



Bitte beachten Sie:

Die rechtsverbindliche Fassung

dieser Ordnung finden Sie

ausschließlich in unseren

Amtlichen Mitteilungen (bis Juli

2022: Verkündungsblatt).

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.

Das Promotionskolleg NRW trägt der Tatsache Rechnung, dass eine Zuordnung in eine binäre Geschlechterteilung nicht für alle Menschen möglich ist. Im Sinne der Berücksichtigung aller wird die geschlechterinklusive Sprachregelung zugrunde gelegt und die *-Schreibweise verwendet.

2 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Das Gleichstellungskonzept des Promotionskollegs NRW basiert auf einer Reihe von rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen. Gesetzestexte und juristische Formulierungen orientieren sich nach wie vor überwiegend an der Zweigeschlechtlichkeit und schließen das ‚Dritte Geschlecht‘ bzw. die Kategorie ‚divers‘ nicht ein. Unabhängig von der juristischen Sprachregelung beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen auf alle Geschlechter.

Artikel 3 des Grundgesetzes regelt die Gleichberechtigung und das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechtes. Insbesondere Artikel 3 Absatz 2 regelt, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind und geschlechterbezogene Nachteile zu beseitigen sind.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formuliert in § 1 das Ziel, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern bzw. zu beseitigen. Darüber hinaus konkretisiert § 7 ein in Zusammenhang mit dem Geschlecht stehendes Benachteiligungsverbot.

In § 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) wird das Grundrecht auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern und Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes aufgegriffen. § 1 Absatz 3 regelt insbesondere die Verantwortlichkeit der Leitungskräfte für die Umsetzung der Gleichberechtigung innerhalb der Organisation. Für den hochschulischen Kontext schreibt § 5a die Erstellung eines Gleichstellungsplanes in einem Zeitrahmen von jeweils drei Jahren vor.

Für das Promotionskolleg NRW regeln § 23 der Verwaltungsvereinbarung und § 13 der Grundordnung die Rolle der Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragten.

3 Auftrag

Die Schaffung von Bedingungen des chancengleichen Zugangs für alle Geschlechter zu Promotionsmöglichkeiten, Stellen, Gremien, Funktionen und Leitungsaufgaben im Promotionskolleg NRW ist grundlegende Voraussetzung für eine moderne, innovative und auf Exzellenz ausgerichtete Wissenschaftsorganisation. Gleichstellung der Geschlechter gilt als eine Querschnittsaufgabe.

Sie spiegelt sich wider im organisationalen Aufbau und in den Beteiligungsmöglichkeiten in und an Qualifizierungsmaßnahmen. Das Promotionskolleg NRW trägt in der Arbeitgeberfunktion und als Einrichtung der Promotionsförderung Sorge für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Promotion. In diesem Sinne wird die Vereinbarkeit als konstitutiver Bestandteil des Gleichstellungsauftrages gehandhabt.

Die Umsetzung der Chancengleichheit für alle Geschlechter hinsichtlich des Zugangs zu beruflichen Möglichkeiten und wissenschaftlicher Qualifikation liegt in der Verantwortlichkeit aller Beteiligten. Die Gleichstellungsarbeit des Promotionskollegs NRW fokussiert die Bereiche Verwaltung, Selbstverwaltung und akademische Nachwuchsförderung.

Aufgrund bisher fehlender valider statistischer Daten zur Verteilung aller Geschlechter besteht (noch) die Notwendigkeit, bei der Definition von Gleichstellungszielen auf eine binäre Geschlechterverteilung Bezug zu nehmen, wohl wissend, dass damit dem Anspruch der Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter nicht entsprochen werden kann. Basierend auf den vorliegenden Daten der

Zweigeschlechtlichkeit zielt das Gleichstellungskonzept in allen Bereichen des Promotionskollegs NRW auf die Umsetzung einer Quotenregelung von 50 % Frauen und 50 % Männern. Die 50 %-Quote soll in der Regel auch in den Bereichen umgesetzt werden, in denen bisher große Differenzen in der Geschlechterverteilung bestehen. Zur Überwindung der in spezifischen Fächerkulturen bestehenden Ungleichheiten hinsichtlich der Geschlechterbeteiligung orientieren sich die Maßnahmen der Gleichstellung bis zur Erreichung der Geschlechterparität an dem Kaskadenmodell der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird als der gleichberechtigte Zugang zu Positionen und Ressourcen verstanden und dient der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Verwaltung. Zur Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Verwaltung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit Verantwortlichen des Vorstandes, der Abteilungen und der Geschäftsstelle zusammen. Fragen der Gleichstellung der beteiligten Hochschulen und Universitäten sind hiervon nicht berührt und liegen ausschließlich in deren Regelungsbereich.

