

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Oktober 2021

Überblick

1. Schwerpunkt: Prozess zur Beseitigung des Gender-Pay-Gaps an den Hochschulen in NRW
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 **Gender-Pay-Gap an den Hochschulen in NRW** 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

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

1. Schwerpunkt: Der Gender-Pay-Gap an den Hochschulen in NRW: Workshop des MKW NRW im November 2021

Der Termin für den nächsten Workshop im Rahmen des vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW

initiierten Prozesses zur Beseitigung des Gender-Pay-Gaps (GPG) an den Hochschulen in NRW steht fest: Am 23. November 2021 kommen Vertreter*innen der Hochschulleitungen an der Hochschule Bochum zusammen, um verschiedene Vorschläge und Vorgehensweisen zu diskutieren.

Zum Hintergrund: Der Gender-Report 2019 lieferte erstmals genaue Daten zum Gender-Pay-Gap an den Hochschulen in NRW. Die besonders hohen Unterschiede insbesondere in der W-Besoldung sorgten für Aufregung. Im Durchschnitt über alle Besoldungsgruppen hinweg verdienen Professorinnen an Universitäten in NRW monatlich 746€ weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Spitzengruppe war neben der Universität zu Köln mit 1353€ pro Monat, der Universität Duisburg-Essen (1145€ pro Monat) und der HHU Düsseldorf (822€ pro Monat) leider auch die RWTH Aachen. Unsere Professorinnen verdienen im Vergleich zu den Professoren durchschnittlich 772€ weniger im Monat.

Diese Erkenntnis hat nicht nur in den Hochschulen zu Diskussionen und der Suche nach Ursachen geführt. Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft hat sich unter Schirmherrschaft der Ministerin Isabell Pfeiffer-Poensgen und Staatssekretärin Annette Storsberg auf höchster Leitungsebene mit dem Thema befasst. Es wurde ein Prozess zur Beseitigung des Gender-Pay-Gaps an den Hochschulen aufgesetzt, der bereits im letzten Jahr mit einem Auftaktworkshop mit verschiedenen Vertreter*innen aus den Hochschulleitungen auf den Weg gebracht wurde. Prof. Dr. Doris Klee vertrat hierbei die RWTH Aachen und begleitete den Prozess auch hochschulintern in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez. Als Sprecherin der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika in Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) erarbeitete Dr. Brands eine Reihe an [Vorschlägen](#)

[und Forderungen](#) um die Bereinigung des GPG effektiv voranzutreiben.

Diese Forderungen konnten über das Sprecherinnengremium der LaKof NRW auch beim Ende 2020 an die Hochschulleitungen und die LaKof NRW versendeten Fragebogen eingebracht werden. Auf dessen Grundlage soll beim Workshop im November ein Maßnahmenkatalog als Teil einer Selbstverpflichtungserklärung erarbeitet werden, die dann für alle Hochschulen transparente Regeln zur Beseitigung des Gender-Pay-Gaps schaffen soll. Wir sehen den Ergebnissen mit Spannung entgegen und werden Sie nach Veröffentlichung über unsere Kanäle weiter informieren.

2. Aktuelles an der RWTH

[Drei Fragen zum Abschied an Prof. Dr. Doris Klee: Eine Verfechterin der Gleichstellung an der RWTH Aachen geht in Ruhestand](#)

1. Sie waren 10 Jahre als Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs tätig und haben u. a. den Bereich Gender und Diversity verantwortet. Auf welchen Erfolg sind Sie besonders stolz?

Wir können stolz darauf sein, dass das Thema Gender und Diversity als wichtiges Querschnittsthema in der Breite der RWTH angekommen ist und dass wir unser Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren bis 2020 auf 20 % zu steigern, fast erreicht haben.

2. Welche Fähigkeit, mit der Sie vorher nicht gerechnet hätten, ist für das Amt der Prorektorin unverzichtbar?

Das Amt erfordert ein hohes Maß an Kommunikationskompetenz und diplomatischem Geschick, da die diversen Gruppen der RWTH alle mit einbezogen werden müssen.

3. Was sollte die Hochschule in Zukunft Ihrer Meinung nach im Bereich Gender und Diversity besonders in den Blick nehmen?

Hier gibt es zwei verschiedene Aspekte, die für mich wichtig sind. Zum einen sollte der Anteil der weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern, der seit Jahren stagniert, gesteigert werden. Dies erfordert einen noch stärkeren Austausch der RWTH mit der Gesellschaft. Des Weiteren wünsche ich mir, dass Gender und Diversity als Querschnittsthema im Bereich der Forschungsschwerpunkte der Ingenieurwissenschaften Berücksichtigung findet.

