Fokus auf der beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen in der Statusgruppe SoMisS (Sekretärinnen) am LAI: von 7 Mitarbeiterinnen besitzen 6 einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss, was sie zu hochqualifizierten Fachkräften macht. Die meisten Sekretärinnen sind längst nicht mehr nur mit klassischen Bürotätigkeiten betraut, sondern übernehmen eine Vielzahl von Aufgaben, häufig in verschiedenen Fremdsprachen, an der

Schnittstelle zwischen ProfessorInnen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Studierenden und der Verwaltung. Aufgrund ihrer Motivation streben sie jedoch eine berufliche Weiterentwicklung an und werden von ihren Vorgesetzten sehr geschätzt, die ihnen anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben übertragen. Im Gegensatz zu den temporären WiMi-Stellen verfügen diese Mitarbeiterinnen über umfangreiche berufliche Erfahrung und fundiertes Wissen, das besonders zur Bewältigung der komplexeren Herausforderungen der letzten Jahre, wie der Digitalisierung, der Internationalisierung und der zunehmenden Aufgaben im wissenschaftlichen Management, von Bedeutung ist. Dennoch gibt es an der FU Berlin keinen klaren Prozess zur beruflichen Weiterentwicklung oder zur Schaffung neuer Stellenprofile, die den Veränderungen in den Aufgaben der SoMisS in den letzten Jahren gerecht werden. Diese Bemühungen werden bislang nur begrenzt durch Programme wie Erasmus+ für Verwaltungspersonal oder durch Weiterbildungsangebote unterstützt. Aus einer Gleichstellungsperspektive wäre es notwendig, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten durch externe Weiterbildungen zu fördern, die Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern paritätisch zu gestalten und die Berufsbezeichnung dieses Arbeitsbereichs neu zu definieren (z.B. Office-Management, Verwaltungsassistent, projektbezogene Verwaltungsmitarbeiterin), da diese Position sowohl spezialisiertes Wissen als auch umfangreiche Erfahrung erfordert.

Bezüglich der eingangs, als auch im letzten Frauenförderplan festgeschriebenen SHK-Stelle „Vielfalt“, ist anzumerken, dass diese Stelle für das LAI aus verschiedenen Gründen von großer Bedeutung ist: Zum einen laufen alle wichtigen Prozesse und Studienangelegenheiten bei unserer Masterkoordinatorin zusammen, die derzeit keine unterstützende Stelle hat und somit einer zusätzlichen Belastung ausgesetzt ist. Zum anderen ist gerade am LAI das Prädikat „Vielfalt“ für diese Stelle von zentraler Bedeutung. Darüber hinaus stellt die Zugehörigkeit zur Statusgruppe Studierende eine wichtige Komponente dar, um im Sinne der Gleichstellung Machthierarchien entgegenzuwirken.

### c. Studium & Lehre

**Zusammenfassung:** Das ZI Lateinamerika-Institut setzt sich gezielt für die Förderung von Gendergerechtigkeit und Diversität ein, sowohl in der Lehre als auch in der Forschung. Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ und diverse Angebote wie mehrsprachige Beratungen und Mentoring-Programme wird den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierenden Rechnung getragen. Gender- und Diversitätsaspekte sind integraler Bestandteil der Lehrveranstaltungen und Projekte, wodurch eine inklusive und chancengerechte Studien- und Arbeitsumgebung geschaffen wird.

Das ZI Lateinamerika-Institut kooperiert mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ des FB Pol/Soz im Rahmen einer Kontingentvereinbarung; dies betrifft 2 Module des Genderprofils im MA Studiengang. Damit gibt es weitere Notwendigkeiten, Lehrende mit einer Expertise in der Geschlechterforschung am Lateinamerika-Institut einzustellen bzw. zu halten. Um für die heterogene Studierendenschaft des ZI Lateinamerika-Instituts ein besseres Beratungsangebot zu schaffen und die Studienbedingungen geschlechtergerecht zu gestalten sowie der Diversität und den verschiedenen Lebenslagen und Bedürfnissen gerecht zu werden, war die aus