4 Verankerung der Gleichstellung im Promotionskolleg NRW

Das Promotionskolleg NRW verpflichtet sich als Einrichtung der exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchsförderung der konsequenten Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele auf allen Ebenen. In diesem Sinne werden Maßnahmen umgesetzt, die Gleichstellung als Querschnittsthema in der Organisation verorten und sichtbar machen.

4.1 Strukturelle Verortung der Gleichstellung

Die Umsetzung von Gleichstellung als Chancengerechtigkeit ist im Sinne des Gender Mainstreamings als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen zu verstehen. In diesem Sinne regeln § 23 der Verwaltungsvereinbarung und § 13 der Grundordnung die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und regeln die organisationale Einbindung in das Promotionskolleg NRW.

Verantwortlich für die Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele sind alle Akteure des Promotionskollegs NRW. Den Leitungskräften kommt in Administration, Forschung und Lehre hierbei eine besondere Verantwortlichkeit zu. Das Promotionskolleg NRW entwickelt ein Gleichstellungskonzept, das in Abstimmung mit dem Kollegsenat vom Vorstand beschlossen wird. Damit ist die Gleichstellung strukturell zentralen Organen zugeordnet.

Darüber hinaus ist Gleichstellung auch als Querschnittsthema in Qualifizierungsprogrammen und -maßnahmen zu berücksichtigen. Eine strukturelle Verortung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ist dabei ebenso nach Möglichkeit in den Inhalten vorzunehmen, wie die Beteiligung aller Geschlechter an Qualifizierungsmaßnahmen zu gewährleisten ist. In diesem Sinne werden Strukturen geschaffen, die die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele ermöglichen und somit zur Sichtbarkeit und Machbarkeit von Chancengerechtigkeit beitragen.

4.2 Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung

Das Promotionskolleg NRW fördert in seiner Arbeitgeberfunktion und als Einrichtung der akademischen Nachwuchsförderung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familie und Promotion und stellt die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen sicher. Die Vereinbarkeit fokussiert das gesamte Spektrum der Familienverträglichkeit von Kinderbetreuung und -erziehung bis zur Versorgung unterstützungs- und pflegebedürftiger Angehöriger.

Chancengerechtigkeit und Familienverträglichkeit sind Themen, die in der Organisation der Administration und der Lehr- und Forschungstätigkeit durchaus im Fokus stehen und als Querschnittsaufgabe Platz gegriffen haben. Dennoch gibt es auch hier weiterhin Herausforderungen und Anforderungen, den chancengerechten Zugang für alle Geschlechter zu Positionen und Funktionen sowie Qualifizierungsmöglichkeiten im Sinne einer Chancengleichheit zu gewährleisten.

Das Promotionskolleg NRW entwickelt ein *Leitbild gender- und familiengerechte Einrichtung*. In dem Leitbild werden gleiche Zugangschancen zu allen Bereichen sowie die Gewährleistung der Vereinbarkeit festgeschrieben. Die Sicherstellung der Chancengleichheit und Fragen der Vereinbarkeit im Sinne von Familienverträglichkeit fokussieren die Anforderungen der Mitglieder und Angehörigen des Promotionskollegs NRW. Somit sind Chancengleichheit und Familienverträglichkeit unter Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen für Promovierende und Professor*innen des PK NRW sowie das Kollegpersonal zu garantieren. Das Leitbild ist Ausdruck des gleichstellungspolitischen Anspruchs und Handelns in Verwaltung, Selbstverwaltung und akademischer Nachwuchsförderung.

4.3 Gleichstellungspolitisches Monitoring

Das Promotionskolleg NRW führt regelmäßig eine genderbezogene Ist-Analyse auf Basis statistischer Daten durch. Genderanalysen sind konstituierender Bestandteil des Qualitätsmanagements und bilden die Grundlage des gleichstellungspolitischen Monitorings.

