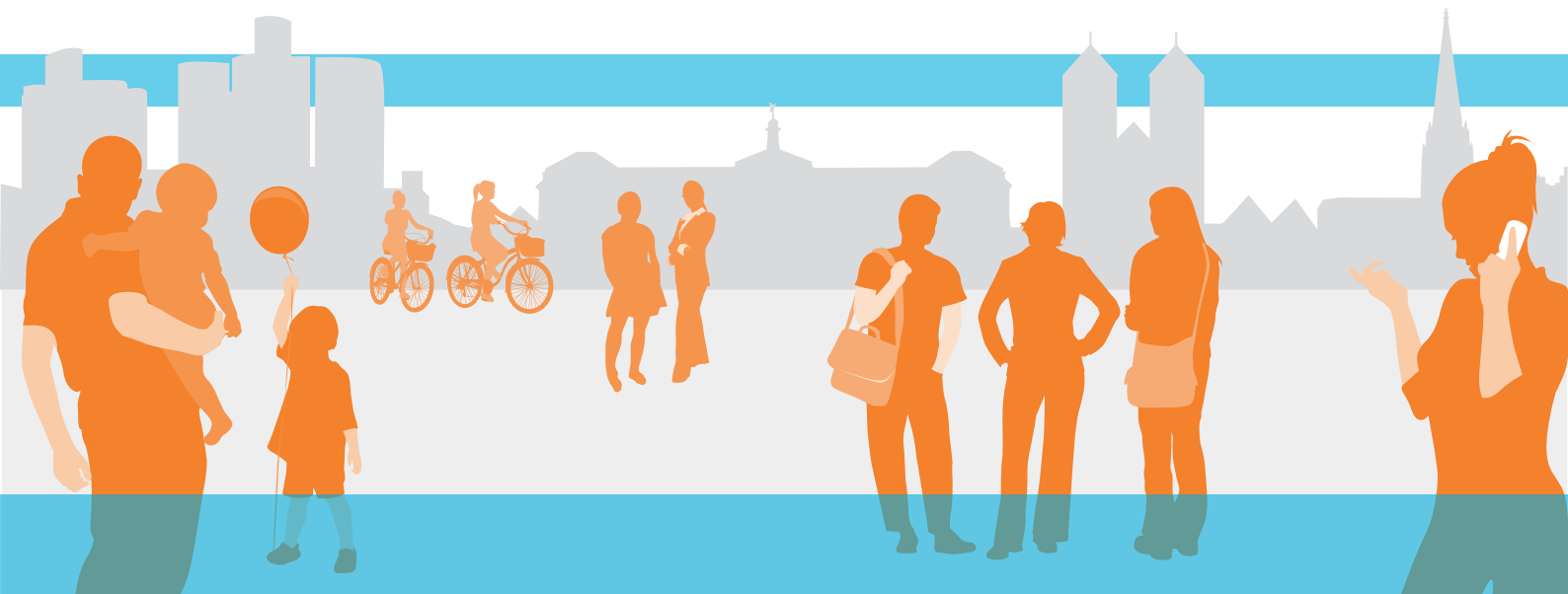


WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER

› wissen.leben.gender

Newsletter des Gleichstellungsbüros

Sommersemester 2013



› **Inhalt**

Editorial	02
 wissen.leben.gender	
› Professorinnentreffen im Schlossgarten	02
› Positive Bewertung der Gleichstellungsarbeit der WWU durch die DFG	03
› Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen	04
› Erfolgreiches Genderkonzept der WWU beim Professorinnenprogramm II	07
› Workshop zu Gleichstellungsmaßnahmen an IRUN-Universitäten	07
› Schlossgartenfest: Sommerrunde der Gleichstellungsbeauftragten	08
 wissen.leben.studieren	
› „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“	08
› MINT-Mentoring-Programme in der Physik und der Mathematik	09
› Girls’ Day 2013	10
› Wunschgroßeltern für Unikids – Zeit für Dich, Zeit für mich	11
› Babyclub für Studierende	12
 wissen.leben.arbeiten	
› Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU	12
 Impressum	13

› Editorial

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

fast vergessen sind die dunklen Tage des Winters und der anhaltende Regen des Frühjahres – und so sind wir im Gleichstellungsbüro mitten im schönsten Sommer angekommen. Ganz passend dazu haben uns in den letzten Wochen gleich zwei sonnige Nachrichten erreicht, die Erfolg auf ganzer Linie verheißen: Die Gleichstellungsarbeit der WWU wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft und im Professorinnenprogramm als besonders erfolgreich bewertet (siehe hierzu auch die Seiten 03 und 07).

