

Gleichstellungsprofil der WWU (kompakt – Stand Sept. 2020)

Die Westfälische Wilhelms-Universität Münster (WWU) sieht in der Gleichstellung der Geschlechter ein strategisch wichtiges Ziel. Der Abbau von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht wird als eine Querschnittsaufgabe verstanden, welche nicht nur auf Leitungsebene, sondern auch in den Fachbereichen, Fächern und Lehreinheiten verankert ist. Die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in Bezug auf alle Mitgliedergruppen Berücksichtigung.

Die Gleichstellungspolitik der WWU ist als Selbstverpflichtung im Profil der Universität fest verankert. Die Hochschulleitung sieht Gender Mainstreaming und Gender Equality als wichtige Kriterien für eine nachhaltige Hochschulentwicklung an. Konkrete Ziele, Maßnahmen und Strategien der WWU sind im universitätseigenen Genderkonzept, im Gleichstellungszukunftskonzept und im Gleichstellungsrahmenplan verankert und bilden ein Querschnittsthema im Hochschulentwicklungsplan. Die große Bedeutung, die die WWU der Chancengleichheit der Geschlechter zumisst, unterstreicht die Universität regelmäßig mit der Teilnahme an externen Evaluationen, darunter die Stellungnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die WWU wurde aufgrund des Abschlussberichtes aus dem Jahr 2013 in der höchsten Stufe eingeordnet (Stadium 4: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“).

Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei auf zwei Schwerpunkte:

1. Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der WWU soll erleichtert werden. Hiervon profitieren die Beschäftigten und Studierenden individuell, aber auch die Universität als Organisation. Die Universität Münster trägt seit Juni 2008 das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“. Der Auditierungsprozess hat maßgeblich dazu beigetragen, das Bewusstsein für familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen nachhaltig an der WWU zu verankern und die hier entwickelten Maßnahmen sind wichtige Bausteine unserer lebensphasenbezogenen Personalentwicklung.
2. Das zweite strategische Ziel der Gleichstellungsarbeit besteht darin, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere – mit Blick auf das Kaskadenprinzip – so zu fördern, dass sie ihre Potentiale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer akademischen Laufbahn widerspiegeln. Um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, hat die WWU das Mentoring-Programm „Erstklassig!“ etabliert. Aus dem universitätseigenen Frauenförderprogramm können (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen zudem Mittel für Weiterbildungen, Coaching und Tagungsreisen beantragen, um ihre Qualifikationen zu stärken und die Vernetzung in die scientific community zu verbessern. Professorinnen haben die Möglichkeit, am Professorinnen-Coaching teilzunehmen, um sie in ihren Führungsaufgaben zu unterstützen.

Zur Erhöhung des Anteils an Spitzenforscherinnen und -forschern setzt die WWU auf das Instrument der aktiven Rekrutierung und auf geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Zudem ist ein Dual-Career-Office

als Baustein des Personalentwicklungskonzepts eingerichtet. Das Programm „Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene“ sensibilisiert sowohl Frauen als auch Männer für das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die Übernahme von Personalverantwortung.

Um die Gleichstellungsmaßnahmen flächendeckend und nachhaltig in der Breite der Universität zu verankern, findet an der WWU ein regelmäßiges Gender-Monitoring, ein systematisches Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen und eine enge Verzahnung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit statt.