



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender

Newsletter des Gleichstellungsbüros

Sommersemester 2011



wissen.leben
WWU Münster



› Inhalt

wissen.leben.gender

- › Editorial 02
- › Internetauftritt des Gleichstellungsbüros erhält Relaunch 02
- › WWU legt Zwischenbericht zu DFG-Gleichstellungsstandards vor 03
- › Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit: Die WWU im Gender-Report 2010 05
- › WWU bewirbt sich um TEQ-Prädikat 06

wissen.leben.studieren

- › Mädchen-Zukunftstag: Der *Girls' Day* 2011 an der WWU 06

wissen.leben.arbeiten

- › „HoSeN“ ist online 08
- › Weiterbildungsreihe *Volltreffer!* geht in die Halbzeit 08

Impressum

10

› Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

universitäre Gleichstellungspolitik muss sich zunehmend externen Messkriterien und umfassenden Evaluationen unterziehen, was an diesem Newsletter offensichtlich wird: **wissen.leben.gender** berichtet in der vorliegenden Ausgabe über den Zwischenbericht der WWU zum Umsetzungsstand der DFG-Gleichstellungsstandards, die Beurteilung der Universität im Gender-Report NRW und die Bewerbung der WWU um das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat.

Evaluationen sind ein wichtiges Instrument, um die Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls zu verbessern. Sie offenbaren jedoch oft nur die eine Seite der Medaille: Erfolgreiche Gleichstellungspolitik spiegelt sich nicht nur in Zahlen wider, sondern vor allem in Strukturen und Köpfen – Wandel und Erneuerung benötigen aber in der Regel Zeit. Zwei Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen können an der WWU in diesem Jahr immerhin schon kleine Jubiläen feiern: Die Weiterbildungsreihe *Volltreffer!* für weibliche Beschäftigte wird 2011 in der fünften Auflage angeboten, während der *Girls' Day* an der WWU in diesem Jahr bereits zum zehnten Mal durchgeführt wurde.

Eine anregende Lektüre des Newsletters wünscht Ihnen Ihre



› Internetauftritt des Gleichstellungsbüros erhält Relaunch

Der Internetauftritt des Gleichstellungsbüros der WWU präsentiert sich seit März 2011 mit neuem Layout und neuer Navigation. Der Relaunch war notwendig, um Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der WWU noch benutzerfreundlicher als bisher präsentieren zu können. In diesem Rahmen stellt das Büro seine aktuellen Projekte und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit an der WWU nun differenziert nach den Gruppen „Studierende“, „Wissenschaftlerinnen“ und „weitere Mitarbeiterinnen“ vor. Neu ist zudem der Datenpool, der Universitätsangehörigen wie auch externen Interessierten einen kompakten Überblick zur Geschlechtersituation an der WWU bietet. Unter der

Rubrik „Gleichstellung an der WWU“ werden nicht nur die Organisation und das Profil der Gleichstellungsarbeit an der WWU erklärt, sondern auch zentrale Strategiepapiere wie das hochschulinterne Genderkonzept, der aktuelle DFG-Evaluationsbericht, die Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenförderpläne der Fachbereiche bereitgestellt. Wichtig sind zudem die „Gender-Bausteine“: Textbausteine, die Antragstellerinnen und Antragstellern Unterstützung bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Karriereförderung in Drittmittelprojekten bieten.

.....
www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

› WWU legt Zwischenbericht zu DFG-Gleichstellungsstandards vor

Unter dem Titel „Gleichstellung an der WWU“ zieht die Universität Münster auf 15 Seiten eine Zwischenbilanz ihrer bisher umgesetzten Gleichstellungsstandards. Zu dieser hochschulinternen Evaluation hatte die DFG ihre Mitgliedshochschulen im Februar 2011 aufgefordert. Einbezogen werden darin neben dem aktuellen Umsetzungsstatus der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auch neue Zielvorgaben für das Jahr 2013.