Basierend auf den Daten des Graduierteninstituts NRW, als Vorgängerinstitution des Promotionskollegs NRW, werden die zu erreichenden gleichstellungspolitischen Ziele festgeschrieben und einem konsequenten Monitoring unterzogen. Ziel ist eine generelle Würdigung der Situation und Entwicklung des Promotionskollegs NRW unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten. Des Weiteren erfolgt eine Würdigung der Aktivitäten des Promotionskolleg NRW als wissenschaftliche Einrichtung der akademischen Nachwuchsförderung vor dem Hintergrund der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in universitären und außeruniversitären Einrichtungen.

Das Monitoring basiert auf Gender-Statistiken zu:

- Mitgliedern, Angehörigen, universitären Kooperationspartner*innen sowie
- Gremien und Organen.

Voraussetzung für eine gleichstellungsorientierte Beteiligung an Organen und Gremien ist die Mitwirkung als Professor*innen, Promovierende oder Kollegpersonal. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine genderdifferenzierte Erfassung der Daten zu den Gruppen:

- Professor*innen,
- Betreuende,
- Gutachtende,
- Promovierende,
- Kollegpersonal,
- Vorstand und
- wissenschaftlicher Beirat.

Die Daten werden – mit Ausnahme des Kollegpersonals, des Vorstandes und des wissenschaftlichen Beirats – abteilungsspezifisch aufbereitet, um die gleichstellungspolitische Ist-Situation der Abteilungen identifizieren zu können. Damit werden die Abteilungen auf Basis einer aussagekräftigen

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

allen Ebenen der Ausbildung des Nachwuchses sowie in Gremien und Organen unter Berücksichtigung der Fächerspezifika hinsichtlich der Geschlechterverteilung.

Basis für eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung der Geschlechter im Bereich der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Selbstverwaltung ist die fächerbezogene zahlenmäßige geschlechtergerechte Beteiligung aller Gruppen im Promotionskolleg NRW. Vordringlichste Aufgabe ist somit die erfolgreiche, aktive Einbindung von Professor*innen und Promovend*innen in die Arbeit des Promotionskollegs NRW über eine Mitgliedschaft oder einen Angehörigen-Status.

Geschlechtergerechtigkeit als Grundaufgabe umzusetzen kann nur gelingen, wenn dies mit konkreten Maßnahmen und Instrumenten in den Bereichen

- Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Selbstverwaltung und akademischer Qualitätssicherung sowie
- Verwaltung

verfolgt wird. Somit kann eine gruppenbezogene Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit verfolgt und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe realisiert werden.

5.2 Gendergerechte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die gleichberechtigte Beteiligung aller Geschlechter am Qualifizierungsprozess und der akademischen Selbstverwaltung setzt die geschlechtergerechte Teilnahme im wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess voraus. Ein an Geschlechtergerechtigkeit orientiertes Kaskadenmodell kann nur funktionieren, wenn der Zugang zu den Voraussetzungen diskriminierungsfrei ist. Diese Voraussetzungen werden im Qualifizierungsprozess geschaffen.

In der Ausbildung des akademischen Nachwuchses setzt Geschlechtergerechtigkeit auf zwei Ebenen an:

- geschlechtergerechte Beteiligung von Professor*innen und
- geschlechtergerechte Beteiligung von Promovend*innen.

Fächerbezogen kann dies durchaus konträre Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen erfordern.

In einem ersten Schritt wird die gleichberechtigte Beteiligung von Professor*innen im Qualifizierungsprozess als eine Grundvoraussetzung zur Erreichung von Gleichstellung betrachtet. Professor*innen können die Funktion eines Role Modeling übernehmen und Promovend*innen Perspektiven für den eigenen akademischen Weg aufzeigen.

In diesem Sinne ist die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Abteilungen eine *conditio sine qua non* und erfordert entsprechende Maßnahmen. Einerseits wird damit die Mitwirkung an den Qualifizierungsprogrammen sowie die Betreuung und Begutachtung von Promotionen grundsätzlich ermöglicht und andererseits können Funktionen in der akademischen Selbstverwaltung übernommen werden.

