

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Januar 2021

Überblick

1. Schwerpunkt: Horizon Europe:
Gleichstellungspläne als Förderkriterium
2. Aktuelles an der RWTH
3. Gleichstellung und Diversity
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leser*innen,

dies ist die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters von IGaD und GSB, in der wir uns dem Schwerpunktthema *Horizon Europe*:

Gleichstellungspläne als Förderkriterium widmen. Jegliche Anregungen sind uns stets willkommen. Wir freuen uns zudem, wenn Sie den Newsletter Ihren Kolleginnen und Kollegen oder auch anderen interessierten Personen aus Ihren Netzwerken weiterleiten.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

*Ralitsa Petrova-Stoyanov für das Team des IGaD und
Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des
GSB*

1. Schwerpunkt: *Horizon Europe*: Gleichstellungspläne als Förderkriterium

Gleichstellung der Geschlechter darf kein Mythos sein: zahlreiche Studien (u.a. [Klammer et al. 2020](#), [Kortendiek et al. 2019](#)) und wissenschaftliche Beiträge (u.a. [Kahlert 2019](#), [Laufenberg et al., 2018](#)) belegen, dass trotz vielfältiger Anstrengungen, Ungleichheiten im

Wissenschaftssystem weiterhin bestehen. Aufgrund der Besonderheiten der Hochschulen sind spezifische Maßnahmen erforderlich, um die fortbestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede zu überwinden. Die strukturellen Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter in Lehre, Forschung und Innovation bestehen also nach wie vor. Die Europäische Kommission adressierte diese Barrieren durch das Hauptfinanzierungsinstrument *Horizon 2020* im Rahmen des Europäischen Forschungsraums in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsländern und Forschungsorganisationen und wird ab 2021 mit den Zielen des neu aufgelegten Programms *Horizon Europe* die Entwicklung von inklusiven Gleichstellungsplänen mit den Mitgliedstaaten und Stakeholdern einfordern.

Und hier kommt der wesentliche Erfolg einer langen und intensiven Gleichstellungsforschung und -arbeit auf allen Ebenen: Die Existenz eines Gleichstellungsplans der antragstellenden Einrichtung wird verpflichtend sein, um in *Horizon Europe* eine Projektförderung zu erhalten. Eine Initiative zur Erhöhung der Zahl der von Frauen geführten Technologie-Start-ups ist ebenfalls geplant. Außerdem werden Fördermittel für geschlechtsspezifische und intersektionale Forschung zur Verfügung gestellt. Die Pläne der EU-Kommission wurden zunächst in „[A new ERA for R&I - COM\(2020\)628](#)“ bekannt gegeben. Die EU-Kommission stellte also auch fest, dass trotz der kontinuierlichen politischen Aufmerksamkeit für die Gleichstellung der Geschlechter, die Fortschritte nur langsam und weiterhin unzureichend sind. Während die Geschlechterverhältnisse in der Qualifizierungsphase relativ ausgeglichen zu sein scheinen, sind in der EU nur ca. 24 % der Spitzenpositionen im Hochschulsektor mit Frauen besetzt ([EU-Kommission, COM\(2020\) 628 final](#)). Daher erscheint es nachvollziehbar, dass, wie in der Gleichstellungsstrategie 2020–2025 erläutert, und auf den Europäischen Forschungs- und Innovationstagen 2020 im

September des gleichen Jahres bestätigt, die EU-Kommission neue Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung in *Horizon Europe* einführen wird.