Wir danken Prof. Dr. Doris Klee herzlich für die wunderbare Zusammenarbeit und wünschen Ihr alles Gute!

[TANDEM Mentoring-Programme: Bewerbungsfrist startet](#)

Die aus den Bausteinen Mentoring, Workshops und Networking bestehenden [TANDEM-Programme](#) sind seit vielen Jahren als chancengerechtes Personalentwicklungsinstrument an der RWTH Aachen etabliert. Auch 2022 gehen die interdisziplinären Programme [TANDEMstud](#) für Studentinnen* und [TANDEMdok](#) für Doktorandinnen* in eine neue Runde. Interessierte Bewerberinnen* können ihre Unterlagen vom 15. November bis 15. Dezember 2021 per E-Mail einreichen. Das in englischer Sprache stattfindende Programm [TANDEMplus](#) für Postdoktorandinnen* wird derzeit mit einer Mischung aus Präsenz und Online Workshops und Veranstaltungen geplant. Bewerbungen aus allen Fakultäten (Ausnahme Fakultät 10, siehe separate [Angebote](#)) sind willkommen. Die Bewerbungsphase für TANDEMplus läuft vom 18. Oktober bis 19. November 2021.

[Tage der Vielfalt 2021](#)

Vom 02. bis 05. November 2021 werden an der RWTH die „[Tage der Vielfalt](#)“ stattfinden. Das federführend vom [IGaD](#) organisierte Programm wird von zahlreichen Hochschuleinrichtungen mitgestaltet und in diesem Jahr ausschließlich online angeboten. Thematisch liegt ein Schwerpunkt auf dem in 2021 verabschiedeten [Aktionsplan Inklusion](#) der RWTH. Des Weiteren stehen Angebote für die Fakultäten sowie das Thema Anti-Diskriminierung im Fokus. Highlights sind die Auftaktveranstaltung am 02. November 2021 mit der Hochschulleitung, der blinden Moderatorin Dörte Maack und zahlreichen internen und externen Expert*innen aus den Bereichen Inklusion und Diversity Management. Am 04. November 2021 wird zudem der renommierte Rassismus-Forscher Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani (Universität Osnabrück) zum Thema „Rassismus als pädagogische Herausforderung“ referieren.

[Kurzleitfaden „Gender Consulting für Forschungs-antragstellende“](#)

Auf der [IGaD Webpage](#) zum Gender Consulting steht ab sofort ein [Kurzleitfaden](#) zur Verfügung, der wertvolle Hinweise, Hintergrundinformationen und Links zu den Aspekten "Gleichstellung/Chancengerechtigkeit" sowie "Forschung und Vielfaltigkeit" in Drittmittelanträgen umfasst. Ziel des Leitfadens ist es, Forschungsantragstellende umfassend auf das persönliche Beratungsgespräch vorzubereiten.

[IntSpire – Vorschlagsphase für den RWTH Preis für Internationalisierung](#)

Mit der Verleihung des Preises [IntSpire](#) möchte die RWTH Personen und Einrichtungen auszeichnen, die in ihrem Be-

rufsalntag einen außergewöhnlichen Beitrag für die Internationalisierung der Hochschule geleistet haben. Nominierungen für den diesjährigen Preis sind noch bis zum 31. Oktober 2021 möglich.

[Brigitte-Gilles-Preis 2021](#)

Die RWTH Aachen zeichnet mit dem „[Brigitte-Gilles-Preis](#)“ auch in diesem Jahr ein RWTH-internes Projekt und ein regionales Schulprojekt mit innovativem Charakter aus, das sich innerhalb des Bereiches der Frauenförderung nachhaltig verdient gemacht hat. Für diese herausragende Leistung ist insgesamt ein Preisgeld von 5.000 Euro bereitgestellt worden. Zudem kann eine herausragende Abschlussarbeit mit klar erkennbarem Bezug zum Thema Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ausgezeichnet werden. Nominierungen werden bis zum 30.11.2021 entgegengenommen.

[Online-Tagung "Culture eats strategy for breakfast? - Structure eats culture for lunch?"](#)

Die am 25. Und 26. November 2021 stattfindende englischsprachige Online-Tagung der an der RWTH angesiedelten EU-Schwesterprojekte mit Genderbezug [CHANGE](#), [LeTSGEPs](#) & [SPEAR](#) beleuchtet kulturelle und strukturelle Perspektiven auf Gleichstellungsarbeit in europäischen Forschungseinrichtungen.

Informationen zur Anmeldung und zum Programm finden Sie auf der [Konferenzwebseite](#).

