

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	1
2	Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	2
3	Auftrag	2
4	Verankerung der Gleichstellung im Promotionskolleg NRW	3
4.1	Strukturelle Verortung der Gleichstellung	3
4.2	Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung	3
4.3	Gleichstellungspolitisches Monitoring	4
4.4	Erarbeitung von Gleichstellungszielen	5
4.5	Gleichstellungsrahmenplan und Gleichstellungspläne der Abteilungen und der Geschäftsstelle	6
5	Bereiche zur Förderung der Gleichstellung	6
5.1	Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit als Grundaufgabe	6
5.2	Gendergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	7
5.3	Gendergerechtigkeit in Selbstverwaltung und akademischer Qualitätssicherung	8
5.4	Gendergerechtigkeit in der Verwaltung	9
6	Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit	9
6.1	Promotionskollegentwicklungsplan	9
6.2	Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung	10
6.3	Querschnittsmaßnahmen	10
6.3.1	Gendersensible Organisation der Arbeitszeit zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit Beruf und Promotion	10
6.3.2	Leitfaden einer gendergerechten und diversitätssensiblen Sprache	11
6.3.3	Verfahren im Falle sexualisierter Gewalt	11
7	Ausblick	11

1 Präambel

Das Promotionskolleg für angewandte Forschung in Nordrhein-Westfalen – in der Trägerschaft der 21 staatlichen und staatlich refinanzierten Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Nordrhein-Westfalen sowie der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW – stellt als hochschul-übergreifende wissenschaftliche Einheit den Rahmen für exzellente Zusammenarbeit in Forschung und Promotion. Die Weiterentwicklung der Wissenschaft in Verbindung mit Anwendungsorientierung und Innovationsförderung zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen steht ebenso im Zentrum wie die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses über qualifiziert betreute Promotionen.

Datenbasis in die Lage versetzt, abteilungsbezogen Gleichstellung nach dem Kaskadenmodell zu realisieren.

In einem weiteren Schritt werden genderdifferenzierte Daten erhoben, die der Überprüfung der Gleichstellung in Gremien und Organen dienen. Erhoben werden die geschlechterdifferenzierte Zusammensetzung des Kollegsenats, der Abteilungsräte sowie der Promotions- und Empfehlungsausschüsse.

Daten zum Kollegpersonal können zur Umsetzung einer paritätischen Geschlechterverteilung hinsichtlich Positionen und Funktionen in der Administration genutzt werden. Ebenso dient das Monitoring des Vorstandes und des wissenschaftlichen Beirats zur Herstellung einer geschlechtergerechten Besetzung der Organe.

4.4 Erarbeitung von Gleichstellungszielen

Die Beschreibung der gleichstellungspolitischen Realität in Administration, Forschung und Nachwuchsförderung basiert auf offiziellen Statistiken, die derzeit ausschließlich die binäre Geschlechterzuordnung zugrunde legen. Damit bildet sie nur bedingt die Diversität der Gesellschaft ab. Das Promotionskolleg NRW trägt dem Anspruch Rechnung, die Teilhabe aller Geschlechter und die Chancengerechtigkeit für alle zu realisieren.

Ein grundlegendes Ziel wird die genderdifferenzierte Erhebung und Aufbereitung der für das Promotionskolleg NRW relevanten Daten sein. Die Verarbeitung der Daten erfolgt unter Gender Mainstreaming-Aspekten, wobei Entscheidungen jeweils hinsichtlich der Konsequenzen für alle Geschlechter bewertet und gestaltet werden.

Gegenwärtig kann die gleichstellungspolitische Position ausschließlich auf der Basis eines binären Geschlechterverhältnisses beschrieben werden. Trotz der verkürzten statistischen Aufbereitung zeigt sich, dass Wissenschaft und Forschung nach wie vor Bereiche sind, in denen Gleichstellung der Geschlechter nicht erreicht ist. Die Situation an deutschen Universitäten und Hochschulen kann quasi als ein konsequentes Verschwinden des weiblichen Geschlechts im akademischen Qualifizierungsprozess beschrieben werden. Ausgehend vom Studienbeginn ist der Anteil weiblicher Studierender geringfügig größer als der Anteil männlicher Studierender, was sich zum Studienende in einem ebenfalls geringfügig höheren Anteil der weiblichen Absolvierenden niederschlägt. In der Phase der wissenschaftlichen Nachwuchsbildung kehrt sich dieses Verhältnis mit steigender Qualifikationsstufe drastisch um. Hinsichtlich erfolgreich abgeschlossener Promotionen verschiebt sich das Geschlechterverhältnis tendenziell zu Gunsten der Männer (rd. 55 %) und kippt geradezu bei den Habilitationen dahingehend, dass 2019 mehr als zwei Drittel der Habilitationen von Männern absolviert wurden (vgl. www.destatis.de).