Die RWTH Aachen ist bereits einen Schritt weiter. Nicht nur, weil an der Hochschule ein Gleichstellungsplan bereits etabliert ist und zurzeit an der Entschlackung der Gleichstellungspläne der Fakultäten durch die aus der Gleichstellungskommission des Senates hervorgegangene AG Gleichstellungspläne gearbeitet wird. Sondern auch, weil auf internationaler Ebene Kooperationen bestehen, in denen an der Implementierung von Gleichstellungsplänen intensiv gearbeitet wird. Mit der Beteiligung und Innovationskraft in den drei Projekten [SPEAR](#), [LeTSGEPs](#) und [CHANGE](#) trägt die RWTH zu einer positiven Veränderung der Geschlechterverhältnisse in der EU-Hochschullandschaft bei und lernt zusammen mit den zahlreichen europäischen Kooperationspartner*innen Gleichstellung zu leben und die Strukturen fairer für alle Beteiligten zu gestalten. Eine Herausforderung dabei ist, besonders in der Corona-Krise, alle relevanten Akteur*innen weiterhin von der Notwendigkeit der Gleichstellungspläne und des damit einhergehenden Kulturwandels zu überzeugen. Mit der Forderung der EU-Kommission im Rahmen von *Horizon Europe* ist die Hoffnung da, die Wichtigkeit des Themas nicht aus den Augen zu verlieren. Die nationale [Aufaktveranstaltung zu Horizon Europe](#) findet am 08.02.2021 in Aachen (und online) statt.

2. Aktuelles an der RWTH

[Informationen zur Kinderbetreuung](#)

Die Landesregierung NRW bittet mit einem dringenden Appell alle Eltern, ihre Kinder in der Zeit bis zum 31.01.2021 nur dann in die Betreuung zu bringen, wenn es absolut notwendig ist. Daher hat der Familienservice des Gleichstellungsbüros aktuelle Informationen für hochschulangehörige Eltern zusammengestellt. Diese sind im [RWTH Corona-Blog](#) zu finden.

[Gender & Diversity-Beratung der Fakultäten](#)

Mit der [Gender & Diversity-Beratung des IGaD](#) steht den Fakultäten der RWTH ein Serviceangebot zur Verfügung, das sie bei der Berücksichtigung von Gender und Diversity in ihrer Arbeit umfassend unterstützt. Die Bandbreite des Angebots reicht von der Beratung zu einer gender- und diversitätssensiblen Gestaltung der Fakultätswebseiten und zu gender-fairen Stellenausschreibungen bis hin zur Entwicklung von Veranstaltungsformaten und

Weiterbildungen. Ziel ist es, die Fakultäten inhaltlich und strukturell möglichst bedarfsspezifisch zu beraten und zu unterstützen.

[Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“](#)

Die Handreichung des Gleichstellungsbüros enthält Tipps und Anregungen zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache und der festgelegten Grundsätze des Rektorats zum Sprachgebrauch an der RWTH Aachen: Es sollen vorrangig genderneutrale Formulierungen verwendet werden. Weiterhin sollen durch Beidnennungen (Femininum/Maskulinum) Frauen sichtbarer gemacht werden. Zur Adressierung aller Geschlechter soll einheitlich das Gendersternchen genutzt werden. Die Handreichung wird ab Februar auf www.rwth-aachen.de/gsb unter „Downloads“ zu finden sein.

[Preisverleihung Famos für Familie 2021](#)

Bereits zum 14. Mal wird die Auszeichnung [Famos für Familie](#) durch den Familienservice des Gleichstellungsbüros verliehen. Sie und Ihr Team schätzen Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten, weil sie/er in Ihrer Einrichtung die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorbildlich ermöglicht? Nun haben Sie wieder die Möglichkeit, ihr/ihm Ihre Wertschätzung zu zeigen. Die Nominierungsphase läuft noch bis zum 12.02.2021.

[Ferienfreizeit](#)

Der Familienservice der RWTH bietet auch 2021 während sieben Wochen ein Ferienfreizeitprogramm an. Das Programm richtet sich an 6- bis 13-jährige Kinder von Studierenden und Bediensteten der RWTH, die in den Ferien Abenteuer und Sport erleben möchten. Es werden Wochen zu verschiedenen Themenbereichen angeboten, in denen geforscht, gespielt, gebastelt, entdeckt und Sport gemacht wird. Nähere Informationen zum Programm und die Anmeldung sind unter <https://www.rwth-aachen.de/ferienfreizeit> zu finden. Eine Anmeldung zur Ferienfreizeit ist ab dem 18.01.2021 möglich.