Trotz dieser Erfolge bleibt aber noch viel zu tun; denn auch wenn viele der Zielsetzungen erreicht werden konnten, möchten wir das Gesamtergebnis noch weiter verbessern. Mit einem Frauenanteil von 21,6 Prozent (2012) bei den Professuren (inklusive Juniorprofessuren) liegen wir knapp über dem Ergebnis für NRW (20,6 Prozent) – dennoch handelt es sich hier natürlich um eine sichtbare Unterrepräsentanz, der durch gezielte Maßnahmen begegnet werden soll.

So werden wir nicht nur viele der bisherigen Programme weiterführen und stetig weiterentwickeln, sondern planen derzeit auch neue Konzepte wie zum Beispiel das Mentoring-Programm „Frauen managen Hochschule“ oder Fortbildungen für Führungskräfte, um die Sensibilisierung für das Thema Gender zu stärken.

Bevor wir mit frischem Wind und neuen Ideen in das kommende Semester starten, möchten wir Ihnen nun einen schönen Sommer und vor allem eine angenehme Lektüre unseres Newsletters wünschen.

Das Team des Gleichstellungsbüros

› Professorinnentreffen im Schlossgarten

Im Mai hat das jährliche Professorinnen-Treffen im Schlossgarten mit ca. 70 Teilnehmerinnen aus allen Fachbereichen stattgefunden. Leider konnte Frau Nelles in diesem Jahr nicht teilnehmen, sie wird aber in den nächsten Jahren wieder dabei sein. Das Professorinnentreffen dient der internen Vernetzung und ermöglicht einen informellen Austausch über alle möglichen Themenbereiche. Insbesondere für die neuberufenen Professorinnen ist es eine gute Möglichkeit, ins Gespräch zu

kommen, Informationen über die WWU aber auch über das Leben in Münster einzuholen und sich zu vernetzen.

Wenn Sie sicher gehen möchten, dass Sie auch im Sommer 2014 wieder dabei sind, dann lassen Sie sich bei uns vormerken.

.....
Kontaktadresse des Büros für Gleichstellung:

› gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

› Positive Bewertung der Gleichstellungsarbeit der WWU durch die DFG

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat anhand der Abschlussberichte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine Bewertung der Gleichstellungsarbeit von insgesamt 68 Hochschulen vorgenommen. Die Universität Münster wurde nach dieser Analyse in die höchste Stufe eingeordnet (Stadium 4: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“).



Die DFG lobte die WWU vor allem für die durchgehende Verankerung von Gender Mainstreaming, für die gute Sichtbarkeit der Gleichstellung(sarbeit) durch die gute Ver-

netzung der Gleichstellungsbeauftragten beziehungsweise -kommissionen in den Fachbereichen und für die passgenau auf die Statusgruppen und Fachbereiche zugeschnittenen Programme.

Kritisch angemerkt wurde, dass die selbst gesetzten Zielvorgaben zu den Frauenanteilen auf den einzelnen Qualifikationsstufen noch nicht überall erreicht werden konnten. Dennoch werde eine Steigerung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen sichtbar und mit einem Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren von 24,1 Prozent (2011) liege die WWU über dem Bundesdurchschnitt.

Diese Bewertung ist für das Büro für Gleichstellung eine große Motivation, die Arbeit in dieser Form weiterzuführen. Die bisherigen

Maßnahmen sollen dabei überprüft und stetig an die veränderten Bedingungen angepasst werden, damit sie weiterhin auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Fachbereiche und Statusgruppen abgestimmt sind.