Demgegenüber lag der Anteil der Professorinnen 2019 bei rd. 25 % (ebd.).

Eine chancengerechte Beteiligung der Geschlechter in allen Phasen der akademischen Qualifizierung macht fächerspezifische Betrachtungen unumgänglich. Das Promotionskolleg NRW strebt unter Berücksichtigung fächerbezogener Spezifika in einem ersten Schritt die Realisierung von gleichstellungspolitischen Zielen unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells der DFG an.

Perspektivisch wird allerdings die Aufhebung fächerbezogener Geschlechterverteilungen angestrebt und die Zugangschancen aller Geschlechter zu allen Fächerkulturen erhöht. Dies lässt sich auf Basis der Beteiligung aller Geschlechter auf allen Ebenen der Qualifizierung realisieren.

4.5 Gleichstellungsrahmenplan und Gleichstellungspläne der Abteilungen und der Geschäftsstelle

Der Weg einer Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter hat begonnen, dennoch gilt es noch eine weitere Strecke zu überwinden. Um weitere Schritte in diese Richtung zu gehen, stellen Gleichstellungspläne ein probates Mittel dar. Sie sind ein Instrument, um identifizierte Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu diskutieren und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit festzuschreiben.

Das Promotionskolleg NRW als hochschulübergreifende wissenschaftliche Einrichtung der akademischen Nachwuchsförderung wird in einem Gleichstellungsrahmenplan die Gleichstellungsziele zur Förderung der Chancengerechtigkeit aller Geschlechter in Administration, Forschung, Lehre und Promotion definieren. Die festzuschreibenden Ziele berücksichtigen gleichstellungspolitische Herausforderungen auf allen Ebenen der Organisation und fokussieren alle Akteursgruppen des Promotionskollegs NRW. Der Gleichstellungsrahmenplan regelt auch die Rhythmen, in denen die Gleichstellungspläne der Abteilungen und der Geschäftsstelle zu erstellen sind.

Während der Gleichstellungsrahmenplan die Eckpunkte der Gleichstellung definiert, erfordern die abteilungsspezifischen Gegebenheiten Konkretisierungen, die in Gleichstellungsplänen der Abteilungen formuliert werden. Aufgrund genderbezogener tradierter Zugangsmöglichkeiten und -barrieren unterscheiden sich die Ausgangsbedingungen zur Herstellung von Chancengerechtigkeit hinsichtlich der Abteilungen. Die Herstellung von Chancengerechtigkeit zielt in der ersten Stufe nicht auf eine paritätische Beteiligung aller Geschlechter, sondern verfolgt die Vermeidung von geschlechterbezogenen Selektionsprozessen und wirkt *glass ceiling*-Effekten entgegen. Geschlechterbezogene Selektion wird in diesem Sinne außer Kraft gesetzt, wenn auf der nächst höheren Hierarchie- oder Qualifizierungsstufe alle Geschlechter entsprechend ihres Anteils auf der vorhergehenden Stufe vertreten sind. Somit wird Chancengerechtigkeit auf der Basis eines kaskadierenden Systems entwickelt.

Perspektivisch strebt die Gleichstellung allerdings die Überwindung des Kaskadenmodells an und bemüht sich um eine demographisch ausgewogene Beteiligung der Geschlechter auf allen Ebenen.

Der Gleichstellungsplan der Geschäftsstelle regelt neben den gleichstellungspolitischen Zielen der Geschäftsstelle auch Gleichstellungsziele für den Vorstand und den wissenschaftlichen Beirat. Anders als auf Abteilungsebene gilt hier nicht das Kaskadenmodell, sondern es werden Quoten vereinbart, die eine chancengerechte Beteiligung aller Geschlechter in Positionen und Funktionen gewährleisten.

5 Bereiche zur Förderung der Gleichstellung

Die gezielte Förderung der Gleichstellung erstreckt sich auf die Bereiche der gendergerechten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, des Personals in Selbstverwaltung und Verwaltung sowie der Etablierung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe des Promotionskollegs NRW. Die gleichstellungspolitischen Aktivitäten konzentrieren sich ausschließlich auf das Promotionskolleg NRW und tangieren nicht die Gleichstellungsarbeit der beteiligten Hochschulen und Universitäten. Die jeweilige Hochschulautonomie hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Arbeit bleibt hiervon unberührt.

5.1 Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit als Grundaufgabe

Das Promotionskolleg NRW als hochschulübergreifende Einrichtung strebt eine geschlechtergerechte Beteiligung aller Geschlechter auf allen Ebenen der Selbstverwaltung und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung an. Perspektivisches Ziel ist dabei die gerechte Beteiligung der Geschlechter auf