der Qualitätsoffensive der FU 2016-2018 geförderte SHK-Stelle mit dem Schwerpunkt „Vielfalt“ von großer Bedeutung. Sie hatte die Aufgabe, insbesondere die Bedürfnisse hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit für Studierende zu adressieren, die von diversen, intersektional wirkenden gesellschaftlichen Ausschlussmechanismen betroffen sind. Die Information über Beratungsmöglichkeiten zum Thema Vielfalt sowohl beim Master-Koordinationsteam des LAI als auch bei weiterführenden Stellen in den letzten Jahren ist fester Teil der Einführungsveranstaltungen für neue Studierende geworden. Die Sektion zur “Studienberatung Vielfalt” wurde auf der Homepage des LAIs dementsprechend stetig aktualisiert und erweitert. Um auf die Diversität der Studierenden am LAI und ihrer Studien- und Lebenssituationen eingehen zu können, werden mehrsprachige Einzelberatungen bzw. Sprechstunden unter anderem zu Themen wie Identität, dem Studium mit Beeinträchtigung oder Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich durchgeführt. In Mentoring-Veranstaltungen und Workshops, die regelmäßig zu Themen wie Studienfinanzierung, Masterarbeitsthemenfindung oder Berufs- und Promotions-perspektiven vom Master-Koordinationsteam für alle Studierenden des LAIs organisiert werden, werden internationale Studierende stets bewusst adressiert und hinsichtlich möglicher Besonderheiten oder Herausforderungen beraten. Aus den Zielvereinbarungsmitteln ist geplant, die Orientierung in der Studieneingangsphase weiter zu verbessern und das Mentoring-Programm ab 2026 in Abstimmung mit anderen zentralen Instituten und der Fakultät für Politik- und Sozialwissenschaften (FB PolSoz) auszubauen sowie die Orientierung beim Übergang in Beruf und Praxis ab dem Sommersemester 2025 zu stärken.

Kurse, wie beispielsweise die Seminare „Transnationale Gendertheorie: Kritikfelder und Interventionen“, „Feministische Staatstheorien: aktuelle Krisendiagnosen und Transformationspotenziale“ sowie der Workshop „Reproduktive und sexuelle Rechte“, werden in Spanisch, Portugiesisch und Deutsch für alle Studierenden offen angeboten. Sie sind entweder durch eine Verknüpfung zwischen dem Genderprofil und anderen Profilbereichen oder als Wahlkurse zugänglich (weitere Informationen im Abschnitt e. Geschlechter- und Genderforschung). Projekte wie der Podcast „Wege weben: Stimmen von Migranten“, dessen Beiträge geschlechtsspezifische Schwerpunkte aufweisen und im Rahmen des Seminars „(In)mobilitäten und Gender in Lateinamerika“ im Sommersemester 2023 konzipiert und produziert wurden, eröffnen neue Möglichkeiten zur Wissensvermittlung und -produktion durch audiobasierte Medien.

Darüber hinaus ist ein Fokus auf Geschlechter- und Diversitätsaspekte ein wesentliches Element in allen am Institut angebotenen Lehrveranstaltungen. Im Arbeitsalltag des Master-Koordinationsteams ist es inzwischen etabliert, geschlechtsneutrale Anreden in der Kommunikation zu verwenden und die Studierenden und internationale Studieninteressierte verstärkt auch auf Spanisch und Portugiesisch anzusprechen. Dies spiegelt sich ebenso auf der Webseite des LAIs wider, auf der inzwischen einheitlich geschlechtergerechten Sprache verwendet wird und Werbemaßnahmen und Informationen auf Spanisch und Portugiesisch zu finden sind. Um diesen Aspekt zu stärken, sind für die Wintersemester 2024/25 und 2026/27 zwei Workshops zur gendersensiblen Sprache in der Lehre geplant, die aus den Zielvereinbarungsmitteln finanziert werden.

Abschließend und vor dem Hintergrund der Antidiskriminierung und Chancengleichheit, im Kontext der jüngeren politischen Entwicklungen im Land, ist weiterhin folgendes zu erwähnen: wie bereits erwähnt sind viele unserer Studierenden aus Lateinamerika und bringen damit nicht nur eine besondere Sensibilität für die Auswirkungen kolonialer und neo-kolonialer Machtstrukturen mit,

sondern damit auch eine Lebenssituation, die viele der Studierenden unseres Instituts als prekär empfinden – beginnend mit der Schwierigkeit Wohnraum zu finden bis hin zu Angst frei ihre Meinung zu äußeren (aus Angst ihr Visum zu verlieren). Für eine diskriminierungssensible Universität, gerade auch im Hinblick auf Chancengleichheit, ist dies wichtig zu erwähnen, da diese im aktuellen bildungspolitischen Kontext nicht mehr gegeben ist.

