

**Gleichstellungsplan des
Institut für interdisziplinäre
Konflikt- und Gewaltforschung
2023-2024**

Inhaltsverzeichnis

1 Präambel	3
2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	4
3 Bestandsanalyse und Bilanz	5
4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	6
4.1 <i>Professor*innen</i>	6
4.2 <i>Mittelbau</i>	6
4.3 <i>Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte</i>	8
4.4 <i>Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung</i>	8
5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	9
5.1 <i>Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten</i>	9
5.2 <i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>	9
6 Flankierende Dimensionen	9
6.1 <i>Berücksichtigung von geschlechtlicher Vielfalt und intersektionaler Ungleichheit</i>	10
6.2 <i>Geschlecht in der Forschung</i>	10
6.3 <i>Geschlechtergerechte Sprache</i>	11
6.4 <i>Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</i>	11
7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	11
8 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung	12
9 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in das Institut	12

1 Präambel

Die Universität Bielefeld formuliert zur Umsetzung des Gleichheitsgebots des Grundgesetzes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG) einen Rahmengleichstellungsplan, der den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen als Grundlage dient, auf der eigene, auf die spezifischen Gegebenheiten ausgerichtete Gleichstellungspläne ausgearbeitet werden. Die „Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen an der Universität Bielefeld“ geben dabei einen inhaltlichen und strukturellen Rahmen vor¹.

Ungleichheiten und Benachteiligungen an Hochschulen zeigen sich u.a. in der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen („leaky pipeline“²), im Gender Pay Gap³ sowie in der Diskriminierung^{4,5} und Benachteiligung von Angehörigen marginalisierter Gruppen.

In Bezug auf die Organisation und Personalstruktur – und damit auf zentrale Ansatzpunkte von Gleichstellungsarbeit – unterscheidet sich das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) von den Fakultäten der Universität. Das Institut ist als zentrale wissenschaftliche Einrichtung (ZWE) befristet, es wird zu einem Großteil aus Drittmitteln finanziert, es bietet keine eigene Lehre an, beruft keine Professor*innen und promoviert sowie habilitiert nicht. Das IKG stellt einen Raum für die Entwicklung und Durchführung interdisziplinärer Forschungsprojekte und für Kooperation und Austausch bereit. Der Fokus des IKG liegt dementsprechend auf der empirischen Forschung, der steten Einwerbung von Drittmitteln sowie der Kommunikation von Forschung in Wissenschaft, Öffentlichkeit und Gesellschaft. In diesem Rahmen kann und muss Gleichstellung erfolgen.

Am IKG werden die Bedingungen, Ausdrucksformen und Konsequenzen von Konflikten und Gewalt, vor allem innerhalb von Gesellschaften, erforscht. Diese Forschungsaktivitäten tragen zum Verständnis von individueller und struktureller Ungleichheit, Diskriminierung und Ausgrenzung bei. Daraus ergibt sich für das IKG die gesellschaftliche Verantwortung, Vorurteilen, Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken. Um diesen Anspruch umzusetzen, engagiert sich das IKG zum einen im Dialog zwischen Wissenschaft und Zivilgesellschaft und trägt so zum gesellschaftlichen und politischen Diskurs bei. Zum anderen setzt sich das IKG zum Ziel, die strukturellen Gegebenheiten der Wissenschaft und der Universität selbst zu hinterfragen und die Gleichstellung aller Mitglieder des IKG zu einer zentralen Querschnittsaufgabe zu machen.

¹ https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/was-kann-ich-tun/wegweiser_dezentrale/Qualitätsstandards-Gleichstellungsplaene_2021_aktualisiert.pdf

² Der Begriff „leaky pipeline“ bezeichnet das strukturelle Phänomen, dass der Frauenanteil im Verlauf wissenschaftlicher Karrieren mit zunehmender Karrierestufe stetig absinkt.

³ Z.B. erhielten W3-Professorinnen in Deutschland 2018 durchschnittlich 690€ weniger als ihre männlichen Kollegen, s. https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/resolutionen/Resolution-Geschlechterunterschiedliche_Verguetung.pdf

⁴ S. zu Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2946687>

⁵ Zu Rassismuserfahrungen von Lehrenden deutscher und österreichischer Hochschulen s. https://doi.org/10.1007/978-3-658-37328-3_7

Ziele der in diesem Gleichstellungsplan vorgestellten Maßnahmen sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§6 LGG). Gleichzeitig sollen die Maßnahmen darauf hinwirken, strukturelle Ungleichheiten und Benachteiligungen auch darüber hinaus abzubauen, marginalisierte Personen vor Diskriminierung zu schützen und eine geschlechter- und diversitätssensible Wissenschaftskultur zu fördern. Um die Gleichstellungsarbeit nachhaltig im IKG zu verankern, werden in diesem Gleichstellungsplan strukturelle und konkrete Maßnahmen vereinbart.