Die geschlechtergerechte Beteiligung des wissenschaftlichen Nachwuchses setzt bei der Ansprache potentieller Promovend*innen im Rahmen des Masterstudiums an. Die Eröffnung von Perspektiven der akademischen Qualifizierung fällt vorrangig in die Zuständigkeit der Trägerhochschulen. Darüber hinaus kann das Promotionskolleg NRW im Kontext entsprechender Qualifizierungsangebote unterstützende Arbeit leisten. Auch die Promotionsprogramme der Abteilungen sollten die Option eröffnen, dass potentielle Promovend*innen angesprochen und erreicht werden können. Somit lassen

sich basierend auf dem Kaskadenmodell Schritte in Richtung auf mehr Geschlechtergerechtigkeit initiieren.

Aufbauend auf geschlechterausgewogeneren oder -ausgewogenen Promovend*innenkohorten entwickeln sich Forschungs- und Arbeitskulturen, die einen diskriminierungsfreien Zugang aller Geschlechter zum wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess eröffnen. Damit wird die Basis geschaffen, den chancengerechten Zugang zur wissenschaftlichen Qualifizierung sicherzustellen.

Gleichzeitig werden damit Möglichkeiten geschaffen, sich aktiv an der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen und geschlechtergerechte Perspektiven in die Gremien des Promotionskollegs einzubringen. Im Falle der Kollegwahlversammlung reicht dies sogar bis in ein Organ des Promotionskollegs NRW.

Die konsequente Beteiligung aller Geschlechter im wissenschaftlichen Qualifizierungsprozess schafft wissenschaftliche Sozialisationsbedingungen, die die Potentiale und Ressourcen aller berücksichtigen und perspektivisch die Innovationskraft der HAW steigern.

Die akademische Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bildet die Kernaufgabe des Promotionskollegs NRW. Neben der Ermöglichung des Zuganges zum Qualifizierungsprozess sind auch die Mitwirkung an den Qualifizierungsprogrammen sowie die Betreuung und Begutachtung zentrale Aspekte der Gleichstellungsarbeit. Die Beteiligung aller Geschlechter auf allen Ebenen der Qualifizierung stellt die optimale Nutzung bestehender Ressourcen im Sinne einer weiteren Innovation sicher und stärkt somit auch den Wissenschaftsstandort NRW sowie die Hochschulen für angewandte Wissenschaften als Akteure im Wissenschaftssystem.

5.3 Gendergerechtigkeit in Selbstverwaltung und akademischer Qualitätssicherung

Die Besetzung des Vorstandes – Vorsitz, Stellvertretungen und Geschäftsführung – erfolgt losgelöst vom Kaskadenmodell. Der Vorsitz und die Stellvertretungen sowie Geschäftsführung werden aus der Gruppe einschlägig qualifizierter Personen besetzt. Hier ist im Sinne einer Geschlechtergerechtigkeit eine gender-proportionale Besetzung des Vorstandes umzusetzen, die das Verhältnis aller Geschlechter widerspiegelt.

Demgegenüber werden bei der Besetzung der Funktionen der Direktor*innen und stellvertretenden Direktor*innen die Annahmen des Kaskadenmodelles berücksichtigt. Aufgrund der bestehenden fächerspezifischen ungleichen Beteiligung der Geschlechter in den Abteilungen lassen sich entsprechende genderproportionale Ansätze erst mittelfristig realisieren. Dies ist durch die konsequente Verfolgung gleichstellungspolitischer Maßnahmen umsetzbar. Die kontinuierliche Angleichung der proportionalen Geschlechterverhältnisse in der Gruppe der professoralen Mitglieder ermöglicht perspektivisch eine geschlechtergerechte Besetzung der Leitungsfunktionen.

Eine ähnliche Situation besteht hinsichtlich der Übernahme von weiteren Aufgaben auf Ebene der akademischen Selbstverwaltung. Auch hier ist bei der Besetzung die fächerspezifische Geschlechterverteilung zu berücksichtigen, die ggf. einer gendergerechten Besetzung der Gremien und Organe entgegensteht. Hiervon betroffen sind:

- Kollegsenat,
- Abteilerat,
- Promotions- und
- Empfehlungsausschuss.

Eine Angleichung an eine paritätische Besetzung ist anzustreben und ist perspektivisch im Zuge einer konsequenten Gleichstellungsarbeit zu realisieren.

Der wissenschaftliche Beirat als Organ der akademischen Qualitätssicherung lässt sich auf der Grundlage einer Quotenregelung besetzen: Fächerspezifika müssen aufgrund des interdisziplinären und der wissenschaftsrelevanten Bedeutung des Gremiums bei der Zusammensetzung nicht berücksichtigt werden.