Genderberichterstattung an die DFG

2007

Die DFG setzt eine Kommission mit Expertinnen und Experten ein, die ein Konzept zur Umsetzung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erarbeiten soll.

2008

Die Mitgliederversammlung der DFG beschließt die Selbstverpflichtung, gemeinsame Gleichstellungsstandards für das Wissenschaftssystem einzuführen. Außerdem stimmt sie zu, alle zwei Jahre eine systematische interne Evaluation der formulierten Zielperspektiven und Maßnahmen vorzunehmen.

2009

Die WWU legt ihr erstes Genderkonzept vor, das konkrete Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards formuliert.

2011

Der Zwischenbericht zum Umsetzungsstand der DFG-Gleichstellungsstandards an der WWU wird eingereicht.

abschließend erreicht sind, ist die Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards an der WWU auf den verschiedenen Organisationsebenen und in vielfältigen Entscheidungsprozessen gut sichtbar.

Die Verankerung von Gleichstellung in den universitären Strukturen ist besonders durch die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, akademischer Karriere und Familienaufgaben gelungen. Mit der Einrichtung der Großtagespflegestelle „Zauberschloss“, dem Aufbau des Dual Career-Service, dem Angebot einer Kurzzeit- und Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten sowie dem Beratungsangebot für pflegende Angehörige wurden seit 2009 neue Maßnahmen umgesetzt, die die bestehenden Betreuungs- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Familie an der Universität weiter ausbauen. Für die Zukunft ist zudem geplant, sowohl die Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten als auch die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von beruflichen Aufgaben mit der Pflege von Angehörigen noch zu verstärken.

Der Bericht zeigt auch, dass Gleichstellung als zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung fest in die internen Strukturen und Prozesse der Universität integriert ist. Das gut ausgestattete, von wettbewerblichen Mitteln unabhängige universitätseigene Frauenförderprogramm wird kontinuierlich dafür eingesetzt, die Zielbereiche der Gleichstellungsarbeit weiter zu profilieren. Allerdings gilt es, die Gleichstellungsarbeit auf der Ebene der Fachbereiche noch stärker zu verankern und auch die Kommunikation zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteuren zu intensivieren, damit die Zielgruppen von

Strukturelle Gleichstellung an der WWU

Der aktuelle Evaluationsbericht an die DFG zeigt deutlich: Auch wenn die selbstgesetzten Gleichstellungsziele der WWU noch nicht

Gleichstellungsmaßnahmen systematischer angesprochen werden können.

Personelle Gleichstellung an der WWU

Die personelle Gleichstellung von Frauen und Männern an der WWU lässt sich an den Anteilen der Geschlechter an den Stellen auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ablesen. Die Evaluation zeigt, dass die Beteiligung von Frauen seit dem Jahr 2007, aus dem die Ausgangsdaten für die DFG-Berichterstattung stammen, in allen Statusgruppen zugenommen hat. Allerdings ist sie in vielen Fächern und insbesondere auf den höheren Karrierestufen noch nicht zufrieden stellend. So waren im Jahr 2009, für das die aktuellsten Zahlen vorliegen, 18 Prozent der Professuren von Frauen

besetzt; 42 Prozent der Beschäftigten auf Qualifizierungsstellen waren weiblich. Um die Beteiligung von Frauen an der wissenschaftlichen Arbeit zu erhöhen, setzt die WWU vor allem auf die kontinuierliche Wirkung der verschiedenen Instrumente, mit denen Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden. Dazu gehört nicht nur das Mentoring-Programm für herausragende Postdoktorandinnen oder das Coaching-Angebot für Professorinnen, sondern auch die Förderung von Studentinnen in den so genannten MINT-Fächern, z.B. durch ein MINT-Mentoring, das im Herbst dieses Jahres erstmals angeboten wird. Tragende Säule der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist zudem die etablierte Einzelförderung durch das

universitätseigene Frauenförderprogramm, mit der Vortragsreisen von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt werden können, um ihre Profilierung innerhalb ihres Faches zu verbessern.