Im Gutachten zum Abschlussbericht der WWU schreibt die DFG-Arbeitsgruppe:

„Viele Gleichstellungsmaßnahmen sind bereits seit mehreren Jahren erfolgreich etabliert und inzwischen verstetigt. Die im Zwischenbericht angekündigten Weiterentwicklungen im Bereich Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, Datenmanagement, Qualifizierungsangebote für Studentinnen und Doktorandinnen, Angeboten zu Pflege sowie der Leitfa-den zum Berufungsverfahren sind im Berichtszeitraum umgesetzt worden. Der Fokus der Gleichstellungsarbeit liegt nun auf der Umsetzung fortgeschrittener Maßnahmen (wie z. B. Sensibilisierung oder Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation), bedarfsorientierter Weiterentwicklung etablierter Maßnahmen und der Evaluation der implementierten Maßnahmen.“

In ihrer Mitgliederversammlung Anfang Juli hat die DFG beschlossen, nach dem Abschlussbericht zunächst keine weiteren Berichte zu den Gleichstellungsstandards einzufordern. An die Stelle der Berichte tritt nun ein „doppeltes Reporting-Verfahren“, welches den Fokus auf die Entwicklung der Frauenanteile legt. So müssen die Hochschulen in Anträgen zu koordinierten Programmen

(zum Beispiel Sonderforschungsbereiche oder Graduiertenkollegs) konkrete Angaben zur Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auf den einzelnen Karrierestufen machen. Darüber hinaus berichtet jede Hochschule einmal jährlich zentral über die quantitative Gleichstellungssituation an die DFG.

Der Abschlussbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der WWU ist

auf der Website des Büros für Gleichstellung abrufbar.

.....
Mehr Informationen zum Thema erhalten Sie › [hier](#) in einer WWU-Pressemitteilung.

Zur Gesamtbewertung der Abschlussberichte durch die DFG gelangen Sie › [hier](#).

Die DFG-Webseite zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards finden Sie › [hier](#).

Den DFG-Abschlussbericht der WWU gibt es › [hier](#).

› Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen

Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen – was ist darunter zu verstehen und wie können diese Mittel beantragt werden? Diese und weitere Fragen wurden am 25. Juni bei einer Informationsveranstaltung unter Beteiligung der DFG und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Duisburg-Essen

behandelt. Die Kooperationsveranstaltung wurde gemeinsam vom Servicebüro Familie, SAFIR, dem Büro für Gleichstellung und der Universität Duisburg-Essen durchgeführt.

In seinem Grußwort hob Prof. Dr. Stephan Ludwig, Prorektor für Forschung an der WWU, die gute Kooperation der verschiedenen Institutionen der WWU und die Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen hervor. Dadurch würden Veranstaltungen solcher Art erst ermöglicht.

In ihrem Vortrag zu „Chancengleichheitsmaßnahmen in den koordinierten Verfahren der



Die Teilnehmenden der Infoveranstaltung „Gender- und Familienmittel in Forschungsförderungsprogrammen“

DFG“ erläuterte Dr. Ursula von Gliscynski den Beitrag der DFG zur Chancengleichheit. Im Fokus ständen hierbei auch die internen Strukturen der DFG, zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils in den Begutachtungsgremien und die Berücksichtigung individueller Lebensumstände von Antragsstellenden (z. B. Familienzeiten) bei der Begutachtung der wissenschaftlichen Leistung.

In den koordinierten Programmen der DFG (z. B. Exzellenzcluster, Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs) könnten nach Frau Dr. von Gliscynski Gleichstellungsmittel dazu genutzt werden um:

- die Anzahl der Frauen auf der Ebene der Projektleitung beziehungsweise unter den Antragsstellenden zu erhöhen,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen beim Aufbau ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und um
- die Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze in der Wissenschaft zu erhöhen.



Dr. Ursula von Gliscynski, DFG

Dabei betonte die Programmdirektorin der DFG, dass vor allem die beiden zuletzt genannten Punkte bereits häufig von den Antragsstellenden beantragt und umgesetzt würden. Nachholbedarf ergibt sich demnach vor allem bei den Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl von Frauen auf der Ebene der Projektleitung beziehungsweise unter den Antragsstellenden. So ist es etwa möglich, in Sonderforschungsbereichen eine Anfinanzierung der Stelle einer Teilprojektleiterin für maximal zwei Jahre zu beantragen.

Im Anschluss stellte Dr. Christine Schmidt von SAFIR, der Antragsberatung für Drittmittelvorhaben an der WWU (Abteilung 6.1), zum einen die Begleitung von Anträgen für koordinierte Verfahren durch SAFIR vor. Zum anderen stellte sie weitere Förderer vor, die neben der DFG die Möglichkeit bieten, Gender- und Familienmittel zu beantragen. Diese umfassen beispielsweise Projektverlängerungen bei

familienbedingten Ausfallzeiten oder Reisekostenzuschüsse für Kinder und Partner bei forschungsbedingten Auslandsaufenthalten.