5.4 Gendergerechtigkeit in der Verwaltung

Eine Mitwirkung aller Geschlechter in der Verwaltung setzt eine genderneutrale Ansprache potentieller Mitarbeitenden voraus und erfordert den gerechten Zugang aller zu Aufgaben und Positionen in der Verwaltung. Besonderes Augenmerk gilt der Besetzung aller Hierarchieebenen auf der Basis eines gendergerechten Ansatzes.

6 Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit

Zur operativen Durchsetzung der Chancengleichheit im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe bedient sich das Promotionskolleg NRW verschiedener Instrumente. Diese Instrumente werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und bei Bedarf entsprechend nachjustiert.

6.1 Promotionskollegentwicklungsplan

Der Promotionskollegentwicklungsplan definiert als strategisches Dokument zur Situation und Perspektiventwicklung des Promotionskolleg NRW die gleichstellungspolitischen Ziele und damit verbundenen Maßnahmen. Dabei orientieren sich die Ausrichtung und Formulierungen an den Leitlinien der gender- und familiengerechten Einrichtung und berücksichtigen hinsichtlich aller strategischen Entscheidungen die Auswirkungen und Konsequenzen für alle Geschlechter.

Ausgehend von der derzeit fächerbezogenen ungleichen Beteiligung aller Geschlechter in der akademischen Selbstverwaltung und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung gilt es zunächst eine am Kaskadenmodell orientierte Angleichung der Geschlechterproportionen zu erreichen. In einer angemessenen zeitlichen Phase der Anpassung ist das kaskadierende Vorgehen zu überwinden und eine gleichberechtigte Geschlechterbeteiligung zu realisieren.

Das Promotionskolleg NRW strebt über die Festschreibungen im Promotionskollegentwicklungsplan an, eine der ersten wissenschaftlichen Einrichtungen zu sein, die eine chancengerechte Geschlechtergleichstellung erzielt hat. In diesem Sinne richten sich alle Bemühungen auf die Zuständigkeitsbereiche des Promotionskollegs NRW; die beteiligten Hochschulen und Universitäten bleiben in ihrer Autonomie unangetastet.

Von zentraler Bedeutung wird dabei die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Vereinbarung von Zielvereinbarungen und der Vergabe von finanziellen Mitteln sein. Die Überprüfung der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele erfolgt über ein gendersensibles Berichtswesen, das u. a. auf den Ergebnissen der kolleginternen Evaluation fußt. Basierend auf einem fortzuschreibenden Berichtswesen werden Zielquoten für die gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftler*innen und Promovend*innen festgelegt und finanzielle Anreize an die geschlechtergerechte Mitwirkung gekoppelt.

Vergleichbares gilt für den Vorstand. Die Nicht-Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Besetzung der Leitungspositionen auf Vorstandesebene sowie des wissenschaftlichen Beirats ist gegenüber dem Kollegsenat zu begründen.

6.2 Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung

Neben der Regelung der strukturellen Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben in der Organisation sind spezifische gendergerechte Maßnahmen bei der Organisation der Nachwuchsförderung zur Durchsetzung der Gleichstellung erforderlich. Insbesondere in den überfachlichen Angeboten der Qualifizierungsprogramme, die seitens des Promotionskollegs NRW angeboten werden, sind Gender-relevante Aspekte zu berücksichtigen.

Durch die konsequente Verfolgung der geschlechtergerechten Beteiligung von Wissenschaftler*innen und Promovend*innen und die damit verbundene Überwindung der fächerbezogenen Diskrepanz in der Gleichstellung werden die Grundvoraussetzungen geschaffen. Somit werden Kontakte zu Vorbildern ermöglicht und der wissenschaftliche Nachwuchs kann sich an Role Models orientieren.

Darüber hinaus bieten entsprechende Mentoringprogramme und zielgruppenspezifische Stipendienprogramme die Chance, Zugangsbarrieren zu thematisieren und zu überwinden. Der diskriminierungsfreie Zugang aller Geschlechter ist auf Basis unterstützender, geschlechtersensibler Maßnahmen zu fördern, um damit einen Beitrag zur Überwindung der Chancenungleichheit der Geschlechter zu leisten.

6.3 Querschnittsmaßnahmen

Ergänzend zu der strategischen und inhaltlichen Verortung der Gleichstellung fördern eine Reihe von operativen Querschnittsmaßnahmen die Umsetzung der Gleichstellung.