Zielvorgaben für 2013

Die Mitgliedshochschulen wurden von der DFG außerdem aufgefordert, konkrete Zielvorgaben zur Entwicklung der Repräsentanz von

Frauen in Studium, Wissenschaft und Leitungspositionen bis zum Jahr 2013 zu formulieren. Die WWU hat hierzu mit Beteiligung der Dekane versucht, auf der Basis der absehbar frei werdenden Stellen möglichst realistische Ziele zu entwickeln. Allerdings erscheinen exakte Prognosen für einen Zweijahreszeitraum kaum möglich und auch eine

Steuerung von Immatrikulationen, Stellenbesetzungen und Wahlen von Leitungsfunktionen nur bedingt umsetzbar. Die schließlich formulierten Ziele sind deshalb vor allem als Ansporn zu verstehen, um die Umsetzung der Gleichstellungsstandards weiter voranzutreiben.

Gender als Kriterium für Forschungsanträge

Die Zwischenberichte der Mitgliedshochschulen werden derzeit von der DFG begutachtet und im Sommer dieses Jahres bewertet. Mindestens aus einem Grund sollte eine weitere zügige Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Interesse aller WWU-Angehörigen liegen: Die DFG weist regelmäßig darauf hin, dass die Vergabe von Fördermitteln auch an den Erfolg einer Universität in ihrer Gleichstellungsarbeit gekoppelt



wird und damit auch an ihre Bemühungen, Frauen bei ihren wissenschaftlichen Karrieren so zu fördern, dass sie ihre Potenziale entfalten können und sich ihre Leistungen in ihrer wissenschaftlichen Karriere widerspiegeln.

.....
Der DFG-Zwischenbericht ist als Print im Gleichstellungsbüro erhältlich oder als PDF-Datei abrufbar.
www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/dfg_zwischenbericht_web.pdf

› Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit: Die WWU im Gender-Report 2010

Der Umfang von über 500 Seiten lässt erahnen, wie aufwändig die Arbeiten zum „Gender-Report zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ waren.

Der Gender-Report NRW

Auftraggeber

Seit 2008 lässt das Wissenschaftsministerium die Gleichstellungsstandards der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen evaluieren. Die Ergebnisse werden in einem Gender-Report zusammengefasst.

Autorinnen und Autoren

Der Gender-Report wird durch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellt und basiert auf Einzelanalysen der Hochschulen in NRW. Das Netzwerk ist ein vom Wissenschaftsministerium unterstützter Zusammenschluss von 180 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an nordrhein-westfälischen Hochschulen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ziel

Das Netzwerk Frauenforschung NRW dokumentiert die landesweiten Entwicklungen zu einer geschlechtergerechten Hochschullandschaft. Bisher wurden die Gleichstellungsstandards der Hochschulen in NRW in den Jahren 2008 und 2010 untersucht. Der Report soll primär Hochschulleitungen, Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren als Handreichung bzw. als Evaluations- und Steuerungselement im Gender-Mainstreaming-Prozess dienen.

Gender-Maßnahmen werden evaluiert

Mit dem aktuellen Gender-Report 2010 dokumentiert das Netzwerk Frauenforschung NRW die Verteilung von Frauen und Männern auf Studienfächer (horizontale Segregation), die Beteiligung von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Hierarchiestufen (vertikale Segregation) und untersucht vor diesem Hintergrund, welche Maßnahmen die Hochschulen zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit ergreifen und wie diese wirken. Dabei werden sämtliche Hochschulen in NRW separat evaluiert – und zwar differenziert nach den Kriterien: (1) Zentrale Daten, (2) Leitideen der Einrichtung, (3) zentrale Projekte, (4) Institutionalisierung der Gleichstellung, (5) Verankerung der Frauen- und Genderforschung in der Hochschule, (6) Kinderbetreuungsangebote und (7) Frauenförderpläne der Fachbereiche.