Da die Bestrebungen zur Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Diversität an der Universität Bielefeld strukturell getrennt sind, fokussiert dieser Bericht die Geschlechtergleichstellung. Dabei wird ein intersektionales Verständnis von Geschlecht zugrunde gelegt, das vor allem die Verschränkungen von Geschlecht mit anderen Differenzkategorien wie u.a. race, Behinderung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft in den Blick nimmt. Für die Zukunft der Gleichstellungsarbeit ist es wünschenswert, dass neben Geschlecht weitere Differenzkategorien berücksichtigt werden können sowie dass nicht nur die Gleichstellung von Frauen, sondern auch von inter*, nichtbinären und transmännlichen Personen einbezogen werden kann⁶.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist die Aufgabe aller Mitglieder des IKG. Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen ist die Leitung des IKG. Sie wird dabei von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Die folgende Tabelle stellt die Beschäftigungszahlen im IKG nach Beschäftigungsgruppen dar. Da es kaum unbefristete Stellen gibt, können – anders als in den Fakultäten – keine Angaben über absehbar freiwerdende Stellen gemacht werden. Freie Stellen im IKG ergeben sich aus neu eingeworbenen Drittmitteln, was auch bedeutet, dass die Zahl der im IKG angestellten Personen mit Erfolg der Drittmittelanträge schwankt. Durch das hohe Maß an Engagement und zusätzlicher Arbeit der Leitung, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der Verwaltung ist der Erfolg bei der Einwerbung von Drittmitteln bislang sehr groß, sodass oft Mitarbeiter*innen über einzelne Projekte hinaus am IKG forschen können.

Die Tabelle umfasst die Mitarbeiter*innen, die im IKG angestellt sind. Darüber hinaus hat das IKG Mitglieder, die an einer Fakultät der Universität angestellt und gleichzeitig Mitglied im IKG sind, sowie kooptierte Mitglieder, die nicht an der Universität Bielefeld angestellt sind, aber mit dem IKG zusammenarbeiten. Diese nicht im IKG angestellten Mitglieder sind in der Tabelle nicht erfasst.

Da es am IKG (fast) keine unbefristeten Stellen gibt, wäre es für zukünftige Erhebungen interessant, zusätzlich die durchschnittliche Vertragsdauer sowie die Anzahl der aufeinanderfolgenden Arbeitsverträge im IKG nach Geschlecht zu erfassen. Diese Daten können Aufschluss darüber geben, ob sich Geschlechtereffekte bei der Weiterbeschäftigung von befristet angestellten Mitarbeiter*innen zeigen.

⁶ https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_aspekt_diversitaet.pdf

	Beschäftigte im Oktober 2022				Zielvorgabe: Frauenanteil am 31.12.2024
	ges.	m	w	w in %	
W2	1	1	0	0%	-
E13	35	21	14	40%	mind. 50% (langfristig angestrebt: 70%)
<i>davon E13 unbefr.</i>	1	1	0	0%	-
<i>davon E13 VZ</i>	20	11	9	45%	-
<i>davon E13 Postdoc</i>	14	8	6	43%	-
SHK/WHF	36	12	24	67%	mind. 66%
MTV	4	1	3	75%	mind. 50%

3 Bestandsanalyse und Bilanz

Im Oktober 2022 beschäftigt das IKG 76 Mitarbeiter*innen. Zum Vergleich liegen lediglich Zahlen aus dem Jahr 2011 vor⁷. Die Zahl der Mitarbeiter*innen im IKG ist seitdem von 49 auf 76 gestiegen. Der Gesamt-Frauenanteil ist dabei ungefähr gleich geblieben (53% in 2011, 54% in 2022).

