

## **GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN IN DEN (FACH-)BEREICHEN**

### **Best Practice aus den dezentralen Gleichstellungsplänen der Universität Münster**

Die folgende Liste enthält Beispiele von Gleichstellungsmaßnahmen aus den dezentralen Gleichstellungsplänen der (Fach-)Bereiche 2023-2026. Sie entsprechen sowohl den Anforderungen des LGG als auch denen des Gleichstellungsrahmenplans und fördern kreativ Frauenrepräsentanz und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### Allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

- FB 1: Gleichstellung als Aufgabe des Fachbereichs: Es erfolgt eine Einbindung aller in die Gleichstellungskommission gewählten Statusgruppen des Fachbereichs in die Erstellung der Gleichstellungspläne.
- FB 15: Veröffentlichung einer anonymen digitalen Beschwerdestelle auf der MHS-Website, an die gleichstellungsrelevante Anliegen kommuniziert und vertraulich von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten behandelt werden können.

#### Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

- FB 1: Projekt „Frauenförderung ad personam in der Examensphase“: Frauen werden in der Examens- bzw. Masterphase gezielt zur Bewerbung auf WMA-Stellen aufgefordert und geeignete potentielle Bewerberinnen persönlich zur Bewerbung eingeladen. Integraler Bestandteil des Projekts sind Beratungsgespräche, in denen die Vorteile und Chancen einer akademischen Stelle gegenüber dem Referendariat (zweite Ausbildungsphase Lehramt) und dem Vikariat (zweite Ausbildungsphase Pfarramt) erörtert und abgewogen werden. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- FB 2: Professurvertretungen werden verstärkt an Frauen vergeben: Die Vergabe an einen Mann bedarf spezifischer Begründungen.
- FB 2: Konzept zur digitalen Unterstützung der Nachwuchsförderung des Fachbereichs: Homepage, die Informationen rund um die Promotion bündelt und aufbereitet sowie Erfahrungen derer, die bereits promovieren oder die Promotion bereits abgeschlossen haben, sammelt. Learnwebkurs zu Promotion: Erfahrungsberichte für eine niedrigschwellig, jederzeit erreichbare Information werden bereitgestellt.
- FB 3: Förderstellen Nachwuchsprogramm für Habilitandinnen: 50% der Finanzierung wird aus zentralen Mitteln gestellt. Zudem ist eine Stelle für Frauen reserviert.

Coaching: Aufstiegskompetenzen für Juristinnen; Mentoringprogramm für Studentinnen, Prüfungstraining für Juristinnen, Promotionswerkstatt, Netzwerktraining für Juristinnen.

- FB 4: Informationsveranstaltung „Promovieren | Ist das etwas für mich?“ sowie Netzwerktreffen Nachwuchswissenschaftlerinnen WIMEET: die Veranstaltungen finden 1x Semester seit Herbst 2022 statt.
- FB 5: Projekt “Flexible Forschungszeit“: über den Zeitraum von 1 Jahr wird 1/3 der Arbeitszeit für Forschung freigestellt.
- FB 10: Mentoringprogramm für Studentinnen im 5./6. Semester des Bachelorstudiengangs Informatik: Betreuung in Kleingruppen von einer Studentin aus dem MSc Informatik. Ziel des Mentoring ist das gemeinsame Gespräch über Berufsziele und Wünsche und Erwartungen bezüglich der Bachelorarbeit sowie die weitere Studienwahl.
- FB 11: Girls’Day PLUS: Niederschwelliges Mentoring von Schülerinnen durch Studentinnen als biographienahe Vorbilder. Der Fachbereich macht insbesondere Schülerinnen auf die Ausbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich am Fachbereich auf der Webseite aufmerksam.
- FB 12: Jährliche Podiumsdiskussionen mit Frauen in Führungspositionen in Chemie und Pharmazie.
- FB 12: Nennung der Kustoden der Institute (oder einer sonstigen geeigneten Person) auf der Homepage des FB12 als ersten Ansprechpartner für die Vermittlung von Informationen bezügl. des allgemeinen Ablaufs von Beförderungen und Verbeamtungen.
- FB 13: Prozess einer Neubewertung der Arbeitsplätze und einer potentiellen Höhergruppierung: ist derzeit im Fachbereich in Bearbeitung. Hier wurden bereits Stellen von Sekretär\*innen und technischen Assistent\*innen überprüft.