Durchwachsendes Zeugnis für die WWU

Das Profil der WWU umfasst im Gender-Report 21 Seiten. Darin wird der Universität u.a. bescheinigt, dass die Beteiligung von Frauen an der WWU auf Gesamtebene im Vergleich zum Durchschnitt der NRW-Hochschulen überdurchschnittlich bis durchschnittlich sei. Als bemerkenswert wird der Frauenanteil bei den Professuren am Universitätsklinikum eingestuft (2,1 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt). Als eklatant jedoch werden die

Herausgeberinnen den unterdurchschnittlichen Anteil der Professorinnen innerhalb der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (7 Prozent). Gewürdigt wurden aber insbesondere die zentralen Projekte der WWU zur Durchsetzung von Chancengleichheit sowie die Kinderbetreuungsangebote der Universität.

„Wir werden die Ausführungen im Gender-

Report zur WWU differenziert auswerten und an den Schwachstellen arbeiten“, erklärt die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Maja Malik mit Blick auf die für 2013 geplante Fortschreibung des Reports.

.....
www.geschlechtergerechte-hochschulen.de/g_bericht.html

› WWU bewirbt sich um TEQ-Prädikat

Über 40 Universitäten in Deutschland haben es bereits erworben, nun möchte auch die WWU nachziehen: Das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat wird bundesweit an Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung verliehen, die nachhaltig auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen in ihrer Institution hinwirken. Das knapp 50-seitige Bewerbungspapier, das die WWU Ende März bei TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. eingereicht hat, basiert auf einer Selbstbewertung der WWU und umfasst u.a. einen Datenteil zur Beschäftigungssituation an der Universität, differenziert nach Statusgruppen und Geschlecht.

Zertifizierungen als Impulsgeber

„Zertifizierungen wie das Familienaudit oder jetzt das TEQ-Prädikat sind für die WWU als Organisation eine gute Möglichkeit, um zu überprüfen, wie gut die Gleichstellungspolitik in die Strukturen der Universität integriert ist, wie wirksam einzelne Zielmaßnahmen sind und wo gegebenenfalls nachjustiert werden muss“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Maja Malik. Ob die Bewerbung erfolgreich ist, wird Ende des Jahres bekannt gegeben.

.....
www.total-e-quality.de

› Mädchen-Zukunftstag: Der *Girls' Day* 2011 an der WWU

Seit dem Jahr 2000 findet in Deutschland jährlich der *Girls' Day* statt. Ursprünglich kommt diese Idee aus den USA, doch auch hierzulande hat sich dieses Konzept mittlerweile erfolgreich durchgesetzt. Ziel des bundesweiten Aktionstages ist, Mädchen aus den Klassen 5 bis 10 Ausbildungsberufe und Studiengänge in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften näherzubringen und darauf neugierig zu machen – Bereiche, in

denen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind. Viele Firmen und Institutionen öffnen ihre Werkstätten, Büros und Labore und laden zu Workshops und Mitmachaktionen ein. Auch die WWU beteiligt sich regelmäßig an dem Mädchen-Zukunftstag – am 14. April 2011 jährte sich ihre Teilnahme zum zehnten Mal. Bereits seit zehn Jahren begrüßen Prof.‘in Cornelia Denz im Institut für Angewandte Physik und Prof. Gottfried Vossen im Insti-

tut für Wirtschaftsinformatik jährlich ca. 50 Schülerinnen, die mit Begeisterung an den angebotenen Workshops teilnehmen. Durch die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbüro, Dezernat 2 und Werkstattleitern konnten in den letzten Jahren weitere Angebote für verschiedene Ausbildungsberufe der WWU in die Veranstaltungsübersicht für Münster aufgenommen werden. So konnten sich die Mädchen in diesem Jahr bei einem Rundgang durch die feinmechanische Werkstatt des physikalischen Instituts ein Bild von den vielfältigen Aufgaben einer Feinmechanikerin machen. Dabei kam auch der Spaß nicht



Teilnehmerinnen im physikalischen Experimentierlabor

zu kurz: In dem Workshop „Dein eigener Ring aus der feinmechanischen Werkstatt“ konnten sich die Mädchen im Lötten, Schweißen, Sägen und Feilen üben und ein kleines selbstgemachtes Andenken mit nach Hause nehmen.