[Mentoring-Programme TANDEMstud und TANDEMdok](#)

Beide Programme verzeichnen erneut eine sehr hohe Anzahl an Bewerbungen. Die Auswahlgespräche der neuen Teilnehmerinnen werden noch im Januar durchgeführt. Die TANDEMplus-Mentees für die neue Programmrunde stehen bereits fest. Den Start in das Mentoring-Jahr markiert die online stattfindende, gemeinsame Auftaktveranstaltung am 17.02.2021. Weitere Informationen zu den Programmen finden Sie auf der [IGaD-Webseite](#).

[Infoblatt zu Mobbing und digitaler Gewalt](#)

Das Gleichstellungsbüro hat ein [Informationsblatt zu Mobbing und digitaler Gewalt](#) veröffentlicht. Neben Erläuterungen der Begriffe finden sich hier auch Empfehlungen, Tipps und Anlaufstellen für Betroffene.

[Förderprogramm](#)

„Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat eine Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Themenschwerpunkt [„Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation“](#): Leistungen und Potenziale sichtbar machen, Sichtbarkeit strukturell verankern“ veröffentlicht. Gefördert werden Forschungsprojekte und Umsetzungsmaßnahmen, die Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation durch mehr Sichtbarkeit als Leistungsträgerinnen stärken und/oder als Rollenvorbilder bekannt machen, die die Repräsentanz von Frauen erhöhen, die zugrundeliegenden Mechanismen untersuchen bzw. die Umsetzung von entsprechenden Forschungsergebnissen unterstützen. Anträge sind bis spätestens 30.11.2021 und 30.11.2022 einzureichen.

[Unconscious Bias in der Personalauswahl](#)

Auf www.rwth-aachen.de/bias steht eine Handreichung zum Thema „Unconscious Bias in der Personalauswahl“ zum Download bereit. Diese gibt hilfreiche Tipps, wie unbewusste Vorurteile bei der Personalauswahl vermieden werden können.

[Treffen des Arbeitskreises Autismus](#)

Im Jahr 2018 wurde von VORSCHUB der Arbeitskreis Autismus initiiert, an dem Vertreter*innen der ZSB und VORSCHUB sowie externe Teilnehmer*innen vom VKM und LEWAC teilgenommen haben. Dieses Angebot wird nun wiederaufgelegt, um gemeinsam für das Thema „Studieren mit Autismus-Spektrum-Störung“ zu sensibilisieren. Das erste Treffen findet am 21.01.2021, von 14:00-15:00 Uhr statt. Interessierte wenden sich bitte an [VORSCHUB](#).

[RWTH Gesundheitswoche wird digital](#)

Alle zwei Jahre steht an der RWTH Aachen ein Tag ganz im Zeichen der Gesundheit. In diesem Jahr wird gleich eine ganze Woche daraus! Vom 03.–07.05.2021 wird das [Gesundheitsmanagement](#) in Zusammenarbeit mit den Akteur*innen der AG Gesundheitsförderung täglich eine ganze Reihe inspirierender und aktivierender digitaler Workshops und Angebote bereithalten. Ein Highlight wird die Neuauflage der „Schrittzähler-Team-Challenge 2021“ sein. Diesmal sind auch die Radfahrer*innen dabei. Sobald

das Programm zur Veröffentlichung bereitsteht, werden wir Sie weiter informieren.

3. Gleichstellung und Diversity

[Gleichstellung der Geschlechter](#)

[Neue Maßnahmen der DFG zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft](#)

Der Hauptausschuss der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Einführung des Budgets für Sprecherinnen (bzw. Sprecher) in Koordinierten Verfahren beschlossen. Dies betrifft sowohl Forschungsgruppen als auch Graduiertenkollegs, Schwerpunktprogramme und Sonderforschungsbereiche. Des Weiteren können Antragsstellende im Emmy-Noether-Programm und in der Sachbeihilfe das Modul "Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen" beantragen. Nähere Informationen dazu sind [hier](#) zu finden.

