



Prosperkolleg e.V., Gladbecker Straße 19b, 46236 Bottrop

Gleichstellungsplan des Prosperkolleg e.V.

1. Präambel

Zweck des Prosperkolleg e.V. ist der Aufbau und Betrieb wissenschaftlicher Forschungs- und Transferzentren. Der Satzungszweck wird verwirklicht insbesondere durch Tätigkeiten in den Bereichen der anwendungsnahen Forschung und dem Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die breite Öffentlichkeit.

Der Verein verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des deutschen Grundgesetzes und die Anforderungen der Europäischen Kommission hinsichtlich der Erstellung von Gleichstellungsplänen von Forschungseinrichtungen umzusetzen.

Als Grundsatz hält der Prosperkolleg e.V. für die Umsetzung fest: Gleichstellung der Geschlechter (weiblich, männlich, divers), die Förderung von Vielfalt und der Abbau möglicher Benachteiligungen und Diskriminierung ist Aufgabe aller Mitglieder und Beschäftigten.

Auf der Basis dieses Grundsatzes beschließt der geschäftsführende Vorstand den vorliegenden Gleichstellungsplan.

2. Ziele

Der Prosperkolleg e.V. verfolgt hinsichtlich der Gleichstellung folgende übergreifenden Ziele:

1. Geschlechtergerechtigkeit in der Organisationskultur verankern;
2. Gleiche Wertschätzung, Anerkennung und Entlohnung gleicher Leistungen von allen Mitarbeiter:innen;
3. Gleiche Karrierechancen für alle Geschlechter;
4. Hohe Arbeits- und Lebensqualität für alle Geschlechter;
5. Sensibilisierung für die Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit aller Geschlechter / Identitäten im Vereinsumfeld.

3. Datenbezogene Bestandsaufnahme, Analyse und Zielvorgaben

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht über die im Prosperkolleg e.V. beschäftigten und im Vorstand wirkenden Personen sowie der Mitglieder getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht (Stand: 28. September 2023):

Status	Bestand			Frei werdend o- der neu (bis 31.12.2024)*	Zielvorgaben	
	m	w	d		mit Frauen zu besetzen	Frauenanteil am 31.12.2024*
Mitglieder	5	2	0	3	2	40,0%
Vorstand	5	2	0	3	2	40,0%
Anzahl Beschäftigte	3	1	0	1	1	40,0%
Professor:in	3	0	0	0	0	0,0%
Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in	0	1	0	1	1	100,0%
VZÄ Beschäftigte	0,4	0,8	0	0,9	0,9	69,2%
Professor:in	0,4	0	0	0	0	0,0%
Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in	0	0,8	0	0,9	0,9	100,0%

* Annahme der Gewinnung von drei weiteren Mitgliedern bis zum 31.12.2024, die dann auch im Vorstand mitwirken, sowie der zum 28.09.2023 erwarteten Projektzusagen und damit verbundenen Personalbedarfe des Vereins.

Die Unterrepräsentation von Frauen bei Mitgliedern, Vorstand und beschäftigten Professor:innen ist durch die Gründungshistorie des Prosperkolleg e.V. im Jahr 2019 bedingt. Anlass für die Vereinsgründung war ein von den drei beschäftigten Professoren gemeinsam akquiriertes Projekt. In der Gründungsphase haben die drei Professoren sowohl Frauen als auch Männer aus allen Fachbereichen der HRW gleichermaßen angesprochen und ermutigt, dem Verein beizutreten und selbst dort auch mit Projekten aktiv zu werden. In der Folge wurde der Verein mit allen Interessierten gegründet. Bei der Ausschreibung der Stellen für weitere Beschäftigte wurde darauf geachtet, diese nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen.

4. Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien und Maßnahmen

Mitglieder: In den nächsten Jahren möchte der bislang vollständig unabhängig von der HRW agierende Prosperkolleg e.V. ein An-Institut der Hochschule Ruhr West werden. Hierdurch wird die Mitgliedschaft und Vorstandstätigkeit für Professor:innen der HRW attraktiver. Im Zuge dessen ist geplant weitere Professor:innen zu motivieren, dem Verein beizutreten. Dabei sollen insbesondere Professorinnen angesprochen, eingeladen und von den Vorteilen einer Mitgliedschaft überzeugt werden.

Vorstand: Bisher wurden alle Mitglieder eingeladen, auch im Vorstand aktiv zu werden und Aufgaben im geschäftsführenden Vorstand (1. Vorsitzende:r, 2. Vorsitzende:r, Schatzmeister:in) zu übernehmen. Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Mitgliedern würde eine Erhöhung des Frauenanteils im Vorstand entsprechend mit sich bringen. Die derzeit ausschließlich männlichen geschäftsführenden Vorstandsmitglieder ermutigen insbesondere die weiblichen Vorstandsmitglieder, an ihrer Stelle Aufgaben im geschäftsführenden Vorstand zu übernehmen.

