

# Gleichstellungsplan - BIGS

Version: 30.03.2022



## Präambel:

Im Bereich der zivilgesellschaftlichen Sicherheitsforschung ist Geschlecht oft zwangsläufig eine Analysekategorie. So werden, zum Beispiel, Bedrohungen im öffentlichen Raum von unterschiedlichen Geschlechtern verschieden bewertet. Auch wenn es sich, um die Analyse und Bewertung von Sicherheitsmaßnahmen handelt, spielen die Erfahrungen und Sichtweisen von unterschiedlichen Geschlechtern eine Rolle. Gerade da der Forschungsbereich des Brandenburgischen Instituts für Gesellschaft und Sicherheit (BIGS) auch immer wieder geschlechterspezifische Fragestellungen berührt, müssen wir uns die Frage stellen, was Gleichstellung bei uns konkret am Institut bedeutet. Dabei ist uns bewusst, dass es sich bei der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern, um nur einen von vielen Diversitätsaspekten handelt, die sowohl für die Forschung als auch die Arbeit am Institut relevant sind. In diesem Zusammenhang lehnt das Institut und die Institutsangehörigen jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion und der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung ab.

Der vorliegende Gleichstellungsplan des BIGS ist der erste des Instituts und ist für einen Zeitraum von fünf Jahren gültig (2022-2027). Nach der Hälfte der Laufzeit wird die Umsetzung des Planes vom Verwaltungsrat überprüft. Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen und Ziele in den Bereichen Rekrutierung, Work-Life-Balance und Qualifizierung. Zur Umsetzung des Planes erfolgt eine Bestandsaufnahme und jährliche Dokumentation der Geschlechterverhältnisse beim Personal getrennt nach Beschäftigungskategorien. Zudem werden institutsintern Daten zu geschlechterspezifischen Aspekten der Sicherheitsforschung gesammelt. Die Leitungsebene wird regelmäßig an Trainings zur Sensibilisierung in Bezug auf Gender und Diversity Themen teilnehmen. Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans wird es Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglicht, während ihrer Arbeitszeit an Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Institutsrat am 28.04.2022 beschlossen und im Anschluss auf der Website des BIGS veröffentlicht.

## Bestandsaufnahme:

Am Brandenburgischen Institut für Gesellschaft und Sicherheit sind zum Stichtag 01.04.2022 neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inkl. Hilfskräfte) beschäftigt. Die Zahl der weiblich beschäftigten beträgt dabei vier, der männlichen fünf. Damit sind 44% aller Beschäftigten am BIGS weiblich, 56% männlich. Die Mitglieder des Verwaltungsrats setzen sich zum Stichtag ausschließlich aus Männern zusammen.

Kategorie	Anzahl	davon Frauen	Anteil
Institutsleitung	1	0	0%
Senior Research Fellow	1	0	0%
Junior Research Fellow	3	1	33%
Research Associate	1	1	100%
Studentische Hilfskräfte	1	0	0%
Administration	2	2	100%
Summe Mitarbeiter	9	4	44%

Abbildung 1: Geschlechterverhältnis Beschäftigte am BIGS zum Stichtag 1.4.2022

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwei Frauen und vier Männer beschäftigt.

Kategorie	Anzahl	Davon Frauen	Anteil
Institutsleitung	1	0	0%
Senior Research Fellow	1	0	0%
Junior Research Fellow	3	1	33%
Research Associate	1	1	100%
Summe Mitarbeiter	6	2	33%

Abbildung 2: Geschlechterverhältnis des wissenschaftlichen Personals am BIGS zum Stichtag 1.4.2022

Angestrebt ist ein weitgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei einer Quote von mindestens 45% Frauen beim wissenschaftlichen Personal. Dies soll bis spätestens 2027 umgesetzt werden. Sollte bei der Zwischenevaluierung festgestellt werden, dass die Quote weiterhin unter 33% liegt, sollen weitere Maßnahmen beschlossen werden, um das Ziel zu erreichen.

## Dokumentation

Im Jahresbericht des BIGS soll das Geschlechterverhältnis beim Personal getrennt nach Beschäftigungskategorien aufgeführt werden. Die Daten zum Geschlechterverhältnis werden zudem jährlich im Gleichstellungsplan aktualisiert, der öffentlich einsehbar ist. Für die Dokumentation ist der geschäftsführende Direktor verantwortlich.

## Training

Der geschäftsführende Direktor verpflichtet sich mindestens einmal bis zur Zwischen-evaluation an einem Training/Workshop zur Erhöhung der Sensibilität gegenüber Gender und Diversity Fragen oder einem Anti-Bias Training teilzunehmen. Allen anderen Mitarbeitern wird die regelmäßige Teilnahme empfohlen und Arbeitszeit dafür freigegeben.

## Rekrutierung

Bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird der geschäftsführende Direktor die beschlossene Zielquote eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei dem wissenschaftlichen Personal mitberücksichtigen. Dies gilt für alle Karrierestufen (Senior

Research Fellow, Junior Research Fellow, Research Associate). Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. Sie enthalten zudem einen Hinweis auf den beschlossenen Gleichstellungsplan. Zur Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen werden u. a. gezielt Frauennetzwerke angesprochen.

## **Work-Life-Balance / Familie**

Im Rahmen der Arbeitsorganisation wird der Direktor darauf hinwirken, dass die Arbeitszeiten weitgehend flexibel gestaltet werden können. Auch die Möglichkeit einen Teil der Arbeitszeit von zu Hause aus zu erledigen, soll den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eingeräumt werden. Damit soll insbesondere Eltern die Möglichkeit geschaffen werden, sich neben ihrem Beruf um die Versorgung und Erziehung ihrer Kinder zu kümmern. Gleiches gilt für Angestellte, die die Pflege von Angehörigen übernehmen. Die familienbedingte Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung sollen flexibel ermöglicht werden und die Reintegration in den Arbeitsalltag nach längerer Beurlaubung wird unterstützt.

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit der Teilzeitarbeit.

## **Qualifizierung**

Das BIGS unterstützt die Initiative von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren. Der Direktor soll insbesondere die Karriereplanung von Mitarbeiterinnen fördern und sie dabei unterstützen, sich wissenschaftlich weiter zu bilden. Dazu gehören gezielte Maßnahmen, wie die aktive Teilnahme an Konferenzen und Workshops. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Weiterbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

## **Geschlechterspezifische Sicherheitsforschung**

Individuelle wie strukturelle Sicherheit bzw. Unsicherheit sind abhängig von verschiedenen Faktoren. Die Geschlechterdimension ist dabei, neben anderen Faktoren wie sozioökonomischer Status, Bildung, Hautfarbe oder Wohnort, prägend. In unseren Analysen werden wir daher verstärkt auf diese Aspekte eingehen. Dabei werden wir insbesondere Daten zu geschlechterspezifischen Aspekten der Sicherheitsforschung sammeln und diese Ressourcen allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für ihre Forschung zur Verfügung stellen.

## **Beschwerdestelle für alle Fragen der Gleichstellung**

Beschwerdestelle für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in allen Fragen der Gleichstellung ist der jeweilige Vorsitzende des Verwaltungsrats. Dieses Amt übt derzeit Prof. Dr. Dieter Wagner aus. Er kann unter folgender Adresse erreicht werden: [wagner@uni-potsdam.de](mailto:wagner@uni-potsdam.de).