6.3.1 Gendersensible Organisation der Arbeitszeit zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit Beruf und Promotion

Familien- und Pflegefreundliche Arbeitszeitregelungen umfassen in erster Linie Arbeitszeitmodelle. Hierzu zählen flexible Arbeitszeiten ebenso wie das Angebot von Home-Office-Zeiten, sodass sich Familien- und Pflegeaufgaben mit beruflichen und Qualifizierungs-Aufgaben vereinbaren lassen. Bei der Organisation flexibilisierter Arbeitszeiten werden die erforderlichen Präsenzzeiten und Meetingstrukturen sowie Arbeitsgruppentreffen in Einklang gebracht. Die dadurch gewährleistete Planbarkeit schafft für alle Beteiligten transparente und verlässliche Rahmenbedingungen und ermöglicht Vereinbarkeit.

Neben den Arbeitszeitmodellen sind auch vereinbarkeitsfördernde Arbeitsstrukturmodelle erforderlich. Sowohl in Verwaltung und Selbstverwaltung wie auch in den Qualifizierungsprogrammen des Promotionskollegs NRW sind entsprechende Arbeitsstrukturmodelle erforderlich, um den Herausforderungen aus Familie und Pflege sowie Beruf und Promotion gerecht werden zu können. Hier gilt es organisationale und arbeitsstrukturelle Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, Anforderungen des Berufes und der Promotion mit familiären und pflegerischen Aufgaben in Einklang zu bringen.

Die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit setzt die Wahrnehmung und Berücksichtigung von lebensphasenbezogenen Bedarfen der Beteiligten voraus. Im Sinne einer bedarfsangemessenen und passgenauen Ausrichtung der Arbeitszeit- und Arbeitsstrukturmodelle müssen Möglichkeiten der flexiblen Anpassung an die persönlichen Gegebenheiten geschaffen werden.

Alle Regelungen zu Arbeitszeit- und Arbeitsstrukturmodellen beziehen sich ausschließlich auf die Strukturen des Promotionskollegs NRW. Dennoch ist das Promotionskolleg NRW darum bemüht, zur Durchsetzung der Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter mit den beteiligten Hochschulen und Universitäten im stetigen Austausch zu sein und auf Barrieren und Diskriminierungen aufmerksam zu machen. Konkrete Hinweise zur Vermeidung von Benachteiligungen ergeben sich im Austausch mit beteiligten Akteur*innen.

6.3.2 Leitfaden einer gendergerechten und diversitätssensiblen Sprache

Zur Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter ist eine gender- und diversitätssensible Sprachregelung unerlässlich. Über eine reflexive Sprachregelung gelingt es, tradierte Geschlechterverhältnisse aufzudecken und über sprachliche Sensibilisierung zu Veränderungsprozessen beizutragen.

Ein Leitfaden einer gendergerechten und diversitätssensiblen Sprache unterstützt alle Beteiligten in der Anwendung gerechter und diskriminierungsfreier Formulierungen. Das Promotionskolleg NRW setzt sich als wissenschaftliche Einrichtung für die konsequente Umsetzung eines diskriminierungsfreien Sprachgebrauchs für alle Geschlechter ein.

6.3.3 Verfahren im Falle sexualisierter Gewalt

Die Chancengleichheit aller Geschlechter schließt auch den Schutz aller vor sexualisierter Gewalt ein. Das Promotionskolleg NRW entwickelt ein Verfahren, das Betroffenen im Falle sexualisierter Gewalt einen geschützten Rahmen bietet und eine umfassende Klärung des Sachverhaltes sicherstellt.

7 Ausblick

Die Herstellung von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit für alle Geschlechter auf allen Ebenen des Promotionskollegs NRW stellt eine Grundsatzaufgabe dar. Zur Erfüllung dieser Aufgabe findet eine Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der beteiligten Hochschulen und Universitäten statt.

Darüber hinaus strebt das Promotionskolleg Mitgliedschaften in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof) und der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) an. Zur weiteren Etablierung der Chancengerechtigkeit aller Geschlechter engagiert sich das Promotionskolleg NRW in einschlägigen Gremien und trägt dazu bei, den Wissenschaftsstandort NRW auch unter dem Aspekt Geschlechtergerechtigkeit zu profilieren.