

Textbaustein zur Gleichstellung an der Universität Münster

Stand: Oktober 2023

Gleichstellungsprofil der Universität Münster (kompakt – Stand Okt. 2023)

Die Universität Münster (UM) 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 UM 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 UM sind im universitätseigenen Genderkonzept, im Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule und im Gleichstellungsrahmenplan verankert und bilden ein Querschnittsthema im Hochschulentwicklungsplan. Die große Bedeutung, die die UM der Chancengleichheit der Geschlechter zumisst, unterstreicht die Universität regelmäßig mit der Teilnahme an externen Evaluationen, darunter die Stellungnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG. Die UM 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 UM setzt dabei auf zwei Schwerpunktziele:

1. Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der UM 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 UM 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 UM das Mentoring-Programm „Erstklassig!“ etabliert. Das neue Förderprogramm „Durchstarten. Von der Promotion zur Professur setzt noch eine Karrierestufe früher an und unterstützt herausragende Doktorandinnen auf ihrem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere. 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 UM 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 UM ein regelmäßiges Gender-Monitoring, ein systematisches Qualitätsmanagement der Gleichstellungsmaßnahmen und eine enge Verzahnung zwischen zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit statt.