Abgerundet wurde die Veranstaltung durch eine Podiumsdiskussion, bei der Best-Practice-Beispiele aus der Universität Duisburg-Essen und der WWU vorgestellt wurden.

Prof. Dr. Christian Klämbt, Sprecher des Sonderforschungsbereichs (SFB) 629 „Molekulare Zelldynamik“ an der WWU, erläuterte die Gleichstellungs- und Familienmaßnahmen innerhalb des SFBs. Diese reichen von der flexiblen Kinderbetreuung in den Randzeiten bis hin zur Veranstaltungsreihe „Women in Science“, bei der Wissenschaftlerinnen von den Doktorandinnen des SFBs eingeladen werden, um über ihre Forschung, aber auch ihre Erfahrungen in der Wissenschaft zu sprechen. Prof. Dr. Klämbt ermutigte die Anwesenden, gute Projektanträge an die DFG zu schicken und dabei auch individuell passgenaue Gender- und Familienmittel zu beantragen. Die DFG mache es einem leicht, denn die für Gleichstellungsmaßnahmen zweckgebundenen Mittel könnten flexibel, das heißt den tatsächlichen Bedürfnissen entsprechend, ausgegeben werden.

Dies betonte auch Prof.ⁱⁿ Dr. Maike Tietjens, Gleichstellungsbeauftragte der WWU. Sie nannte in diesem Zusammenhang das Beispiel des DFG-Graduiertenkollegs „Vertrauen und Kommunikation in einer digitalisierten Welt“, in dem zunächst ein Workshop mit den beteiligten Wissenschaftlerinnen durchgeführt wurde, um die jeweiligen Erwartungen hinsichtlich der Verwendung der Gender- und Familienmittel zu klären. Die entsprechenden Angebote, so etwa ein Workshop zur Selbst-

wirksamkeit und zu Work-Life-Balance für Wissenschaftlerinnen oder ein Weiterbildungsangebot zur Gender-Sensibilisierung aller Beteiligten wurden somit an die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Graduiertenkollegs angepasst.

Iris Oji, Leiterin des Servicebüro Familie erläuterte weitere mögliche zu beantragende Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Dabei könnten bei koordinierten Programmen der DFG nicht nur Babysitter für Randzeiten, sondern sogar Spielzeug für die eigene KiTa oder Ferienprogramme in Absprache mit dem Servicebüro Familie beantragt werden.

Ingrid Fitzek, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen, berichtete über die Erfahrungen mit Gender- und Familienmitteln an ihrer Hochschule. Auch dort haben Seminare zur Gendersensibilisierung und Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von DFG-Projekten eine lange Tradition. Sie plädierte dafür, Foren dieser Art weiter auszubauen, um den Austausch zwischen den Universitäten zu erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten zu stärken. So könnten Synergieeffekte erzielt werden, da die Universitäten von den Erfolgen aber auch Misserfolgen der anderen lernen könnten.

Dr. Christine Schmidt wies auf die Beratungsmöglichkeiten durch SAFIR, die Antragsberatung für Drittmittelvorhaben, hin. Archivierte Drittmittelanträge könnten zwar nicht in einer Datenbank frei zugänglich gemacht werden, die Ansprechpersonen bei SAFIR könnten aber durchaus in älteren archivierten Drittmittelanträgen nach Anregungen und

Best-Practice-Beispielen zur Verwendung von Gleichstellungsmitteln recherchieren und den Antragsstellenden – gegebenenfalls gemeinsam mit dem Büro für Gleichstellung – entsprechende Tipps geben.

Frau Dr. von Gliscynski ermutigte die Teilnehmenden, die beantragten Gendermittel in passgenaue, individuelle Maßnahmen zu investieren und sie nicht verfallen zu lassen – denn derzeit verzeichne die DFG eine Rücklaufquote von 40 Prozent bei den Gleichstellungsmitteln, da diese häufig nicht vollständig abgerufen würden.

Aufgrund des Erfolgs möchten wir die Veranstaltung auch im nächsten Jahr wieder durchführen und dann gegebenenfalls zusätzlich nach Natur- und Geisteswissenschaften ausdifferenzieren, um ein noch spezifischeres Informationsangebot anbieten zu können.