#### d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

**Zusammenfassung:** Seit 2018 gibt es am LAI ein Eltern-Kind-Zimmer; in der Lehrplanung wird auf familienfreundliche Zeiten geachtet, wobei auch flexible Arbeitsregelungen, die bereits während der Pandemie erprobt wurden, Chancengleichheit fördern und insbesondere für Eltern und Menschen mit Fürsorgeverantwortung wichtig sind; zudem besteht ein Bedarf, die finanziellen Aspekte von Dienstreisen für Forschende mit Familienverpflichtungen stärker zu berücksichtigen.

Seit 2018 gibt es im LAI auch ein Eltern-Kind-Zimmer mit Spielsachen, Wickeltisch und Arbeitsplatz für Eltern. In der Lehrplanung wird seit langem darauf geachtet, dass verpflichtende Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten liegen. Die Verwaltungsangestellten (SoMis), die andere Präsenzpflichten haben, sollten diese Zeiten für Terminlegungen besonders berücksichtigt werden. Hierzu ist zu sagen, dass die neuen Regelungen zum Flexiblen Arbeiten positiv aufgenommen wurden, wobei sich bereits in der Corona Zeit gezeigt hat, dass Mitarbeitende am LAI auch von zu Hause sämtlich Arbeitsprozesse zuverlässig und kompetent erledigen können. Gerade für Eltern oder Menschen mit Fürsorgeverantwortung ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten – und Räume wichtig im Hinblick auf Chancengleichheit, die auch impliziert, dass Care-Arbeit, wenn schon nicht vergütet, zumindest berücksichtigt wird.

In Bezug auf die Lehrenden gibt es den Bedarf, bei notwendigen längeren Dienstreisen (z. B. mehrwöchiger oder mehrmonatiger Forschungsaufenthalt in Lateinamerika) die eingetragenen Lebenspartnerschaften, Ehen und Kinder finanziell zu berücksichtigen. Dies ist bisher aufgrund von formellen Einschränkungen innerhalb der Universitätsverwaltung nicht möglich. Die DFG unterstützt diese Maßnahmen schon teilweise (z. B. bei Postdoc-Forschungsstipendien) aber nicht ausreichend, sodass Forschungsarbeit gerade für Personen mit Fürsorgeverpflichtungen sehr erschwert ist. Dabei ist auch zu beachten, dass die Schulsysteme anderer Länder, gerade im Globalen Süden, finanzielle Herausforderungen und Hürden darstellen, die wir nicht berücksichtigen oder mitdenken, was der Internationalisierung und Gleichstellung an der Universität entgegenwirkt. Bei uns am Institut gab es Fälle, in denen wichtige Forschungsreisen abgesagt werden mussten, da die Schulbetreuung der Kinder nicht gegeben – bzw. finanzierbar – war. Dies ist eine Hürde für Forschende mit elterlichen Fürsorgeaufgaben, die im Sinne der Gleichstellung und Chancengleichheit berücksichtigt werden muss.

### e. Geschlechter – und Diversityforschung

**Zusammenfassung:** Am Lateinamerika-Institut zeichnen sich zahlreiche Forschungsprojekte, -arbeiten und Lehrveranstaltungen durch genderkritische, feministische sowie postkoloniale Ansätze aus, wobei ein wachsender Fokus auf Antidiskriminierung und Aktivismus als Wissensproduktion gelegt wird; aufgrund des großen Interesses der Studierenden müssen Gender-, Intersektionalitäts- und Diversitätsforschung weiterhin als zentrale Themen in der Lehre und den Stellenbeschreibungen etabliert werden.

Inhaltlich zeichnen sich zahlreiche Forschungsprojekte, -arbeiten und Lehrveranstaltungen am Lateinamerika-Institut durch genderkritische, feministische sowie postkoloniale/dekoloniale Ansätze aus. Beispiele hierfür sind die Veröffentlichung „Vielfältige Körper. Ästhetik der körperlichen Vielfalt in Spanien und Lateinamerika im 20. und 21. Jahrhundert“, das Forschungsprojekt „Kämpfe von Migrant\*innen: Organisatorische Praktiken, Gemeinsamkeiten und Betreuung in Räumen der (In)Mobilität“, gefördert vom Maria Sybilla Merian Center, sowie die in Abschnitt c. genannten Seminare und Workshops. Veranstaltungen zu queeren und feministischen Bewegungen, feministischen Entwicklungsperspektiven sowie zu Gender- und Diversitätstheorien gehören erkennbar zum regelmäßigen Angebot des LAIs. Zudem wird zunehmend Gewicht auf Antidiskriminierung und Aktivismus als Formen der Wissensproduktion und -aufarbeitung gelegt. Die steigende Präsenz von Gender- und Diversitätsthemen in öffentlichen Debatten spiegelt sich in der thematischen Bandbreite des ZIs wider und wird dort auch kritisch beleuchtet. Da im Masterstudiengang des Lateinamerika-Instituts keine eigenständige Professur im Bereich Gender existiert, müssen Kapazitäten geschaffen werden, um die systematische Weiterentwicklung dieses Bereichs zu sichern – insbesondere unter Berücksichtigung des großen Interesses der Studierenden, sich auf diese Themen zu spezialisieren. Gender-, Intersektionalitäts- und Diversitätsforschung müssen daher weiterhin als zentrale Schwerpunkte in Stellenbeschreibungen und Denominationen verankert bleiben.