Die Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sind von 21 Stellen in 2011 auf 35 Stellen in 2022 gestiegen. Der Frauenanteil lag hier 2011 bei 33% und stieg 2022 auf 40%. Alle dieser Stellen (bis auf eine) sind befristete, aus Drittmitteln finanzierte Stellen in Forschungsprojekten. Bei den hochwertigen WMA-Stellen zeigt sich folgendes Bild: Bei den vollen Stellen lag der Frauenanteil 2011 bei 25% (bei insgesamt 8 Stellen), bei unbefristeten Stellen bei 0% (bei insgesamt 2 Stellen). 2022 ist der Frauenanteil bei den vollen Stellen auf 45% gestiegen (bei insgesamt 20 Stellen). Es gibt noch eine unbefristete Stelle, die von einem Mann besetzt ist und deren Neubesetzung nach Verrentung in naher Zukunft ungewiss ist.

Das IKG beschäftigt 36 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, davon 67% Frauen. Seit 2011 ist der Frauenanteil damit um 10 Prozentpunkte gesunken (von 77%, nur SHK). Der weiterhin hohe Frauenanteil ist mit dem hohen Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultäten zu erklären, die einen Großteil der Hilfskräfte des IKG stellen⁸.

Bei den 4 beschäftigten Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 75% (2011: 40%).

⁷ Siehe „Sozialdemographie des IKGs im Januar 2011 mit Blick auf den Frauenanteil“, erstellt von Beate Küpper.

⁸ So liegt beispielsweise der Anteil weiblicher Studierender der Fakultät für Erziehungswissenschaft im WiSe 19/20 bei 84%, in der Fakultät für Soziologie bei 53% (s. <https://www.uni-bielefeld.de/uni/profil/daten-zahlen/200203.pdf>).

Seit 2022 finanziert das IKG eine befristete W2-Professur aus Drittmitteln, die mit einem Mann besetzt ist und an der Abteilung für Psychologie angesiedelt ist.

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

In diesem Abschnitt werden auf einzelne Zielgruppen zugeschnittene gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien formuliert.

4.1 Professor*innen

Das IKG beruft keine Professor*innen, bindet jedoch Professor*innen der Fakultäten im Vorstand sowie Professor*innen anderer Universitäten im Beirat des Instituts ein. Der Vorstand des Instituts besteht aktuell aus fünf Vertreter*innen der am IKG tätigen Hochschullehrer*innen, zwei Vertreter*innen der am IKG tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, einer Vertreter*in der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung und einer Vertreter*in der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Der Vorstand leitet das IKG und ist u.a. zuständig für die Verabschiedung interner Regelungen und die Beratung über die Mittelverteilung innerhalb des Instituts. Er wird alle 2 Jahre neu gewählt. Der Frauenanteil der professoralen Mitglieder des Vorstands beträgt aktuell 20% (1 Frau, 4 Männer).

Der wissenschaftliche Beirat des IKG besteht aus bis zu sieben Mitgliedern, die international durch Leistungen auf dem Gebiet der Konflikt- und Gewaltforschung ausgewiesen sind und nicht Mitglieder im IKG sind. Er wird für die Dauer von fünf Jahren bestellt. Er berät das IKG wissenschaftlich, nimmt den jährlichen Bericht des Vorstands entgegen und nimmt dazu Stellung, er gibt Anregungen zu neuen Forschungsrichtungen und Empfehlungen zu den Grundsätzen der wissenschaftlichen Arbeit am IKG. Der wissenschaftliche Beirat besteht aktuell aus 7 Mitgliedern, davon 2 Frauen (29%).

Aus der Bestandsaufnahme ergeben sich folgende Gleichstellungsziele:

Der Anteil der weiblichen professoralen Mitglieder des Vorstands soll bis 2024 von 20% auf mind. 50% erhöht werden. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Beirat soll bis 2024 von 29% auf mind. 50% erhöht werden.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass Wissenschaftlerinnen häufig mit mehr Gremienarbeit belastet sind als Wissenschaftler, soll sichergestellt werden, dass die Tätigkeiten in Vorstand und Beirat nicht lediglich mit Mehrarbeit für die Mitglieder einhergehen, sondern dass sie ihnen ebenso Vorteile bzw. mögliche Entlastungen einbringen. Hierfür sind je individuelle Vereinbarungen zu treffen.