Auf der Seite des Gleichstellungsbüros finden Sie die so genannten Gendertextbausteine in Deutsch und Englisch zu den Gleichstellungsmaßnahmen der WWU, mit der wir Sie bei der Antragsstellung unterstützen möchten. Darüber hinaus stellt die DFG einen Instrumentenkasten zur Verfügung, welcher eine Sammlung von Gleichstellungsmaßnahmen bereit hält und damit Anregungen für die Verwendung von Gleichstellungsmitteln geben kann.

.....
*Mehr Informationen zum Thema erhalten Sie in den **Gendertextbausteinen der WWU** (Deutsch und Englisch), zu denen Sie [hier](#) gelangen.*

*Zum **DFG-Instrumentenkasten** gelangen Sie [hier](#). Die **Webseite von SAFIR** zur Antragsberatung für Drittmittelvorhaben ist [hier](#) zu finden.*

Zur Webseite des Servicebüros Familie gelangen Sie [hier](#).

› Erfolgreiches Genderkonzept der WWU beim Professorinnenprogramm II

Aufgrund der positiven Evaluation des Professorinnenprogramms 2007 bis 2012 wurde in diesem Jahr das Professorinnenprogramm II vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Ländern aufgelegt. In einem ersten Schritt wurde ein Genderkonzept eingereicht, welches die Grundlage für die Finanzierung der Professuren durch das BMBF und das Land darstellt.

Die Universität Münster hat mit Erfolg an diesem Bewertungsverfahren teilgenommen und ist damit eine von 96 Hochschulen, die erfolgreich bewertet wurden. Teilgenommen hatten insgesamt 131 Hochschulen aus 16 Bundesländern.

Nach dem Windhundprinzip können sich die erfolgreichen Universitäten und Fachhochschulen nun um Vorgriffs- und reguläre Professuren bewerben. Jede Universität kann sich mit bis zu drei Professuren, die mit Frauen besetzt werden, um die Mittel bewerben. Dabei gilt weiterhin das Bestenprinzip. Die WWU hat sich – auch mit Blick auf die doppelten Abiturjahrgänge – entschieden, Vorgriffsprofessuren auszuschreiben. Es wurden umfangreiche Gespräche mit den Fachbereichen geführt. Aktuell sind drei Fachbereiche im Verfahren; die Ausschreibungen laufen.

.....
BMBF-Webseite zum Professorinnenprogramm II:
 › <http://www.bmbf.de/de/494.php>

› Workshop zu Gleichstellungsmaßnahmen an IRUN-Universitäten

Ende Juni richtete das Büro für Gleichstellung den ersten internationalen Workshop zu Gleichstellungsmaßnahmen an den Universitäten des International Research Universities Network (IRUN) aus.

Ziel des Workshops war es zum einen, über die Gleichstellungsziele und Maßnahmen an den jeweiligen Universitäten zu berichten, um von den etablierten Best-Practice-Beispielen der Partneruniversitäten lernen zu können. Zum anderen bot das Treffen die Gelegenheit, sich über Kooperationsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Gleichstellungsmaßnahmen auszutauschen.



Workshop-Teilnehmerinnen (v.l.n.r.): Janine Tratzki (WWU), Claudia Krops (Universität Nijmegen), Lisa Mense (Universität Duisburg-Essen), Maike Tietjens (WWU), Marinel Gerritsen und Els Rommes (beide Universität Nijmegen)

Die Teilnehmerinnen von der Universität Nijmegen, der Universität Duisburg-Essen und der WWU erarbeiteten ein gemeinsames Konzept, welches eine stärkere Vernetzung und Kooperation auf dem Gebiet der Mentoring-Programme, der Genderforschung sowie

der Lehre im Genderbereich vorsieht. Darüber hinaus wurde der Vorschlag erarbeitet, eine gemeinsame internationale Internetplattform der IRUN-Universitäten zu Gender-Statistiken

und weiteren Informationen (wie etwa Tagungen oder Konferenzen) aufzubauen.

.....
Zur › [Website der WWU zu IRUN](#)

› Schlossgartenfest: Sommerrunde der Gleichstellungsbeauftragten

Beim diesjährigen Schlossgartenfest des Rektorates rief das Büro für Gleichstellung erstmals zu einem „Stammtisch“ der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche auf.

gewählten Gleichstellungsbeauftragten weiter gestärkt werden. Darüber hinaus stand der Austausch zu Gleichstellungsthemen und -projekten in den Fachbereichen im Fokus.