Neu dabei: Mathematik und Chemie

In diesem Jahr waren zum ersten Mal auch die Fachbereiche Mathematik und Chemie dabei: 75 Mädchen gewannen bei verschiedenen Vorträgen und Experimenten spannende Einblicke in theoretische und praktische Aspekte beider Fächer. Besonders begeistert waren die Teilnehmerinnen von dem Experimentier-

praktikum in der Chemie. Unter dem Motto „Grasgrün, himmelblau bis tiefviolett – schöne Farben im Reagenzglas und Schwarz-Weiß-Fotos im Fotolabor“ konnten die Mädchen die kreative Seite des Faches kennenlernen. Dass Chemie im Alltag allgegenwärtig ist, zeigten die Experimente rund um Gummibärchen, Rotkohlsaft und Flammenfärbung.

Steigende Resonanz

Der *Girls' Day* an der WWU war auch dieses Jahr wieder ein voller Erfolg – die Zahlen der Teilnehmerinnen haben die des vergangenen Jahres noch übertroffen: Mit insgesamt mehr als 140 Teilnehmerinnen bot die Universität an acht Standorten Veranstaltungen an. Anhand von praktischen Beispielen erlebten außerdem über 50 Teilnehmerinnen in 17 Projekten des Universitätsklinikums, wie interessant und spannend ein Arbeitsalltag im Krankenhaus sein kann. Anhand dieser Zahlen zeigt sich, dass der *Girls' Day* bei jungen Mädchen steigende Resonanz hervorruft. Er

hat sich an der WWU mittlerweile als Institution etabliert und schafft es, junge Mädchen für Studien- und Berufsfelder zu begeistern, die heute immer noch bevorzugt von Jungen gewählt werden. Durch die Teilnahme an diversen Workshops und durch persönliche Gespräche mit den Beschäftigten konnten die Mädchen nicht nur ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Der Tag nur für Mädchen hat vor allem dabei geholfen, Berührungängste und Hemmungen gegenüber Naturwissenschaften und technischen Ausbildungsberufen abzubauen.

.....
www.girls-day.de

› „HoSeN“ ist online

Pünktlich zu Semesterbeginn ist am 11. April das Netzwerk „HoSeN“ im Beisein des Kanzlers Dr. Schwartze online gegangen. HoSeN ist eine internetbasierte Plattform, die für „Hochschulsekretariate im Netz“ steht und 2009 den WWU-Frauenförderpreis gewonnen hat. Nach einigen technischen und organisatorischen Schwierigkeiten ist die Struktur der Seiten nun perfekt: Künftig soll das Netzwerk den Erfahrungsaustausch für die Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern der WWU erleichtern. Dafür stehen Informationen aus verschiedenen Bereichen bereit, die im Arbeitsalltag der Hochschulsekretariate relevant sind. Mitarbeiterinnen können in diesem Rahmen auf diverse Arbeitshilfen zurückgreifen: Ob es um Fragen rund um das Thema Büromanagement, die Verwaltung von Drittmitteln oder die Organisation einer Konferenz geht – HoSeN bietet konkrete und detaillierte Arbeitsanleitungen für die Koordination und Verwaltung dieser Belange. Auch im Bereich Beruf und Karriere

bietet HoSeN zielgruppengerechte Informationen. Nicht nur werden Arbeitszeitregelungen erläutert und aktuelle Entgelttabellen zur Verfügung gestellt, auch das Thema Weiterbildung wird ausführlich behandelt.