4.2 Mittelbau

Der Frauenanteil im Mittelbau des IKG ist seit 2011 von 33% auf 40% gestiegen und liegt damit sehr niedrig. Dieser Eindruck verstärkt sich, wenn der Frauenanteil auf vergleichbaren Stellen der mit dem IKG verbundenen Fakultäten zum Vergleich herangezogen wird: Bei den vergleichbaren Stellen (E13 befristet, drittmittelfinanziert) liegt die Fakultät für Erziehungswissenschaft 2021 bei einem Frauenanteil von 79% (VZ) bzw. 60% (TZ)⁹, die Fakultät für Soziologie bei 83,3%

⁹ <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/erziehungswissenschaft/gleiko/2022-02-16-Gleichstellungsplan-der-Fakultat-EW-2021-final.pdf>

(VZ) bzw. 76% (TZ)¹⁰ und die Abteilung für Psychologie bei 79% (VZ) bzw. 60% (TZ)¹¹.

Mit diesem Gleichstellungsplan setzt sich das IKG erstmals das Ziel, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen. Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“¹² der DFG, auf die sich alle Mitgliedseinrichtungen verpflichtet haben, empfehlen, sich bei den Zielwerten für den Anteil von Wissenschaftlerinnen am Kaskadenmodell zu orientieren. In diesem Modell ergibt sich der Zielwert für den Anteil der Wissenschaftlerinnen auf einer Karrierestufe aus dem Frauenanteil in der darunter liegenden Qualifikationsstufe – also denjenigen, die die Einstellungsvoraussetzungen abstrakt erfüllen. Als Ausgangsgröße für den Zielwert der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am IKG dient der Anteil der Master-Absolventinnen mit Studienabschlüssen, die am häufigsten für eine Position als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in am IKG qualifizieren (Erziehungswissenschaft, Sozialwissenschaften/Soziologie, Psychologie, Politikwissenschaften; ohne Lehramt)¹³. Hieraus ergibt sich ein durchschnittlicher Frauenanteil von rund 70%. Da für das IKG keine Aussagen über zukünftig frei werdende Stellen getroffen werden können, ist die Erreichung konkreter Zielvorgaben in vorgegebenen Zeiträumen erschwert. Ziel ist es deshalb zunächst, bis Ende 2024 einen Anteil von mindestens 50% zu erreichen und diesen dann schrittweise auf 70% zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, versucht das IKG, mehr geeignete Frauen zur Bewerbung zu ermutigen. Hierfür sollen bei jeder ausgeschriebenen Stelle qualifizierte und geeignete Frauen gezielt angesprochen werden, sich zu bewerben. Hierfür sollen beispielsweise Portale wie <https://www.gesis.org/femconsult/home> oder <https://www.academia-net.org/> genutzt werden. Auch weibliche Hilfskräfte sollen gezielt gefördert und zur Weiterqualifikation ermutigt werden. Bei der Ansprache und Förderung sollen auch weitere Differenzlinien beachtet werden, z.B. durch die gezielte Ansprache und Förderung von mehrfach marginalisierten Personen. Hierzu soll das IKG weitere Strategien entwickeln, wie unterrepräsentierte Gruppen erreicht und angesprochen werden können. Stellenausschreibungen des IKG sollen neben dem bereits vorhandenen Passus zur Geschlechtergleichstellung und zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung einen weiteren Passus enthalten, der Mitglieder unterrepräsentierter Gruppen zur Bewerbung ermutigt: „Wir freuen uns über Bewerbungen aus allen Teilen der Gesellschaft und ermutigen insbesondere Personen zur Bewerbung, die Gruppen angehören, die an der Universität unterrepräsentiert sind.“

Wenn bei Stellenausschreibungen inhaltlicher Spielraum besteht, ist zu prüfen, ob die Aufnahme von Themen der (intersektionalen) Geschlechterforschung in

¹⁰ <https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/soziologie/fakultaet/organisation/gleichstellung/gleichstellungsplaene/pdf/Gleichstellungsplan-2021.pdf>

¹¹ https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/psychologie/abteilung/einrichtungen/gremienkommissionen/GleichstellungsplanAbteilungPsychologie_01_03_2022_final.pdf

¹² https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/allg_informationen/gleichstellungsstandards

¹³ Aus pragmatischen Gründen wird hier ein Durchschnittswert der Zahlen der Absolvent*innen der Universität Bielefeld der Jahre 2019 und 2020 zugrunde gelegt, vgl. <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolvent-innen>

Betracht kommt. Für Vorstellungsgespräche gilt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden (§9 LGG). In Vorstellungsgesprächen für Leitungspositionen sind Geschlechter- und Diversitätskompetenzen zu erfragen bzw. zu thematisieren.

