



BCP

Berliner
ChancengleichheitsProgramm

In der Vielfalt erfolgreich!

Berliner Programm
zur Förderung der Chancengleichheit
für Frauen in Forschung und Lehre

be  **Berlin**

Gesamtstrategie

Fortschritte bei der Chancengleichheit von Frauen sind ein wichtiger Beitrag zur Qualitäts- und Profilentwicklung sowie Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen.

Gleichberechtigte
Teilhabe von Frauen
und Männern
in der Wissenschaft

Gezielte
Förderung von
Wissenschaftlerinnen
und Künstlerinnen

Strategien zur
nachhaltigen
Verankerung der
Chancengleichheit
von Frauen
und Männern

Bausteine

Dialogstrategie
von Senat und
Hochschulen

Berliner
Chancen-
gleichheits-
programm

Gleichstellungs-
politisches
Rahmen-
programm

Berliner
Qualitätsoffensive
für die Lehre

Allgemeine
Gleichstellungs-
standards

Hochschul-
verträge

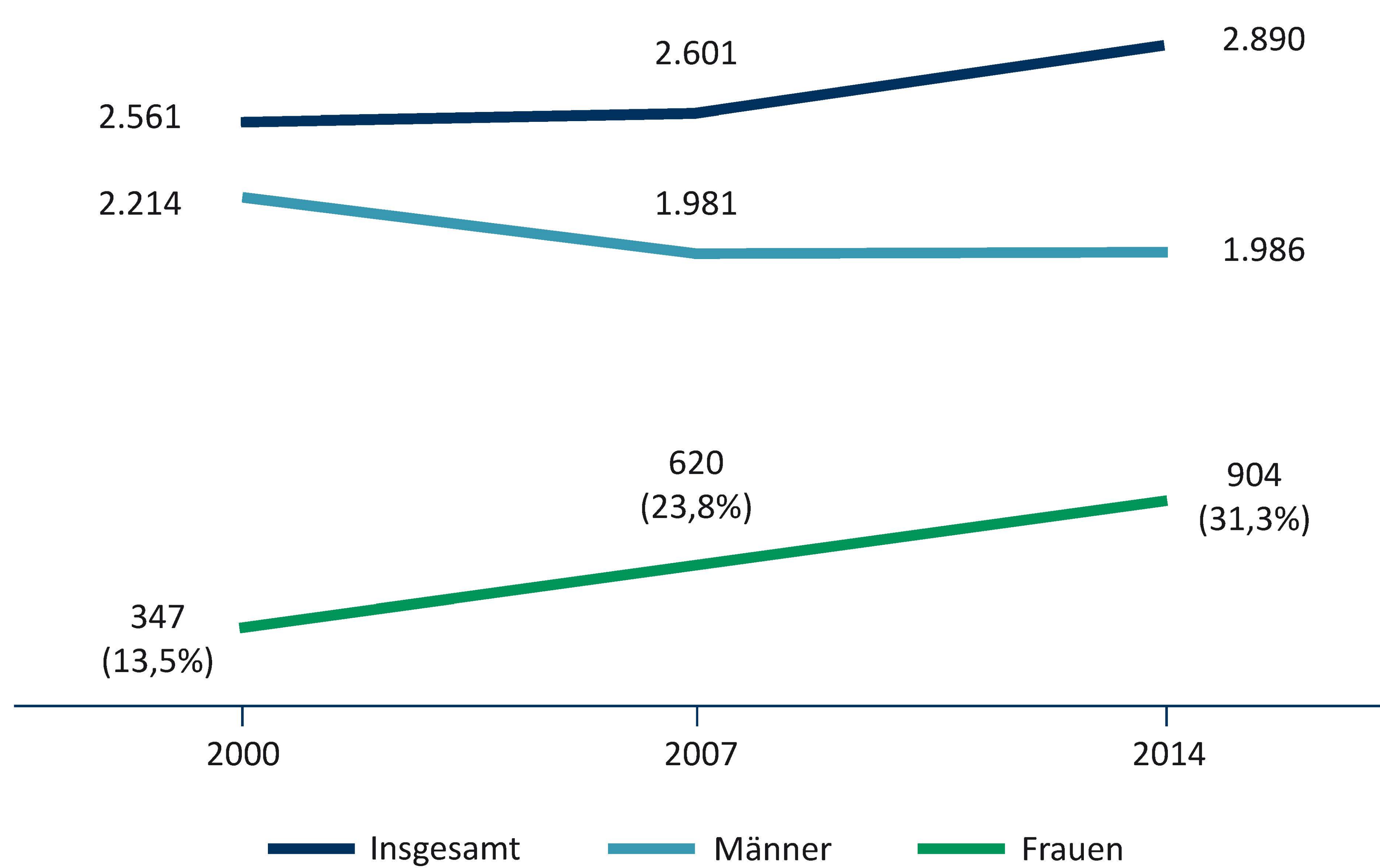
Gesetzliche
Grundlagen

Beteiligung an
Bund-Länder-
Initiativen

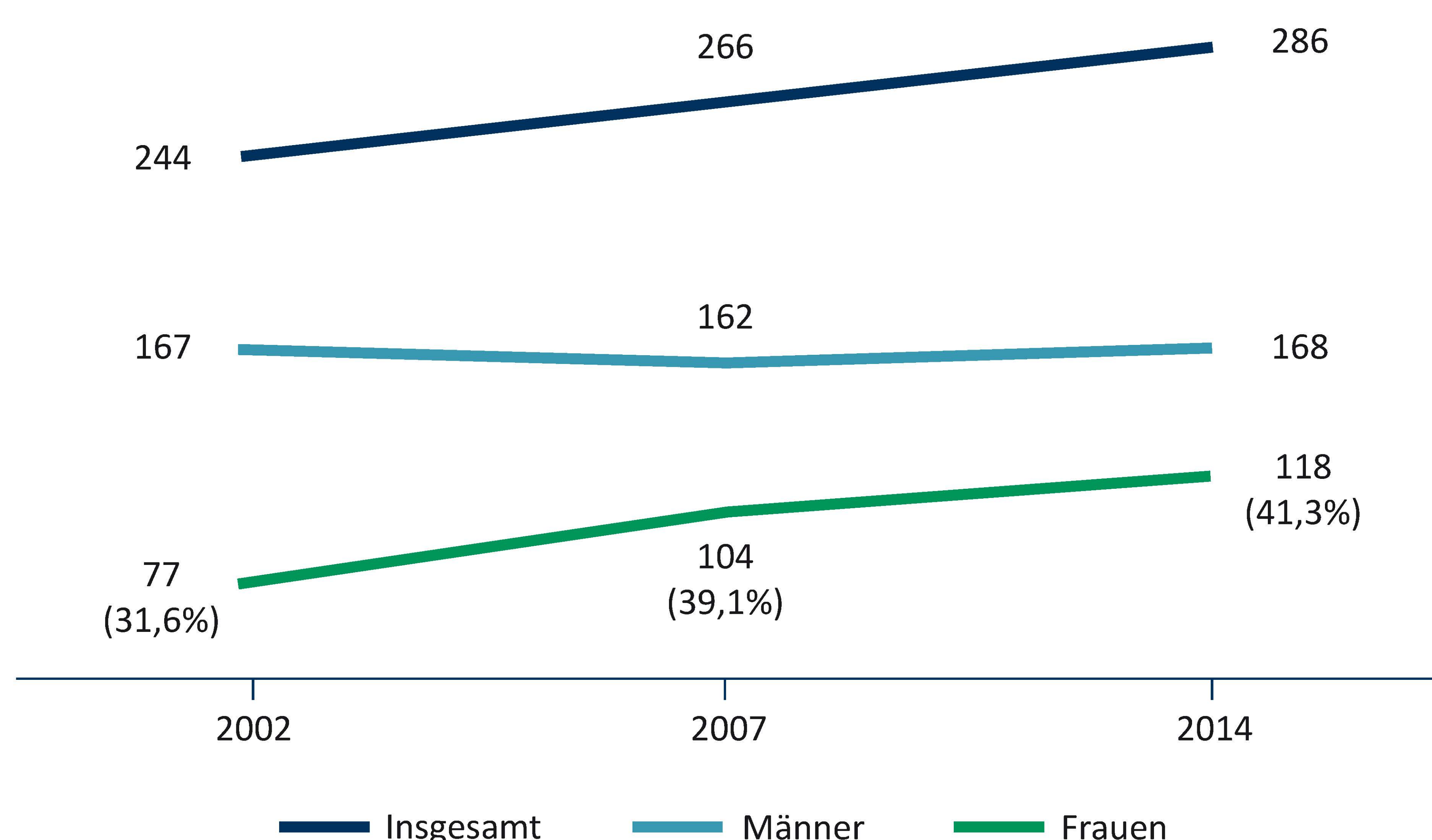
Mitwirkung in
Bund-Länder-
Arbeitsgruppen