### Zielfeld 2: Breite Förderung von Genderkompetenz

- FB 1: Unterstützung in der Durchführung von Veranstaltungsreihen: Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fachschaft und den „AK Queer“ des FB 01 bei der Durchführung von Veranstaltungsreihen zu relevanten Themen der Gleichstellung und Frauenförderung (z.B. „Biographien von Wissenschaftlerinnen“). Damit sollen u.a. unterschiedlichste erfolgreiche Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft sichtbar gemacht werden.
- FB 1: Förderung von Genderkompetenz: Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ermutigt die Dozierenden des FB 01, in ihren Seminarplänen und Learnweb-Kursen die Vornamen von Autorinnen und Autoren zu nennen, um forschende Frauen stärker sichtbar zu machen (Vorbildfunktion für Studentinnen).

- FB 7: perspektivisch alle zwei Jahre ein Preis zum Thema Gendersensibilisierung: Fachbereichsmitglieder aller Statusgruppen können sich bewerben oder vorgeschlagen werden, die sich besonders mit Genderthemen oder genderspezifischen Forschungsthemen befasst haben.
- FB 11: Regelmäßige Veranstaltungen zu Themen der Geschlechterverhältnisse und Stereotypen in der Physik und den MINT-Fächern für alle Mitglieder des Fachbereichs.

### Zielfeld 3: Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

- FB 3: Erstellung eines Leitfadens zur diskriminierungsfreien (gendergerechten) Ausgestaltung juristischer Ausbildungsmaterialien sowie ein begleitender Workshop dazu.
- FB 11: Etablierung klarer Leitlinien und Verfahrenswege für die Erkennung und Behandlung von Fällen diskriminierender Sprache und Aktion.

### Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

- FB 7: Sensibilisierung der Fachschaft im Rahmen einer Fortbildung. Das Thema sexualisierte Gewalt soll ebenfalls an geeigneten Stellen in der Lehre aufgegriffen werden.
- FB 7: Vernetzung der Institute im Hinblick auf die Prävention sexualisierter Gewalt.
- FB 8: Standardisiertes Verfahren, das das Vorgehen in solchen Fällen regelt und auch Angaben enthält, in welchen Fällen und wann weitere Personen oder Institutionen oder Beratungsstellen einzuschalten sind.

### Zielfeld 5: Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

- FB 13: Etablierung eines Anreizsystems zur paritätischen Besetzung von Gremien: Zur Unterstützung von Hochschullehrerinnen mit hoher Belastung durch überdurchschnittliches Engagement in Gremien des Fachbereichs können zeitlich befristete Personalfinanzierungen erfolgen (Anträge sind an das Dekanat zu richten).

### Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- FB 5: Vernetzungstreffen Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen.
- FB 7: Beratungsangebot für werdende Eltern, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
- FB 8: Sichtbarmachung von Lehrveranstaltungen und Publikationen mit genderrelevanter Thematik.
- FB 10: Schwangere und Eltern von Kleinkindern können Einpersonbüros mit geeigneter Ausstattung erhalten.

- FB 12: Unterstützung durch Hilfskräfte bei Schwangerschaft zum Ende der Promotion/während der Postdoc-Phase.
- FB 12: Unterstützung im Falle einer Schwangerschaft während laufender Praktika: Überprüfung, ob alternative virtuelle Praktika oder anderweitige Ersatzleistungen durch Schwangere/Stillende absolviert werden können