In entspannter Atmosphäre und bei strahlendem Wetter konnten sich die Teilnehmenden besser kennenlernen. So konnte das Netzwerk zwischen erfahrenen und neu

Die Sommerrunde soll auch im nächsten Jahr wieder stattfinden und somit als jährliches Treffen etabliert werden.

› „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“

Zum Start in das Sommersemester 2013 bot das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit SAFIR, der Antragsberatung für Drittmittelvorhaben an der WWU, die Infoveranstaltung „Mehr Frauen in die Wissenschaft – Promovieren geht über Studieren?“ an. Über 50 Studentinnen aus mehr als 20 Studiengängen nutzten das Angebot, um sich bereits am Ende des Bachelors beziehungsweise im Master über das Thema Promotion zu informieren.

Dr. Jan Schmidt, Leiter des Graduate Centres der WWU, berichtete über die Möglichkeiten der Promotion an der WWU und gab grundsätzliche Hinweise zur Suche der Betreuenden, zur durchschnittlichen Promotionsdauer oder zur Motivation für



Im Stehcafé konnten die Studentinnen ihre Fragen rund um das Thema Promotion klären

die Promotion. Informationen rund um das Thema „Karriereaussichten mit und ohne Promotion“ lieferte Andreas Eimer, Leiter des Career Service der WWU. Dabei ging er unter anderem auf die fächerspezifischen Unterschiede bei den Karriereoptionen sowie Verdienstmöglichkeiten ein und räumte mit dem Vorurteil auf, dass eine Promotion zu

einer Überqualifizierung führe und somit für den Berufseinstieg hinderlich sei. Über die finanziellen Fördermöglichkeiten für die Promotion berichtete Dr. Christine Schmidt von SAFIR (Abteilung 6.1) und ging dabei auf die Antragsstellung bei Stiftungen, aber auch alternative Finanzierungsmöglichkeiten (z. B. Studienkredite oder die Promotionsabschlussförderung der WWU) ein.

Zum Hintergrund:

An der WWU haben im Jahr 2011 in den meisten Fachbereichen mehr Frauen als Männer das Studium abgeschlossen. Bei den Promovierenden kehrt sich dieses Geschlechterverhältnis in vielen Fachbereichen um; das heißt bereits nach dem Studium entscheiden sich viele Frauen gegen eine Promotion und somit auch gegen eine wissenschaftliche Karriere. Ziel der Veranstaltung war es daher nicht nur, einen ersten Überblick über das Thema Promotion zu geben, sondern auch insbesondere Studentinnen zu motivieren, über eine Dissertation nachzudenken.

Im Stehcafé zwischen den Vorträgen konnten die Studentinnen mit Vertreterinnen und

Vertretern aus den einzelnen Fachbereichen beziehungsweise aus zentralen Einrichtungen wie etwa der Brücke, dem SmartNetwork oder der Zentralen Studienberatung, sowohl fachspezifische als auch fachübergreifende Fragen klären. Abgerundet wurde das Angebot durch eine Podiumsdiskussion, bei der Promovierende, aber auch bereits Promovierte, unter anderem Prof.‘in Dr. Karen Zentgraf aus der Sportwissenschaft, über Ihre persönlichen Erfahrungen aus der Promotionszeit berichteten. Einigkeit bestand auf dem Podium darüber, dass es nicht notwendig sei, darauf zu warten, bis man von einer Professorin oder einem Professor auf eine mögliche Promotion angesprochen werde, sondern dass interessierte Studentinnen ruhig selbst den ersten Schritt wagen könnten.

Aufgrund des positiven Feedbacks der Teilnehmerinnen plant das Gleichstellungsbüro derzeit, die Veranstaltung auch im Frühjahr 2014 wieder anzubieten und dieses Angebot somit weiter zu verstetigen. Achten Sie bitte auch auf unsere Webseite, auf der wir aktuelle Veranstaltungen ankündigen.