3. Gleichstellung und Diversity

Gleichstellung der Geschlechter

[Wahlprüfsteine der LaKof NRW zur Landtagswahl 2022](#)

Nach der Wahl ist vor der Wahl – zumindest in Nordrhein-Westfalen. Während die Koalitionsverhandlungen nach der Bundestagswahl noch nicht abgeschlossen sind, geht der Wahlkampf in Nordrhein-Westfalen in die heiße Phase. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Universitätsklinika NRW hat ihre Wahlprüfsteine unter Gleichstellungsaspekten an die fünf Parteien im Parlament versandt.

Die [Wahlprüfsteine](#) nehmen dabei sechs Themenschwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen in den Fokus: Die Beseitigung des Gender-Pay-Gaps an den Hochschulen in W-Besoldung und TV-L, die Besetzung von KI-Professuren in NRW und die damit verbundene Forderung nach einer geschlechtergerechten Digitalisierung, die Haltung der Parteien gegenüber antifeministischen Anfeindungen gegen Gleichstellung und Geschlechterstudien, die Gewichtung der Gleichstellung bei der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land NRW, die

Steigerung des Frauenanteils bei Professuren und Leistungspositionen in der Wissenschaft, sowie die angemessene Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten, damit diese ihren gesetzlichen Auftrag auch erfüllen können. Die Antworten auf die Fragen werden in der LaKof Geschäftsstelle bis Ende Oktober erwartet und sollen bis Ende des Jahres auf der [Webseite der LaKof NRW](#) veröffentlicht werden.

[CEWS-Hochschulranking 2021: Verbesserte Platzierung belegt Erfolg der Gleichstellungsstrategie.](#)

Die RWTH erreicht im aktuellen Ranking des [Center of Excellence Women and Science \(CEWS\)](#) Platz zehn bei 66 bewerteten deutschen Universitäten. Das [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten](#) wird alle zwei Jahre veröffentlicht und beruht auf Daten des Statistischen Bundesamts. Getrennt nach Hochschultypen – Universitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen sowie Künstlerische Hochschulen – werden sechs Indikatoren berücksichtigt. Indikatoren sind beispielsweise der Frauenanteil unter den Professuren oder unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Abschließend erfolgt eine Einordnung der Hochschulen in Spitzen-, Mittel- oder Schlussgruppe.

Die RWTH konnte sich insgesamt deutlich verbessern, 2019 belegte sie noch Platz 22. Auch im Vergleich mit den TU9, den neun führenden technischen Universitäten, sowie den Exzellenzhochschulen schneidet die Aachener Hochschule gut ab, lediglich die Humboldt-Universität zu Berlin erreicht ein besseres Ergebnis. Die RWTH sieht die Platzierung als Beleg für den Erfolg ihrer Gleichstellungsstrategie.

[EU: Umsetzungsleitlinien für eine Strategie für Inklusion und Vielfalt veröffentlicht](#)

[Erasmus+](#) und der Europäische Solidaritätskorps zählen zu den zentralen Programmen der EU, die den Umgang mit Vielfalt und Inklusion und von Zusammenhalt geprägten Gesellschaften in Europa verbessern können. In den neuen [Umsetzungsleitlinien](#) dieser Programme ist ein Kapitel zur Inklusion enthalten, in dem die Europäische Kommission u.a. aufgefordert wird, einen eigenen Rahmen für Inklusionsmaßnahmen zu erarbeiten. Ein wichtiges Strategieziel ist die Berücksichtigung des Fokus auf Inklusion und Vielfalt in allen Phasen des Projektlebenszyklus und somit die Erhöhung der Sichtbarkeit von Inklusion und Vielfalt bei der Umsetzung der oben genannten Programme.

Neues Material zum Gender-Monitoring: SheFigures 2021 (EU) und Gender Leporello des Gleichstellungsbüros (RWTH Aachen)

Die EU veröffentlicht alle drei Jahre Datenmaterial zum Stand der Gleichstellung in den Mitgliedsstaaten. Die Publikation der SheFigures 2021 steht kurz bevor. Als kleinen Teaser gibt es jetzt diese [Infografik](#). EU-weit erreichen wir endlich fast Parität unter den Promovend*innen. In Führungspositionen und insbesondere auf den Professuren liegt ihr Anteil aber noch immer bei um die 25%.

Für einen Blick auf den Stand der Gleichstellung an der RWTH Aachen, bietet sich die Webseite [Gender-Monitoring](#) des Gleichstellungsbüros an. Die Daten sind außerdem kompakt im aktuellen Leporello zusammengefasst. Dieses kann bei Interesse beim Gleichstellungsbüro angefordert werden.

