

Gleichstellungsfachgruppe des FB 06
Ansprechperson: Dr. Katrin Huxel
(dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Gleichstellungsplan FB 06 2023 - 2027

Der vorliegende Gleichstellungsplan schreibt den Gleichstellungsplan FB 06 vom 26.06.2019 fort. Er orientiert sich an den fünf zentralen Zielfeldern des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans der Universität Münster (Stand 05.07.2023), konkretisiert Maßnahmen zur Zielerreichung für den Fachbereich und ergänzt zwei weitere Handlungsfelder (1a und 4a).

In den einzelnen Instituten werden ggf. weitere zu ergreifende Maßnahmen benannt, die die Fachbereichsziele an die Gegebenheiten der einzelnen Institute anpassen und ausdifferenzieren, sie jedoch nicht ersetzen. Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs beansprucht Gültigkeit für alle Institute des FB und wird im Fachbereichsrat abgestimmt, die Anhänge mit den Institutsplänen werden in den Vorständen abgestimmt und gelten für das jeweilige Institut.

Folgende Zielfelder werden im Gleichstellungsrahmenplan der Universität Münster benannt:

- 1. Weitere Optimierung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung**
- 2. Stärkung der Genderkompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität und Sensibilisierung für universitäre Gleichstellungsarbeit**
- 3. Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen**
- 4. Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**
- 5. Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild**

Unter 1 wird für den Fachbereich ergänzt:

1.a Anerkennung von Sorgearbeit

Immer noch wird Sorgearbeit zu einem großen Teil von Frauen übernommen. Dies betrifft sowohl die Sorge für Kinder, als auch die Pflege älterer Angehöriger. Um daraus entstehende berufliche Nachteile abzubauen, werden im Fachbereich Maßnahmen ergriffen, die die Doppelbelastung von Familien und pflegenden Angehörigen anerkennen und Benachteiligungen entgegenwirken.

Unter 4 wird für den Fachbereich ergänzt:

4.a Abbau von infrastruktureller Diskriminierung

Der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt einen zentralen Bereich der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich dar. Maßnahmen zielen hier auf die Einrichtung transparenter und niedrigschwelliger Beschwerdewege und den Zugang zu Unterstützungsangeboten. Doch Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen Zugehörigkeit manifestiert sich auch in infrastrukturellen Gegebenheiten, namentlich in der Gestaltung und Ausstattung von Gebäuden und Räumen. Auch in diesem Bereich sollen Benachteiligungen abgebaut werden.

Folgende konkreten Maßnahmen werden für den Fachbereich in den einzelnen Zielfeldern formuliert:

Zu 1. Weitere Optimierung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

Der zahlenmäßig zu erfassende Stand der Gleichstellungsarbeit im Zielfeld Personalentwicklung, die Ziele und die Maßnahmen zur Zielerreichung sind bereits in der Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungsplans vom 26.04.2023 dargelegt und im FBR abgestimmt.

Zu 1 a. Anerkennung von Sorgearbeit

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Es werden transparente Verfahrensweisen eingerichtet, die den Umgang mit Vertretungen bei Eltern- oder Pflegezeiten regeln – auch und gerade bei Projektstellen. Der FB fordert das Rektorat dazu auf, sich dafür einzusetzen, dass auch für Projektmitarbeiter*innen Vertragslaufzeiten nach Möglichkeit entsprechend der Dauer von Mutterschutz und Elternzeiten verlängert werden.	Dekanat (moderierend), Institutsleitungen, Professuren und Projektleitungen
2.	Der Fachbereich setzt sich aktiv dafür ein, dass die Situation durch Sorgearbeit mehrfachbelasteter Personen verbessert wird, etwa durch das Sichtbarmachen von Mehrfachbelastungen von Beruf und zu pflegenden Angehörigen, durch Angebote zu Vernetzungstreffen, durch das Einrichten von Austauschräumen, die Weitergabe von Informationen über Möglichkeiten von Bildungsurlauben, Kuren etc.	Dekanat, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe
3.	Studierende mit Kind werden im Fachbereich unterstützt, etwa durch flexible Seminarteilnahme, Spielecken in den Gebäuden, Beratung über bestehende Unterstützungsangebote (z.B. Servicebüro Familie, AStA, Studentische Gleichstellungsbeauftragte).	Dekanat: Ansprechperson im FB 06: Frau Castillo, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe

Zu 2. Stärkung der Genderkompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität und Sensibilisierung für universitäre Gleichstellungsarbeit

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich wird durch die Verankerung auf der Fachbereichs- und Institutsseiten sichtbar gemacht.	Dekanat, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe
2.	Regelmäßige Information aller Lehrenden über <ul style="list-style-type: none"> ○ Gendersensible Lehre ○ Gendersensible Sprache ○ Umgang mit und Prävention von sexualisierter Gewalt z.B. über die regelmäßige Verschickung von Informationen zu Semesterbeginn.	Dekanat (Verteilung), Gleichstellungsfachgruppe (inhaltliche Aktualisierung)
3.	Maßnahmen zur Förderung von Genderkompetenz (Fortbildungen, Ringvorlesungen, Workshops) werden angeboten und/oder die Teilnahme wird gefördert.	Institutsleitungen, Dekanat, Gleichstellungsfachgruppe
4.	Im Fachbereichsrat und in der Mitgliederversammlung der Institute wird regelmäßig der Stand der Gleichstellungsarbeit berichtet.	Institutsleitungen, Dekanat, Gleichstellungsfachgruppe
5.	Um vorhandene Wissensbestände zu verankern und die Teilnahme an der Fachgruppe niedrigschwellig zu ermöglichen, wird eine Infomappe für neu gewählte Mitglieder der Gleichstellungsfachgruppe erstellt.	Gleichstellungsfachgruppe