[DFG-Chancengleichheitsmonitoring 2020](#)

Das [„Chancengleichheits-Monitoring“](#) berichtet jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an DFG-Projekten und über ihren Antragserfolg. Dabei werden mehrjährige Entwicklungen, die verschiedenen Disziplinen sowie DFG-Programme vergleichend betrachtet. Das Schwerpunktkapitel des Berichts 2020 befasst sich mit „Frauen in der Medizin“. Insgesamt zeigt das Monitoring in den meisten Bereichen eine langsame, aber kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile in der DFG-Förderung.

[EU-Report „Gendered Innovations 2“](#)

Die Integration von Geschlechteranalysen in die Forschung und Innovation schafft einen Mehrwert für die Forschung und erhöht ihre gesellschaftliche Relevanz. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, Europas Führungsrolle in Wissenschaft und Technologie zu sichern und sein integratives Wachstum zu unterstützen. Der [Bericht](#) stellt die Ergebnisse einer Expert*innengruppe vor und enthält Definitionen von Begriffen und Methoden in Bezug auf die Geschlechter und intersektionellen Perspektiven, interdisziplinäre Fallstudien, die zeigen, wie die Geschlechterdimension in verschiedene Forschungs- und Innovationsbereiche integriert werden kann, sowie konkrete politische Empfehlungen.

[Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20 %](#)

Der Gender Pay Gap 2019 beträgt 19 % und fällt damit erstmals unter 20 %. Im Westen ist der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2019 um einen Prozentpunkt auf 20 % gesunken, während er im Osten mit 7 %

unverändert blieb. Der bereinigte Gender Pay Gap bleibt jedoch stabil bei 6 % (dieser wird nur alle vier Jahre berechnet). Zudem ist der Gender Pay Gap in Deutschland deutlich höher als im EU-Durchschnitt (15 %). Nähere Infos gibt es beim [Statistischen Bundesamt](#). Der nächste Equal Pay Day findet somit am Mittwoch, den 10. März 2021 statt.

[Gleichstellungsindex 2020](#)

Das European Institute für Gender Equality (EIGE) hat den [Gleichstellungsindex 2020](#) veröffentlicht. Deutschland befindet sich im Vergleich im Mittelfeld, leicht unter dem EU-Durchschnitt. Schlusslichter sind Griechenland und Ungarn, am besten schneiden Schweden und Dänemark ab. Besonders großer Handlungsbedarf besteht in Deutschland bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft, am besten schneidet die Bundesrepublik im Bereich Gesundheit ab.

[Sexismus und Homofeindlichkeit: Zweifache Diskriminierung lesbischer Frauen im Arbeitsalltag](#)

Die Frankfurt University of Applied Sciences und die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld haben die Studie [„The L-Word in Business“](#) veröffentlicht. Diese enthält Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen zur Situation lesbischer Frauen im Arbeitsalltag. Diese machen im Berufsleben zweifache Diskriminierungserfahrungen: Zum einen werden sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, zum anderen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung. Eine wesentliche Erkenntnis der Befragung ist, dass lesbische Frauen häufige Diskriminierung am Arbeitsplatz öfter aufgrund ihres Geschlechts erfahren (38 %) als aufgrund ihrer sexuellen Identität (16 %).

[Erfahrungen von Mädchen und jungen Frauen mit digitaler Gewalt](#)

Plan International hat den Bericht [Free to be online?](#) veröffentlicht, der sich mit den Erfahrungen von Mädchen und jungen Frauen mit digitaler Gewalt befasst. Die Kinderrechtsorganisation hat zum Welt-Mädchentag mehr als 14.000 Mädchen und junge Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren in 22 Ländern befragt, davon 1.003 in Deutschland. Das Ergebnis: 58 % der befragten Mädchen und jungen Frauen erleben Bedrohungen, Beleidigungen und Diskriminierungen in den sozialen Medien. In Deutschland sind es sogar 70 %.