Positiv zu bewerten ist, dass der Frauenanteil auf Vollzeit- und Postdoc-Stellen im IKG nicht niedriger liegt als bei Promovierenden bzw. Teilzeit-Stellen, sondern sich 50% annähert.

4.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Auch für die Zielquote der Hilfskräfte des Instituts wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt. Als Grundgesamtheit dient hier der durchschnittliche Anteil der Studentinnen der BA- und MA-Studiengänge Erziehungswissenschaft, Politikwissenschaft, Psychologie und Sozialwissenschaften/Soziologie der Universität Bielefeld. Hieraus ergibt sich ein durchschnittlicher Frauenanteil von rund 66%¹⁴. Der Anteil der weiblichen Hilfskräfte im IKG ist in den vergangenen Jahren von 77% (2011, nur SHK) auf 67% (2022) gesunken. Ein weiteres Absinken auf unter 66% ist zu verhindern.

Allen Hilfskräften soll die Möglichkeit gegeben werden, sofern es im Rahmen ihrer Stellenbeschreibung möglich ist, an Forschungsaktivitäten teilzuhaben bzw. einen Einblick in Forschungsprozesse zu bekommen. Die Projektkoordinator*innen sollen qualifizierte und interessierte weibliche bzw. von Diskriminierung betroffene Hilfskräfte gezielt fördern, z.B. durch den Hinweis auf und die Unterstützung bei der Teilnahme an entsprechenden Mentoring-Programmen und weiteren Aktivitäten der Nachwuchsförderung. Dabei sollten die Projektkoordinator*innen die hier aufgeführten Gleichstellungsprinzipien verfolgen.

4.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil in der Verwaltung des IKG beträgt 75%. Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung gilt ein eigener, universitätsweiter Gleichstellungsplan¹⁵.

Darüber hinaus ist zu den Arbeitsbedingungen in der Verwaltung des IKG anzumerken, dass die Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren stark angestiegen ist. Die Anzahl der Mitarbeiter*innen im IKG ist seit 2011 um 27 Personen gestiegen. Um dem damit verbundenen Mehraufwand zu begegnen, wurde die Sachbearbeitung von 1 auf 1,75 Stellen aufgestockt sowie die Position des*der Geschäftsführer*in (100%) geschaffen. Da jedoch nicht nur viele Forschungsprojekte eingeworben werden, sondern ebenso große Forschungszentren (z.B. FGZ, Konfliktakademie), die einen hohen Verwaltungsaufwand mit sich bringen, ist eine Erhöhung der Verwaltungsstunden für die Zukunft wünschenswert, um diese Mehrbelastung abzuschwächen.

¹⁴ Für das Jahr 2020, s. https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/studierende?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=bf6d49e965ea2e12f3147077ed46887a

¹⁵ https://www.uni-bielefeld.de/intern/dokumente/verwaltungsdokumente/2022_24_Gleichstellungsplan.MTV_fi_n.pdf

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Zielgruppenübergreifende Strategien und Maßnahmen beziehen sich auf die Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5.1 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Das IKG unterstützt alle Mitarbeiter*innen aktiv bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Um diese Unterstützung gleichstellungsorientiert auszubauen, wird durch die Gleichstellungsbeauftragten eine Abfrage der Weiterbildungswünsche und -bedarfe initiiert, um daraufhin auf bereits bestehende Weiterbildungsmaßnahmen gezielter hinweisen zu können bzw. um mögliche Lücken zu füllen. Diese Angebote sollen die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und anderen von Diskriminierung und Benachteiligung betroffenen Gruppen gezielt fördern. Sie können beispielsweise auf das Schreiben von Forschungsanträgen, das Bewerben auf Professuren oder den Ausbau von Soft Skills fokussieren.

5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das IKG unterstützt seine Mitarbeiter*innen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf. Insbesondere denjenigen Mitarbeiter*innen, die familiäre Care-Aufgaben übernehmen, sollen keine beruflichen Nachteile entstehen. Der Rahmengleichstellungsplan der Universität Bielefeld formuliert hierzu Richtlinien, die für das IKG und seine Mitglieder bindend sind¹⁶. Hierzu gehört u.a. die Terminierung von Sitzungen unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, die Rücksichtnahme auf individuelle Bedarfe in Bezug auf Care-Arbeiten, die Ermöglichung von beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte im gleichen Maß wie für Vollzeitbeschäftigte, die Unterstützung von Elternzeit- und Teilzeitwünschen aller Mitarbeiter*innen, insbes. von Männern sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung. Zudem führt das IKG als neue Maßnahme ab sofort die finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung während Konferenz-, Feldforschungs- oder Weiterbildungsreisen für Mitglieder aller Statusgruppen ein.