Zu 3. Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Gremien werden weiterhin geschlechterparitätisch besetzt, dadurch möglicherweise entstehende Mehrfachbelastungen werden z.B. durch Entlastungen an anderer Stelle kompensiert (Mehrfachbelastungen können durch die Unterrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Statusgruppen entstehen, z.B. unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Beschäftigte bei der Besetzung von Berufungskommissionen).	Instituts(leitungen), Dekanat
2.	Bei der Terminierung von Gremien werden Sorgetätigkeiten nach Möglichkeit berücksichtigt, z.B. Schulferien, Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen etc. Weil Sorgetätigkeiten unterschiedlich profiliert sind, werden Sitzungen temporär eingerichteter Gremien (z.B. Berufungskommissionen) durch Abfragen unter den Mitgliedern terminiert.	Gremien- und Kommissionsvorsitzende

Zu 4. Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Es werden Meldestrukturen etabliert: Hierzu werden Ansprechpersonen/-stellen auf Fachbereichsebene benannt und auf der Homepage des Fachbereichs und der Institute sichtbar gemacht.	Dekanat, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe
2.	Ansprechpersonen, Meldewege und Empfehlungen für den Umgang mit Fällen sexualisierter Gewalt werden unter den Beschäftigten des Fachbereichs bekannt gemacht (z.B. Verlinkung Compliance Office und AGG-Beschwerdestelle auf Dekanats- und Institutsseiten, Veröffentlichung Code of Conduct und Vereinbarung partnerschaftliches Verhalten).	Dekanat, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe
3.	Neue Mitarbeiter*innen (auch SHK, SHB, Projektmitarbeiter*innen) werden bei Einstellung über Beschwerdewege und -möglichkeiten informiert, z.B. durch ein Handout oder Infomappe.	Dekanat, Institutsleitungen
4.	Studierende werden in Einführungsvorlesungen und Erstsemesterbegrüßungen über Beschwerdewege und -möglichkeiten informiert, z.B. durch eine Folie oder ein Handout, ähnlich wie Brandschutzhinweise.	Lehrende des Fachbereichs, Gleichstellungsfachgruppe
5.	In Kooperation mit dem Hochschulsport werden regelmäßig Selbstverteidigungskurse für Mitarbeiterinnen angeboten.	Gleichstellungsfachgruppe

Zu 4.a Abbau von infrastruktureller Diskriminierung

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Räumliche Gegebenheiten werden hinsichtlich möglicher Gefährdungspotenziale geprüft, bei der Bauplanung werden Vorschläge eingebracht und Maßnahmen unterstützt, um mögliche Gefahrenräume zu vermeiden (z.B. beleuchtete Parkplätze, Fahrradstellplätze am Institut, Notbuttons in Büros).	Dekanat, Institutsleitungen, Haus- und Raumverantwortliche
2.	Es wird die Einrichtung von all-gender-Toiletten zusätzlich zu Damen und Herren-Toiletten unterstützt.	Dekanat, Haus- und Raumverantwortliche
3.	Auf den Toiletten werden kostenfreie Menstruationsartikel angeboten (nach dem Vorbild z.B. des Hochschulsports).	Dekanat, Gleichstellungsfachgruppe
4.	An allen Institutsstandorten wird die Einrichtung von Still- und Rückzugsräume für Eltern mit Kindern in zumutbarer Entfernung unterstützt. Als Vorbild kann der ‚Still-Cube‘ im IfPol dienen, der von Studierenden und Mitarbeitenden des IfPol und des IfS genutzt werden kann. Für den Standort Bispinghof wird die Einrichtung einer vergleichbaren Möglichkeit unterstützt, die dann den Studierenden und Mitarbeiter*innen des IfE und des IfK zur Verfügung steht.	Dekanat, Institutsleitungen, Raum- und Hausbeauftragte,

Zu 5. Konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild

	<i>Maßnahme</i>	<i>Umsetzung der Maßnahme wird unterstützt durch:</i>
1.	Ein diskriminierungssensibler Sprachgebrauch – auch bildliche Darstellungen betreffend - wird in der internen sowie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre konsequent umgesetzt, vgl. hierzu den Leitfaden der Gleichstellungsfachgruppe ¹ .	Angehörige des Fachbereichs
2.	Das Dekanat informiert die Mitglieder des Fachbereichs über den gewünschten geschlechtssensiblen Sprachgebrauch.	Dekanat
3.	Der aktuelle Außenauftritt des Fachbereichs und aller Institute, ebenso wie Vordrucke, Formulare, Satzungen, Ordnungen etc. wird diesbezüglich fortlaufend überprüft und überarbeitet.	Dekanat, Institutsleitungen, Gleichstellungsfachgruppe.

Beschluss des Rats des FB 06 vom 12.06.2024

¹https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/empfehlungen_der_gleichstellungsfachgruppe_gendersensiblere_sprache_1022.pdf