[Kriminalstatistische Auswertung: Partnerschaftsgewalt Berichtsjahr 2019](#)

Die aktuellen Zahlen der [Kriminalstatistischen Auswertung Partnerschaftsgewalt](#) des Bundeskriminalamtes zeigen einen leichten Anstieg der Fälle von Mord und Totschlag,

Sexualdelikten, Körperverletzungen oder Stalking in (Ex-) Partnerschaften. 2019 wurden 141.792 Opfer von Partnerschaftsgewalt in den definierten Kategorien polizeilich erfasst, knapp ein Prozent mehr als im Jahr zuvor. 81 % der Opfer waren Frauen.

[Antidiskriminierung](#)

[Tagung der LaKof NRW zu Antidiskriminierung](#)

Die Netzwerktagung der [LaKof NRW](#) am 25.03.2021, die sich an die Gleichstellungsbeauftragten und -akteur*innen der nordrhein-westfälischen Hochschulen und Universitätsklinika sowie an die für diese Themen zuständigen Ministerien richtet, wird sich unter dem Titel „ALL IN - Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen und Universitätsklinika in NRW“ sowohl der praktischen Umsetzung von als auch den institutionellen Rahmenbedingungen für Antidiskriminierungsarbeit widmen.

[Studie zu Rassismus in Wirtschaft und Arbeit](#)

Die gemeinsame [Studie von Gesicht zeigen e.V., EY Deutschland und Civey](#) gibt Einblicke in Rassismuserfahrungen am Arbeitsplatz. Demnach haben 17 % der Befragten bereits Diskriminierung anderer am Arbeitsplatz beobachtet, 3 % sind selbst von rassistischer Diskriminierung betroffen gewesen. Dabei gaben 28 % allerdings an, dass sie sich bei rassistischen Vorfällen in ihrem Unternehmen nicht direkt an ihre*n Vorgesetzte*n wenden würden. Es fehlen weiterhin häufig Strukturen in Unternehmen, die in diesen Fällen zuständig seien.

[„Afro zu tragen, ist ein Akt des Widerstands“](#)

Die ZEIT porträtiert Schwarze Frauen*, die sich bewusst gegen weiße Schönheitsideale positionieren und ihr Afrohaar mit Stolz tragen. In dem Videobeitrag von Elif Kücük und Poliana Baumgarten wird verdeutlicht, warum Haare eine politische Angelegenheit sind. Die Frauen* in [„Afro zu tragen, ist ein Akt des Widerstands“](#) berichten von alltäglichen Herausforderungen und Mikroaggressionen, aber auch der Unterstützung und Bestärkung, welche sie aus dem „natural hair movement“ in Deutschland erhalten.

[Studie zu Varianten der Geschlechtsentwicklung](#)

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde eine Studie über [Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes](#) durchgeführt. Auslöser dafür war die gesetzgeberische Entscheidung, die Möglichkeit „divers“ in den Personenstandseintrag mit aufzunehmen.

Im Vordergrund steht die Frage, welche geschlechtsbezogenen Normen nach den anerkannten Methoden der Rechtsanwendung auf Personen mit unbestimmten oder diversem Geschlecht Anwendung finden und welche Normen eine Klarstellung oder einer rechtspolitischen Entscheidung bedürfen.

Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion

Ringvorlesung zu Inklusion, Partizipation und Antidiskriminierung

Seit Anfang November bietet das Zentrum für Disability Studies und Teilhabeforschung an der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie, kurz ZeDiS, die Ringvorlesung [„Inklusion, Partizipation und Antidiskriminierung. Zum Stand der Umsetzung von Menschenrechten in deutschen Bildungseinrichtungen“](#) an. Die Reihe ist offen für alle Interessierten und findet bis zum 06.02.2021 immer dienstags, von 18:00 bis 19:30 Uhr als Onlineveranstaltung statt. Alle Vorträge werden von Schriftdolmetscher*innen gedolmetscht.