Eine konsequente Abfrage der Vereinbarkeit sollte ein Mal im Jahr durch die Geschäftsführung erfolgen.

6 Flankierende Dimensionen

Über die zielgruppenspezifischen und -übergreifenden Maßnahmen hinaus werden Maßnahmen zu flankierenden Dimensionen entwickelt.

¹⁶ https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/verpflichtet/gleichstellungsplaene/Gleichstellungs-Rahmenplan_2022-2025.pdf

6.1 Berücksichtigung von geschlechtlicher Vielfalt und intersektionaler Ungleichheit

Die den Gleichstellungsaktivitäten der Universität und der Fakultäten zugrundeliegenden rechtlichen Grundlagen beziehen sich auf Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Jedoch erfahren nicht nur Frauen, sondern auch inter*, nichtbinäre sowie transmännliche Personen Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts. Das IKG setzt sich dementsprechend zur Aufgabe, bei der Gleichstellung von Frauen auch die sexistische Diskriminierung von inter*, nichtbinären und transmännlichen Angestellten, Kolleg*innen, Studierenden und Forschungspartner*innen mitzudenken und für ihre Situation zu sensibilisieren. Gleichzeitig kann die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht nicht isoliert betrachtet werden, sondern ist immer mit anderen Differenzkategorien, wie z.B. soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung oder Migration verschränkt. Das IKG verpflichtet sich dementsprechend, diese intersektionalen Ungleichheitsdimensionen bei seinen Gleichstellungsmaßnahmen zu berücksichtigen, um Gleichstellung orientiert an geschlechtlichen Realitäten und Bedarfen gestalten zu können.

6.2 Geschlecht in der Forschung

Geschlecht als Querschnittskategorie in der Forschung des IKG

Als Forschungsinstitut setzt sich das IKG die Aufgabe, durch seine Forschung Ungleichheiten und Diskriminierungen, auch in Bezug auf Geschlecht, sichtbar und damit kritisierbar und veränderbar zu machen. Bisher finden Fragen zu Geschlecht, Geschlechterverhältnissen und Intersektionalität in den Forschungsaktivitäten des IKG nur vereinzelt Platz, häufig durch Initiierung einzelner Mitarbeiter*innen. In den kommenden Jahren soll die Kategorie Geschlecht stärker in die Qualifikations- und Forschungsaktivitäten des Instituts einbezogen werden. Hierzu soll bei Stellenausschreibungen geprüft werden, ob Fragen der Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung aufgenommen werden können und es sollen Professor*innen in Vorstand und Beirat eingebunden werden, die Expertise zu dem Thema einbringen können. Es wird geraten, mit Kolleg*innen, die dazu an der Universität Bielefeld forschen, strategisch Kontakt aufzunehmen. Zudem sollte bei der Projektplanung (avisierte Anträge etc.) darauf geachtet werden, ob Gleichstellungsfragen verfolgt werden können.

Daneben initiieren die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit interessierten Institutsmitgliedern eine Arbeitsgruppe, die sich zu dem Thema austauscht und prüft, inwiefern Geschlecht als Querschnittskategorie zu den Forschungslinien am IKG gelesen werden kann. So soll ein institutsweiter Diskussionsprozess über die Bedeutung von Geschlechteraspekten am IKG initiiert werden. Hierbei sind insbesondere intersektionale Verständnisse von Geschlecht zu berücksichtigen.

Binäre Erfassung von Geschlecht in der empirischen Forschung

In der empirischen sozialwissenschaftlichen Forschung wird teilweise immer noch auf eine binäre Abfrage von Geschlecht zurückgegriffen. Diese Praxis reproduziert die falsche Annahme biologischer (anstatt kultureller) Zweigeschlechtlichkeit und damit Diskriminierungen nichtbinärer Menschen. Das IKG setzt sich dafür ein, die binäre Erfassung von Geschlecht in quantitativer und qualitativer Forschung zu

reflektieren, zu hinterfragen und zu vermeiden. Es ist nötig, die Forschenden mit konkreten Hilfen für die Erfassung von Geschlecht zu versorgen.