Das Herzstück des Netzwerkes ist jedoch das Forum. Hier können sich die Mitarbeiterinnen in einem geschützten, nicht-öffentlichen Raum an Diskussionen beteiligen, Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig unterstützen oder neue Anregungen für ihren Arbeitsalltag suchen. Die Mitgliedschaft setzt eine einmalige Registrierung voraus, bei der geprüft wird, ob die „Bewerberin“ in einem der Sekretariate oder Geschäftszimmer der WWU tätig ist.

Wer sich zukünftig bei HoSeN einbringen möchte, ist herzlich dazu eingeladen. Nähere Informationen sind auf der Homepage des Netzwerkes zu finden.

.....
www.uni-muenster.de/Hosen/

› Weiterbildungsreihe *Volltreffer!* geht in die Halbzeit

In die Halbzeit geht in diesen Tagen das Programmangebot der Weiterbildungsreihe *Volltreffer!* für 2011. Bereits im fünften Jahr macht das Gleichstellungsbüro der WWU Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und nun auch Wissenschaftlerinnen Angebote zur persönlichen und beruflichen Kompetenzentwicklung. Drei der insgesamt sieben für dieses Jahr geplanten Veranstaltungen sind bereits durchgeführt worden – Zeit für eine kurze Zwischenbilanz. „Wir sind mit der Resonanz bislang zufrieden“, resü-

miert die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Beate Tollkühn, die das Programm koordiniert. Die Veranstaltungen seien durchgängig gut besucht, auch wenn sich die Seminare speziell für die weiblichen Beschäftigten zumeist nicht mit „speziell weiblichen“ Gegenständen befassen. Gerade aber die inhaltliche Ausgestaltung der Seminarinhalte, wie etwa das Thema Kommunikation, und der Austausch unter den Teilnehmerinnen profitieren durch die Fokussierung auf die Zielgruppe.

Neue Struktur durch Modul-Angebot

Erstmals sind die Kurse in diesem Jahr so konzipiert worden, dass sie zusammen genommen zwei thematische Module bilden und sich dabei inhaltlich ergänzen. Das Modul „Individuelle Berufsstrategien“ umfasst Veranstaltungen, die Kenntnisse, Techniken und Strategien zur sicheren Selbstpräsentation und zur Karriereplanung vermitteln. Das Modul „Kommunikation als Schlüsselqualifikation“ bündelt Seminare, die sich mit grundlegenden Mustern der Kommunikation, mit Kommunikationsstrategien in Konfliktsituationen und mit strategischer Kommunikation als Erfolgsfaktor im Beruf befassen. „Unser Ziel war es, das Seminarangebot in diesem Jahr stärker als bisher auf die Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten abzustimmen“, betont Beate Tollkühn. Der geübte Einsatz von Kommunikationsstrategien im beruflichen und privaten Alltag, so der Eindruck der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten,

sei dabei eine zunehmend gefragte Schlüsselqualifikation. Ob die Weiterbildungsreihe in dieser modularisierten Form im nächsten Jahr fortgesetzt wird, werde dann die Abschlussevaluation im Herbst zeigen.

Seminaranmeldungen weiterhin möglich

Die Seminare eines Moduls sind nicht nur als gesamte Einheit belegbar, sondern können auch einzeln besucht werden. Wie schon im Vorjahr finden einige der Veranstaltungen ausschließlich vormittags statt, um den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen in Teilzeit gerecht zu werden.

Anmeldungen für die Seminare im Mai, Juni und Juli sind online über die Website zum Weiterbildungsprogramm der WWU möglich.

.....
www.uni-muenster.de/uv/basys/webbasys/index.php?kathaupt=1&katid=4

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26

48143 Münster

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

Dr. Maja Malik,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Claudia Cramer

Mail: claudia.cramer@uni-muenster.de

Christina Rentzsch M.A.

Mail: christina.rentzsch@uni-muenster.de

Andrea Walter M.A.

Mail: andrea.walter@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Foto: Annika Kruse, WWU

Satz und Layout:

Tim Mäkelburg M. A.

Mail: mail@tim-m.de

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.