Die Entwicklung der Gebärdensprachen

Ein Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung beschäftigt sich mit der Erforschung der weltweit verbreiteten Gebärdensprachen. Insgesamt gibt es mehr als 140 Gebärdensprachen mit ihren eigenen Sprachlinien und Geschichten. Die noch junge Wissenschaft der Gebärden spielte bis Mitte des 20. Jahrhunderts keine Rolle in den Sprachwissenschaften. Ebenso unbekannt ist, dass die seit 2002 als offizielle Sprache anerkannte Deutsche Gebärdensprache (DGS) eine eigene, vollwertige Sprache und nicht etwa eine pantomimische Übersetzung des Deutschen ist. Im [FAZ Artikel](#) wird neben der Entwicklung der Gebärdensprachen beschrieben, wie die Forschenden mehrere europäische Sprachfamilien identifizierten.

LGBTIQ*

EU verabschiedet erste LGBTIQ - Strategie

In der im November vorgelegten [Strategie zur Gleichstellung von LGBTIQ in der EU](#) werden gezielte Maßnahmen vorgestellt, welche den Ungleichheiten und Herausforderungen, mit denen LGBTIQ*-Personen konfrontiert werden, entgegenwirken. So wird u.a. vorgeschlagen, die Liste der „EU-Straftaten“ um Hassstrafaten, einschließlich homophober Hetze und Hassdelikte zu erweitern. Auch sollen LGBTIQ*-Anliegen in der Politikgestaltung der EU angemessen berücksichtigt werden.

Studie zur Lebenswirklichkeit von LSBTIQ* mit Beeinträchtigungen in NRW

Die Studienergebnisse des [Projektes NRW LSBTIQ* inklusiv](#) zeigen, dass LSBTIQ* mit Behinderungen, chronischen Erkrankungen, psychischen und sonstigen Beeinträchtigungen überdurchschnittlich häufig Stigmatisierung erleben und Mehrfachdiskriminierungen ein bestimmender Teil ihres Alltags sind. Ein Bericht mit einer Gesamtauswertung der Studie sowie erste entwickelte Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungen kann auf der [Homepage](#) des Projektes NRW LSBTIQ* bestellt werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Broschüre „alleinerziehend - Tipps und Informationen“

Der "Bundesverband der alleinerziehenden Mütter und Väter e.V." hat Tipps und Informationen zu Schwangerschaft und Geburt, Trennung und Scheidung, Vereinbarkeit von Kind und Beruf, Sozialhilfe, Kosten einer juristischen Beratung und manches andere mehr in einer [Broschüre](#) zusammengestellt.

Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung

Es gibt bereits viele betriebliche Angebote, wie Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützen. Der neue [Leitfaden des BMFSFJ](#) enthält Informationen zur Situation der Pflegenden und zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Außerdem sind dort Anregungen, Tipps und Checklisten aus der betrieblichen Praxis für die Entwicklung einer pflegesensiblen Unternehmenskultur und für die Gestaltung von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu finden.

Pflege

Eine aktuelle [Studie des DIW](#) untersucht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben. Rund 80 % der zuhause versorgten Pflegebedürftigen werden von Angehörigen gepflegt. Ungefähr zwei Drittel der informell pflegenden Personen sind Frauen. Pflegende Angehörige stehen vor einem Zeitkonflikt zwischen Pflege- und Erwerbsarbeit. Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und informeller Pflege müssen verbessert werden. Die Forscher*innen schlagen Lohnersatzleistungen bei Pflegezeiten und mehr Arbeitszeitflexibilität vor, um die Vereinbarkeit zu verbessern. Diese könnten auch dazu beitragen, mehr Männer für die informelle Pflege zu gewinnen.