Beschäftigte Professor:innen: Derzeit sind keine Projekte beantragt oder in Aussicht, die dazu führen werden, dass sich der Anteil der Professorinnen an den beschäftigten Professor:innen erhöhen könnte. Der geschäftsführende Vorstand ermutigt in Vorstands- und Mitgliederversammlungen alle Mitglieder, Projekte zu planen, zu beantragen und durchzuführen. Bei der Stellenbesetzung wird eine Geschlechterparität angestrebt. Darüber hinaus nutzt der geschäftsführende Vorstand seine Vernetzung in der Region und im Land NRW, um zu prüfen, inwieweit kommende Fördermittelausschreibungen geeignet sind, solcher Art Projekte zu beantragen.

Beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter:innen: Bei der Besetzung frei werdender oder neuer Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen wird auch in Zukunft darauf geachtet, diese nach Möglichkeit mit Frauen zu besetzen um eine geschlechterparitätische Verteilung (auch) im wissenschaftlichen Bereich zu erreichen. Die Entlohnung der Mitarbeiter:innen orientiert sich an dem für NRW geltenden Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder, der gleiche Anerkennung und Entlohnung gleicher Leistungen aller Mitarbeiter:innen vorsieht, was durch entsprechende Eingruppierungen umgesetzt wird.

5. Flankierende Maßnahmen

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Der geschäftsführende Vorstand achtet darauf, allen Mitarbeiter:innen Rahmenbedingungen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, die ein flexibles, privatlebenfreundliches Arbeiten ermöglichen, weitgehende Home Office-Regelungen und die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten.

Organisationskultur: Insgesamt achten der geschäftsführende Vorstand und die beschäftigten Professor:innen darauf, eine Organisationskultur zu verankern, in der sich alle Mitglieder und Beschäftigten unabhängig vom Status wertschätzend und auf Augenhöhe begegnen, eine authentische Lobkultur und eine offene Fehlerkultur gepflegt werden, die auf konstruktiven Feedbacks basiert.

Forschung und Transfer: Der geschäftsführende Vorstand und alle beschäftigten Professor:innen achten darauf, dass Gender- und Diversity-Fragestellungen in den Forschungs- und Transferaktivitäten des Vereins, bei Projektanträgen und bei der Projektbearbeitung ausreichend berücksichtigt werden.

6. Training und Ressourcen

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen wird durch das Angebot bedarfsgerechter Fort- und Weiterbildungen in regelmäßigen Personalgesprächen gefördert. Der geschäftsführende Vorstand ermutigt darüber hinaus zur Teilnahme an fach- und sachbezogenen oder personenbezogenen, selbsterfahrungsorientierten Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen sowie zum Ausbau der persönlichen Kompetenzen und der Karriereplanung von Frauen. Er stellt hierfür ein Budget in Höhe von 1.000,- Euro je Beschäftigtem für die Gültigkeitsdauer des Gleichstellungsplans zur Verfügung.

7. Maßnahmen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung

Geschlechtsspezifische Gewalt hat viele Formen: von körperlicher oder psychischer Misshandlung, Verweigerung von Chancen bis hin zu sexueller Belästigung, Ausbeutung oder Missbrauch in Präsenz oder online. Die Folgen geschlechtsspezifischer Gewalt können von emotionalem Schaden und Leid über soziale Stigmatisierung und Isolation bis hin zu lebensbedrohlichen Verletzungen und Tod reichen. Geschlechtsspezifische Gewalt betrifft in erster Linie Frauen und Mädchen und stellt eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung dar. Sie kann sich zerstörerisch auf Gemeinschaften auswirken. Hauptursache dafür sind ungleiche Machtverhältnisse.

Der Prosperkolleg e.V. steht für die uneingeschränkte Achtung der Menschenrechte und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung. Alle Mitglieder und Beschäftigten können sich bei Beobachtung oder Erfahrung sexueller Belästigung und anderer Formen geschlechtsspezifischer Gewalt im Rahmen der Vereinstätigkeit an selbst gewählte Vertrauenspersonen im Vorstand wenden. Diese beraten mit dem geschäftsführenden Vorstand unter Ausschluss der betroffenen Personen, wie mit dem jeweiligen Fall umgegangen wird. Das Ausüben sexueller Belästigung und anderer Formen geschlechtsspezifischer Gewalt führt zur Beendigung der Vereinsmitgliedschaft. Mitglieder und Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Vereinstätigkeit Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt und Diskriminierung geworden sind, werden vom Verein bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt.

8. Monitoring, Evaluation und Berichterstattung

Für die Umsetzung der genannten Ziele, Strategien und Maßnahmen ist der geschäftsführende Vorstand verantwortlich. Der geschäftsführende Vorstand berichtet mindestens einmal jährlich dem gesamten Vorstand und der Mitgliederversammlung über den aktuellen Stand der Umsetzung und legt dazu hinreichend differenzierte aktuelle Statistiken vor. Etwaiger Handlungsbedarf wird mindestens einmal jährlich in einer Vorstandssitzung überprüft.

9. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan ist mindestens alle drei Jahre zu überarbeiten.

Bottrop, den 28. September 2023

gez.

Prof. Dr.-Ing. Uwe Handmann
1. Vorsitzender

gez.

Prof. Dr. Wolfgang Irrek
2. Vorsitzender