Erfolge

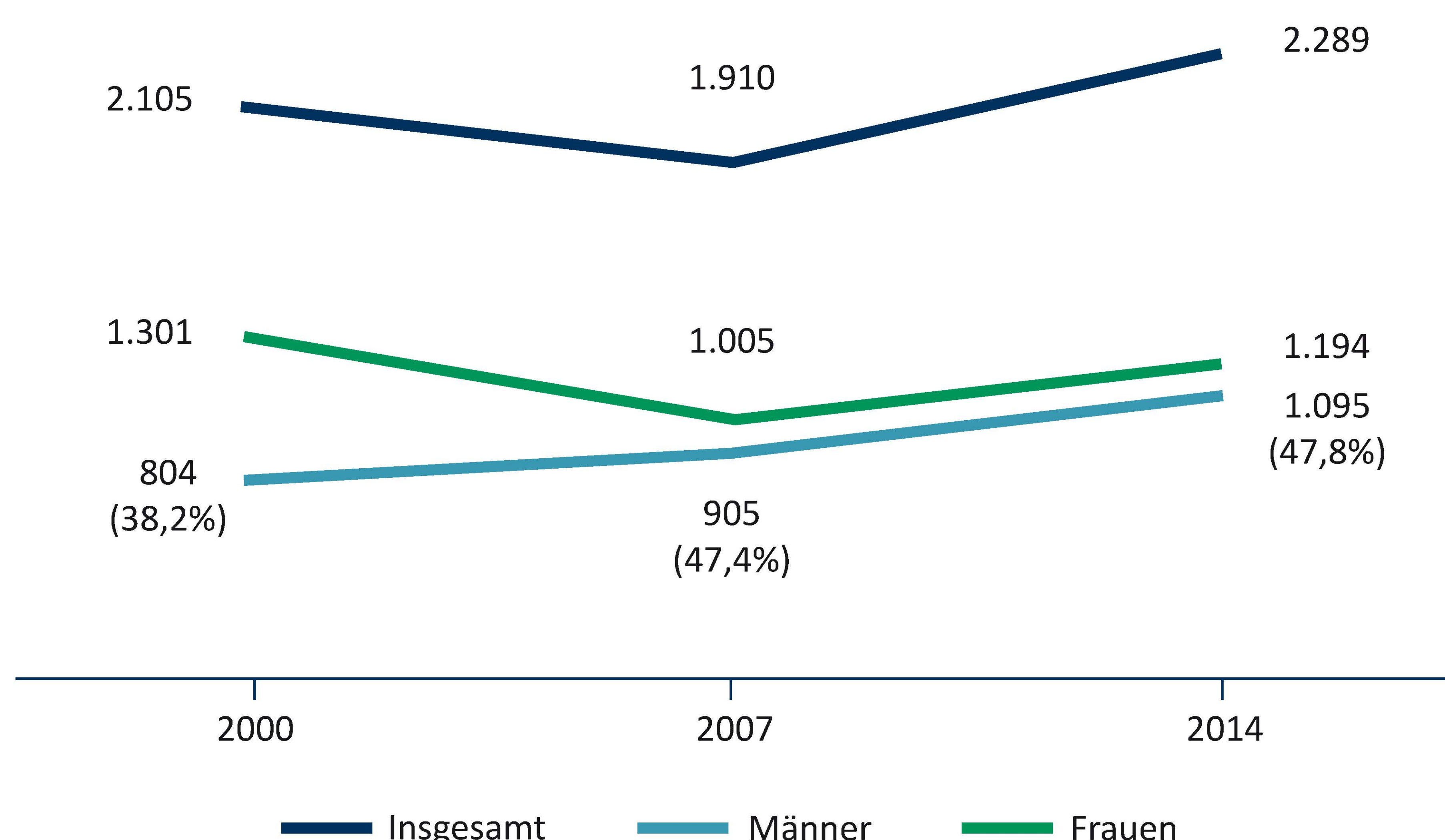
Professuren in Berlin 2000 bis 2014



Habilitationen und Juniorprofessuren in Berlin 2002 bis 2014



Promotionen in Berlin 2000 bis 2014



Gesamtkonzept

Seit 2001 trägt das BCP in erheblichem Umfang zur verbesserten Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, zur Berufung von Frauen und zu strukturellen Veränderungen in den Hochschulen bei.

Finanzierung durch die für
Wissenschaft und für Frauen
zuständigen Senatsverwaltungen
sowie die Hochschulen

Mittelvergabe durch eine
Auswahlkommission

Umsetzung des Programms
durch eine Geschäftsstelle an der
Humboldt-Universität zu Berlin

In Zahlen (2008-2015)

29 realisierte vorgezogene
W2- und W3-
Nachfolgeberufungen

99 Lehraufträge

170 Promotions-
stipendien

112 Maßnahmen
zur Verankerung
von Genderaspekten
in Forschung
und Lehre

Jährliches Finanzvolumen:
3,4 Mio. Euro (bis 2011), 3,8 Mio. Euro (seit 2012)

103 Maßnahmen in
den Natur- und
Technik-
wissenschaften

218 Gastprofessuren
und Gastdozenturen

48 befristete W2-
Professuren und
Juniorprofessuren

133 Postdoc- und
wissenschaftliche
Mitarbeiterinnenstellen

Neue Zielsetzungen und Förderschwerpunkte 2016-2020

Abbau
deutlicher
Unter-
repräsentanzen

Mehr Frauen
auf Professuren
sowie Leitungs-
positionen

Überwindung
struktureller
Hemmnisse

Implemen-
tierung von
Genderaspekten

Vorgezogene
Nachfolge-
berufungen

Kofinanzierung
des Professorinnen-
programms

befristete
W2-Professuren
(Akademisierungsfelder, Geschlechterforschung etc.)

Hochschul-
übergreifende
Projekte

Hochschul-
spezifische
Maßnahmen