Familienreport 2020

Der aktuelle [Familienreport des BMFSFJ](#) informiert über die aktuellen Entwicklungen von Familien und stellt die Vorhaben, Maßnahmen und Programme der

Familienpolitik der Bundesregierung dar. Er enthält aktuelle Zahlen und Daten zum Familienleben und eine umfassende Darstellung von Leistungen, Wirkungen und Trends rund um Familie und Familienpolitik. Neu im Vergleich zu früheren Ausgaben sind die Erkenntnisse darüber, wie es Familien im Corona-Lockdown im Frühjahr 2020 ergangen ist sowie die umfangreichen Vergleiche mit anderen Ländern.

4. Tipps und Termine

Diversity im Hochschulkontext

Vortragsreihe der Kieler Hochschulen
10.12.2020-11.02.2021, 17:00-18:30 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

AK Autismus

Treffen des Arbeitskreises
21.01.2021, 14:00-15:00 Uhr
Anmeldung [hier](#) möglich.

Finanzen – eine weibliche Perspektive

Vortrag
28.01.2021, 12:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Nationaler Auftakt Horizon Europe

Online Veranstaltung
08.02.2021
Nähere Informationen in Kürze [hier](#).

Clever kontern

Workshop für Studentinnen* und Doktorandinnen*
24.02.2021, 10:00-13:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

RWTH U3-Gruppen – Betreuungsangebot für Kleinkinder von Beschäftigten

Online-Informationsveranstaltungen
25.02.2021, 12:00-13:30 Uhr
24.03.2021, 17:00-18:30 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit

Online-Informationsveranstaltung
03.03.2021, 16:00-18:30 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Diskriminierung ansprechbar machen-Einführung in Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung

Informationsveranstaltung
10.03.2021, 10:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

Gehaltstraining

Workshop für Studentinnen* und Doktorandinnen*
12.03.2021, 10:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Berufungsverfahren rechtssicher und chancengerecht gestalten“

Seminar
15.03.2021, 09:00-12:00 Uhr.
Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

Wege aus der Rosa-Hellblau-Falle

Vortrag
23.03.2021, 16:00-18:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

ALL IN - Antidiskriminierungsarbeit an den Hochschulen und Universitätsklinika in NRW

Online-Tagung der LaKof NRW
25.03.2021
Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze [hier](#).

Who cares? Auswirkungen von Sorgearbeit auf den Erwerbsverlauf und die Alterssicherung

Vortrag für Hochschulangehörige
15.04.2021, 12:00-14:00 Uhr.
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Work-Life-Care in Balance – Gesundheit im Mittelpunkt

Informationsveranstaltung
20.04.2021, 10:00-12:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Girls' und Boys' Day

Berufserkundungstag
22.04.2021
Nähere Informationen zum Girls' Day erhalten Sie [hier](#), zum Boys' Day [hier](#).

RWTH Gesundheitswoche Digital

03.-07.05.2021
Nähere Informationen in Kürze [hier](#).

5. Impressum

Der Newsletter Chancengerechte Hochschule erscheint in der Regel viermal im Jahr.

Sie können sich selbständig für diesen Newsletter an- und abmelden unter https://lists.rwth-aachen.de/postorius/lists/chancengerechte_hochschule.lists.rwth-aachen.de/.

Verantwortlich:

Ralitsa Petrova-Stoyanov, Leiterin Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), RWTH Aachen und
Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Gleichstellungsbeauftragte (GSB), RWTH Aachen

Redaktion:

Kati Korst, M.A., Saskia Peek, Lena Staudt, M.A., Dipl.-Gyml. Christine Steffens

Die Links wurden zuletzt am 19.01.2021 geprüft.

Weitere Informationen:

www.igad.rwth-aachen.de und www.rwth-aachen.de/gsb

IGaD auf Twitter: https://twitter.com/IGaD_RWTH

GSB auf Facebook:

<https://www.facebook.com/gsbrwthaachen>