6.3 Geschlechtergerechte Sprache

Da Sprache nicht nur ein Abbild von Wirklichkeit ist, sondern Wirklichkeit hervorbringt, sollen in der internen und externen Kommunikation des IKG Formulierungen gewählt werden, die möglichst alle Geschlechter einbeziehen. Das IKG orientiert sich an den Empfehlungen der Universität, die die Nutzung des Gendersterns empfiehlt¹⁷. Die Verwendung des Doppelpunkts wird aktuell von Gleichstellungsakteur*innen, Behindertenaktivist*innen und Inklusionsakteur*innen weitgehend nicht empfohlen¹⁸.

6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Das IKG verpflichtet sich, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ernst zu nehmen und zu ihrem Abbau beizutragen. Der Arbeitskreis „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ der Universität Bielefeld hat Regeln des „Fairen Umgangs“ erarbeitet, die als Grundlage für den Umgang der Universitätsmitglieder untereinander gelten¹⁹. Die Gleichstellungsbeauftragten des IKG sind erste Ansprechpartner*innen, wenn sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt am Institut erfahren wird und können die Betroffenen an entsprechende Angebote weitervermitteln und sie solidarisch unterstützen.

7 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsarbeit im IKG soll in den kommenden Jahren professionalisiert und strukturell verankert werden. Hierzu wird auf der Homepage des IKG eine Rubrik „Gleichstellung“ eingerichtet, in der der Gleichstellungsplan öffentlich zugänglich gemacht wird. Der Gleichstellungsplan kann so auch als Orientierungshilfe für (neue und alte) Mitglieder des IKG dienen. Zudem werden eine Funktions-E-Mail-Adresse sowie eine interne Ordnerstruktur auf dem IKG-Laufwerk eingerichtet, die es ermöglichen, dass gesammeltes Wissen über die Gleichstellungsarbeit an folgende Generationen weitergegeben werden kann. Ein regelmäßiger TOP in der Institutssitzung soll über die Gleichstellungsarbeit informieren, ihre Sichtbarkeit erhöhen und die Partizipation der Institutsmitglieder ermöglichen. Weiterhin strebt das IKG an, zukünftig an der universitätsweiten Erstellung von Gleichstellungsplänen teilzunehmen.

¹⁷ <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern>

¹⁸ <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf>

¹⁹ https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/zsb/Fairer_Umgang.pdf

8 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die folgende Tabelle stellt einen Überblick über die vereinbarten Gleichstellungsmaßnahmen 2023-2024 dar:

Maßnahme	Verantwortung	Zeitplanung
Strukturelle Verankerung von Gleichstellung im IKG: Rubrik auf IKG-Homepage, Funktions-Email-Adresse, interner Ordner, Auslotung der Teilnahme an der universitätsweiten Erstellung von Gleichstellungsplänen, regelmäßiger TOP in der Institutssitzung	Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2023
Erhöhung des Frauenanteils der wiss. Mitarbeiter*innen auf mind. 50%	Leitung, Projektleitungen	Ab 2023
Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand auf mind. 50%	Leitung	Ab 2023
Erhöhung des Frauenanteils im Beirat auf mind. 50%	Leitung, Vorstand	Ab 2023
Erhöhung des Anteils der Personen, die zu Geschlechterverhältnissen forschen in Vorstand, Beirat und Mittelbau	Leitung, Projektleitungen, Vorstand	Ab 2023
Initiierung einer Arbeitsgruppe zu Geschlechterforschung im IKG	Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2023
Abfrage zu Fort- und Weiterbildungswünschen und -bedarfen von weiblichen und von Diskriminierung betroffenen Beschäftigten	Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung	Ab 2023
Falls entsprechende Weiterbildungsangebote nicht vorhanden sind, ggf. Organisation von zusätzlichen Weiterbildungsangeboten	Gleichstellungsbeauftragte, Geschäftsführung	Ab 2023
Angebot finanzieller Unterstützung von Kinderbetreuung während Konferenzen, Feldforschungsaufenthalten, Weiterbildungsreisen	Geschäftsführung	Ab 2023

9 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in das Institut

Der Gleichstellungsplan wurde am 29.11.2022 den Mitgliedern des Instituts in der Institutssitzung vorgestellt, mit ihnen diskutiert und daraufhin angepasst. Am 08.03.2023 wurde der Gleichstellungsplan vom Vorstand des Instituts einstimmig beschlossen. Er wird auf Deutsch und in einer englischen Übersetzung veröffentlicht.