

Gleichstellungsprofil der WWU (kompakt – Stand Januar 2015)

Die WWU sieht Gender Equality im Sinne einer gleichwertigen, systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in Forschung, Studium und Karriere als strategisch wichtiges Ziel. In Bezug auf ihre Gleichstellungspolitik unterscheidet sie zwischen Gender Mainstreaming auf Organisationsebene und klassischer Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit auf personeller Ebene. Um für Chancengleichheit frühzeitig zu sensibilisieren, wird die Genderperspektive im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes durchgängig in alle Strukturen und Prozesse der Universität integriert.

Fest verankert ist die Gleichstellungspolitik der WWU als Selbstverpflichtung im Mission Statement der Universität. Konkrete Ziele, Maßnahmen und Strategien der WWU im Bereich Gleichstellung sind im universitätseigenen Genderkonzept verankert, das gleichzeitig als Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG dient. 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 konkrete Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern findet entlang definierter Kriterien und Ziele auf allen Entscheidungsebenen und in allen Statusgruppen Berücksichtigung.

Die Gleichstellungspolitik der WWU setzt dabei auf zwei Schwerpunktziele:

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. Im Rahmen der 2011 und 2014 erfolgreich abgeschlossenen Re-Auditierungsprozesse zur „familiengerechten hochschule“ durch die Hertie-Stiftung hat die WWU zahlreiche bedarfsgerechte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben an der Universität initiiert. Zudem konnten bereits implementierte Maßnahmen weiterentwickelt bzw. deren Nachhaltigkeit gesichert werden.

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 hat die WWU als Baustein ihres Personalentwicklungskonzepts ein Dual-Career-Office eingerichtet. Das im Jahr 2014 gestartete Programm „Erfolgreich managen für Erst- und Neuberufene“ sensibilisiert sowohl Frauen als auch Männer für das Thema Geschlechtergerechtigkeit im Hinblick auf die Über-

nahme von Personalverantwortung. Ebenfalls 2014 neu aufgelegt wurde „Frauen managen Hochschule“. Dieses Programm zielt nicht nur darauf ab, Wissenschaftlerinnen für die Aufgaben des Hochschulmanagements weiterzuqualifizieren, sondern fokussiert auch auf eine weiterführende Persönlichkeitsentwicklung und auf die Herausbildung eines fachübergreifenden Lernnetzwerkes.