.....
Zur [Website des Gleichstellungsbüros](#)

› MINT-Mentoring-Programme in der Physik und der Mathematik

Im letzten Newsletter berichteten wir bereits über den Start des MINT-Mentoring-Programms für Studierende im Fachbereich Physik. Das Pilotprojekt wendet sich an Studentinnen in den ersten Semestern des Bachelor-Studiums. Diese sollen durch das Programm dabei unterstützt werden, nachhaltig im Fach Fuß zu fassen, sodass die

Studienerfolgsquote weiblicher Studierender gesteigert wird. In den letzten beiden Semestern fanden regelmäßige Arbeitstreffen zwischen Mentees und Mentorinnen statt. Zudem wurde ein Workshop zu Arbeits- und Präsentationstechniken sowie zur Vernetzung durchgeführt. Derzeit befindet sich das MINT-Mentoring in der Physik, welches von Prof.‘in

Cornelia Denz (Institut für Angewandte Physik) und Prof.‘in Dr. Christine Thomas (Institut für Geophysik) entwickelt und durchgeführt wurde, in der Evaluationsphase.

Im Sommersemester 2013 folgte nun der Fachbereich Mathematik mit einem Mentoring-Programm, welches sich speziell an Master-Studentinnen in der Abschlussphase richtet und dadurch etwas andere Schwerpunkte setzt als das Pilotprojekt in der Physik. Vorbereitet und begleitet wird das Mentoring in der Mathematik von Prof. Dr. Urs Hartl.

Ziel des Programmes in der Mathematik ist es, die Studentinnen auf ihrem Weg zum Studienabschluss zu begleiten und ihnen beratend hinsichtlich möglicher Karrierewege einschließlich eines wissenschaftlichen Werdeganges zur Seite zu stehen. Durch den Aufbau von Netzwerken und die beratende Unterstützung sollen mittelfristig mehr Frauen als Doktorandinnen gewonnen und somit die weibliche Gruppe im Fachbereich gestärkt werden. Als Mentorinnen konnten sechs Promovendinnen des Fachbereiches Mathematik gewonnen werden, die den insgesamt 18 Studentinnen einen genaueren Einblick in das Arbeitsfeld Wissenschaft

während der Promotion geben können und gleichzeitig als Role Model für erfolgreiche weibliche Wissenschaftlerinnen im Bereich der Mathematik dienen.

Zur Vorbereitung auf ihre Aufgaben als Mentorinnen wurden die Promovendinnen zu Beginn des Sommersemesters zunächst bezüglich der Genderaspekte im MINT-Bereich, zum Thema Mentoring und Gesprächsführung sowie hinsichtlich möglicher Karriereoptionen im Bereich Mathematik geschult. Im Laufe des Sommersemesters wurden regelmäßige Gruppentreffen zwischen den Mentorinnen und ihren jeweils drei Mentees, als auch Einzelsitzungen zwischen Promovendinnen und Master-Studentinnen durchgeführt. Dabei wurden zum Beispiel allgemeine Prinzipien beim Schreiben einer Masterarbeit und berufliche Möglichkeiten nach dem Abschluss besprochen. Darüber hinaus wurden aber auch traditionelle Rollenbilder und mögliche Hindernisse für Frauen in wissenschaftlichen Karrieren thematisiert. Zum Ende des Semesters fanden ein gemeinsames Abschlusstreffen und eine erste Evaluation des Programms statt.

.....
Zur › [Website](#) von Prof.‘in Dr. Christine Thomas

Zur › [Website](#) von Prof. Dr. Urs Hartl

› Girls‘ Day 2013

Der jährliche Girls‘ Day bietet Schülerinnen die Möglichkeit, Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich kennenzulernen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. An der WWU beteiligten sich 11 Einrichtungen, von der feinmechanischen Werkstatt im Physikalischen Institut über das Institut

für Wirtschaftsinformatik bis hin zum Botanischen Garten (s. auch Infokasten). Rund 150 Schülerinnen aus 30 weiterführenden Schulen hatten sich für die WWU-Angebote im Rahmen des Girls‘ Day an der WWU Ende April angemeldet.

Einrichtungen, die am Girls' Day 2013 teilgenommen haben:

- Feinmechanische Werkstatt im Physikalischen Institut
- Organisch-Chemisches Institut
- Elektro-Werkstatt
- Botanischer Garten
- Institut für Sportwissenschaft
- Institut für Angewandte Physik
- Institut für Angewandte Mathematik
- Institut für Planetologie
- Dezernat 2.3
- IVV 4 – Naturwissenschaften
- Institut für Wirtschaftsinformatik

deutlich: Institute und Werkstätten wenden sich häufig von sich aus an die Organisatorinnen und Organisatoren, unter anderem das Büro für Gleichstellung, um ihre Bereitschaft zur erneuten Teilnahme zu signalisieren. Darüber kommen mehr und mehr Einrichtungen hinzu; so wurde das Angebot in diesem Jahr zum ersten Mal durch das Institut für Planetologie erweitert. Eine erfreuliche Entwicklung, die im nächsten Jahr gerne noch weiter ausgebaut werden kann.