### f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

**Zusammenfassung:** Am ZI Lateinamerika-Institut werden regelmäßig Lehrveranstaltungsevaluierungen zur respektvollen Behandlung der Studierenden durchgeführt. Gezielte Maßnahmen wie Workshops zur gendersensiblen Sprache und intersektionalen Wissensansätzen sowie die Förderung von Genderprojekten stärken die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre.

Am ZI Lateinamerika-Institut werden jedes Semester Lehrveranstaltungsevaluierungen durchgeführt, die explizit abfragen, ob sich die Dozierenden den Studierenden gegenüber respektvoll verhalten, unabhängig von Geschlecht und/oder Ethnizität.

Zur stärkeren Verzahnung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre wird ein Maßnahmenpaket angeboten, das gezielt auch Studierende fördert. Im Bereich „Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt“ wird es unter anderem zwei Workshops zur gendersensiblen Sprache geben, um ein sensibleres Sprachbewusstsein zu fördern. Ein weiterer

Workshop, „Intersectional Knowledges: Advancing Diversity through International Cooperation,“ bietet wertvolle Perspektiven zur Förderung von Gleichstellung und Diversität durch internationale Zusammenarbeit. Ein zusätzlicher Workshop für Studierende zu den Themen Migration, Diversity und Gender ermöglicht vertiefte Einblicke und den Austausch über aktuelle Fragen und Herausforderungen in diesen Bereichen und soll auch gerade den Studierenden als Plattform dienen.

Die leistungsorientierten Sachmittel werden an die dezentrale Frauenbeauftragte ausgezahlt, sodass sie auf Antrag kleine Projekte mit Genderbezug fördern kann. In den Zielvereinbarungen wird der Bereich der Gleichstellung besonders hervorgehoben, wie etwa die in Abschnitt c. Studium und Lehre genannten Maßnahmen zur gendersensiblen Sprache in der Lehre und zur Verbesserung und Erweiterung des Mentoring-Programms zur Orientierung der Studierenden. Zudem wird aus den Zielvereinbarungsmitteln ein jährliches Coaching für Mitarbeitende im Bereich (Mehrfach-)Antidiskriminierung finanziert.

Des Weiteren soll es Usus bleiben einen Passus in die Seminarpläne einzubauen, in der explizit diese Thematik reflektiert und problematisiert wird (Bsp.: ‘Wie jeder soziale Raum sind Universitätskurse geprägt durch Ungleichheiten basierend auf Kriterien wie Gender, race, Klasse, Staatsbürgerschaft sowie einige andere. Dieser Kurs soll alle – inklusive der Dozierenden – dazu ermutigen, über unsere Position in einer strukturell ungleichen Welt zu reflektieren, mit dem Seminarraum als Mikrokosmos dieser Welt. Wir erwarten einen offenen, kooperativen, respekt- und rücksichtsvollen Umgang miteinander.’)

**IV. Hinweise zum Kapitel „Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung und Zielvorgaben“**

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt: 2x Workshop zum Thema gendersensible Sprache	Dez. FB / Diversity Beauftragte*	3000	ZV	31.01.2026
Workshop: „Intersectional Knowledges: Advancing Diversity through International Cooperation“ mit 2-3 ausgewiesenen Expert*innen aus Lateinamerika	Dez. FB / Diversity Beauftragte*	3000	ZV	31.12.2026
Workshop mit Studierenden zum Thema Migration und Diversity / Gender	Dez. FB / Diversity Beauftragte*	3000	ZV	WiSe 2026/27
Ausschreibung und Neu-Besetzung der SHK-Stelle mit Schwerpunkt „Vielfalt“	Auf zentraler Ebene verhandelt			