Informationen rund um den Girls' Day erhalten Sie im Gleichstellungsbüro bei Claudia Cramer.

Das hohe Engagement der beteiligten Einrichtungen wurde auch in diesem Jahr wieder

.....
E-Mail: >claudia.cramer@uni-muenster.de

Telefon: (02 51) 83-29709

› Wunschgroßeltern für Unikids – Zeit für Dich, Zeit für mich



Am Samstag, den 13. Juli, war es wieder soweit. Zum dritten Mal hieß es „Zeit für dich, Zeit für mich“ – Wunschgroßeltern für Unikids.

Bei Kaffee und Kuchen erhielten potentielle Wunschgroßeltern und junge Familien die Gelegenheit sich kennenzulernen und auszutauschen.

Das Café fand nicht nur bei den Eltern und „Großeltern“ reges Interesse – auch die vielen Kinder gingen auf Tuchfühlung mit Ihren zukünftigen Wunschgroßeltern. Der Termin für das kommende Treffen wird rechtzeitig auf der Homepage des Gleichstellungsbüros angekündigt.

.....
Zur >[Website](#) des Gleichstellungsbüros

› Babyclub für Studierende

Im Babyclub können junge studierende Eltern viel über die Entwicklung ihrer Kinder lernen. Sie erfahren alles rund um die Themen Ernährung, Pflege, Förderung und vieles mehr. Auch die Kinder lernen ihre ersten Spiele und Lieder kennen und können in einer entspannten Atmosphäre Einiges entdecken.

Im Mittelpunkt der Treffen steht der Austausch von Erfahrungen als studentisches Elternteil, sowie die gemeinsame Zeit mit den Babies. In den letzten Jahren haben sich unter

den Teilnehmenden des Babyclubs zum Teil echte Freundschaften entwickelt.

Der Club startet am 13. September, umfasst sechs Termine und beginnt jeweils um 10.30 Uhr. Die WWU beteiligt sich an den Kosten, sodass für die Studierenden nur noch ein Beitrag von 12,50 Euro anfällt. Anmeldung und Informationen erhalten Sie im Haus der Familie.

.....
*Das **Haus der Familie** erreichen Sie über deren*
 › Website oder telefonisch unter (02 51) 418660-0

› Vereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten an der WWU

Die WWU hat sich auf eine Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten geeinigt, die für alle Mitglieder und Angehörige der Universität gelten soll.

Ziel der Vereinbarung ist es, unter anderem eine vertrauensvolle, konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit, die gegenseitige Achtung und Respekt vor der Persönlichkeit des Anderen und die Bewältigung innerdienstlicher Konflikte zu fördern. Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung wegen Herkunft, Behinderung, sexueller Identität, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung oder des Alters sollen unterbunden werden.

Die Vereinbarung enthält einen Teil zur Definition der einzelnen Begriffe, erläutert Rechte der Beschäftigten und der Studierenden, legt die Verantwortung der Vorgesetzten, Betreuenden und Lehrenden dar und schildert die Aufgaben der verantwortlichen Stellen.

Die vollständige Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten wird in Kürze unter „MyWWU“ zu finden sein. Achten Sie bitte auch auf unsere Website, auf der wir einen entsprechenden Hinweis zur Veröffentlichung im Intranet geben werden.

.....
 Zur › Website des Gleichstellungsbüros

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (02 51) 83 - 2 97 08

Telefax: (02 51) 83 - 2 97 00

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

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

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

apl. Prof.‘in Dr. Maike Tietjens,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Redaktion:

Janine Tratzki M.A.

Mail: › j.tratzki@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Fotos: Susanne Keil (04, 05), Janine Tratzki (07), Eva Jirka (08), Iris Oji (11)

Satz und Layout:

Tim Mäkelburg M.A.

Mail: › tmaekelburg@uni-muenster.de

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