Sexuelle Belästigung an Hochschulen

Im Oktober 2017 wurde durch den Hashtag „#MeToo“ eine weltweite Debatte über Belästigungserfahrungen ausgelöst. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung oder sogar Gewalt erleben viele [Frauen an Hochschulen](#), allerdings sprechen nur wenige Betroffene über ihre Erfahrungen. Die bestehenden Arbeitsverhältnisse und Hierarchien verschärfen die Dynamik gravierend. Auch gibt es kaum belastbare Zahlen, wie häufig Hochschulangehörige betroffen sind. Das [Gender-Macht-Wissenschaft](#) Portal bietet den Betroffenen eine Plattform, über ihre Erfahrungen anonym zu berichten.

Antidiskriminierung

[Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)
Bei der [Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) ist im Jahr 2020 ein drastischer Anstieg der Beratungsanfragen um fast 80 Prozent zu verzeichnen, Hilfesuchende haben Diskriminierung aufgrund eines AGG-Merkmals erlebt. Covid-19 hat eine Flut von Hass und Fremdenfeindlichkeit ausgelöst, welche sich nun auch im traurigen Rekord der letztjährigen Beratungsanfragen zeigt. Der [Jahresbericht 2020](#) wurde im Mai der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion

Vergleich der Barrierefreiheit von Videokonferenz-Programmen

Die [Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#) hat einen tabellarischen Überblick über die Barrierefreiheit diverser Videokonferenz-Tools veröffentlicht. Unter anderem werden Programme wie Adobe Connect, BigBlueButton, Cisco Webex, Google Meet, GoToMeeting, Jitsi Meet, Microsoft

Teams, Skype und Zoom verglichen. Der Fokus der [Tabelle](#) liegt auf den Zugangsbedarfen, welche für die barrierefreie Nutzung der verschiedenen Zielgruppen relevant sind.

Neue Studie über Studium mit Schwerbehinderung startet

Das [Bundesministerium für Bildung und Forschung](#) (BMBF) fördert eine [neue Studie der Universität Kassel](#), welche im Verbund verschiedener Fachgebiete durchgeführt wird. Im Fokus der Studie stehen diese Fragen: Wieso brechen Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten häufiger ihr Studium ab? Welche Präventionsmaßnahmen greifen bereits? Und welche weiteren Maßnahmen und Nachteilsausgleiche könnten helfen? Startzeitpunkt der Studie ist eine Befragung aller Studierenden der Universität Kassel zum Ende des Wintersemesters 2021/2022. Eine zweite Befragung ist ebenfalls zu einem weiteren Messzeitpunkt geplant.

LGBTQI*

[MANEO-Report 2020 für Toleranz, Gleichberechtigung und Vielfalt](#)

Die Berliner Organisation MANEO hat anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie, Bi- und Trans*phobie am 17. Mai den [MANEO-Report 2020](#) veröffentlicht. Dieser verdeutlicht, dass die LGBTQI*-feindliche Gewalt auf einem hohen Niveau bleibt, besonders Übergriffe im Netz haben sich verdoppelt.

Queer Theory Videos der Fernuni Hagen

Antke A. Engel und *Filmfetch* (Magda Wystub; Tali Tiller) haben auf künstlerisch-experimentelle Weise die [Queer Theorie](#) durch drei Videos visualisiert. Die Queer Theorie ist eine spezielle Form des Differenzdenkens und der Herrschaftskritik. Bei den [Videos](#) wird besonders die Aufmerksamkeit auf die Dynamik und Verwicklung von Macht und Begehren gelenkt. Laut der Queer Theorie kann sich diese zu einer Herrschaft verfestigen und manchmal sogar gewaltsame Formen annehmen. Die Videos sind aufgeteilt in [KÖRPER](#), [FIGURATIONEN](#) und [WELTEN](#), welche unabhängig voneinander und in beliebiger Reihenfolge angeschaut werden können.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

[Stellungnahme der LaKof NRW zur Novellierung des Landesreisekostengesetzes: Verbesserung der Abrechnungsmöglichkeiten von Betreuungskosten bei Dienstreisen](#)
Für Wissenschaftler*innen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen sind Dienstreisen zu Seminaren, Vorträgen und Konferenzen fester Bestandteil der Forschungsalltags und der Karriereentwicklung. Die Präsentation des

eigenen Forschungsfeldes und sich daraus entwickelnde Kooperations- und Netzwerkmöglichkeiten für weitere Publikationen oder Forschungsfragen wirken sich direkt auf die zukünftigen Bewerbungs- und Berufungschancen aus.

Nach §9 des Landesreisekostengesetzes NRW können bisher nur Kinderbetreuungskosten erstattet werden, sofern eine noch stillende Mutter ihr Kind auf eine Dienstreise mitnimmt und dadurch eine Begleitperson für die Betreuung des Kindes notwendig ist. Eine weitreichendere Kostenerstattung ist für Dienstreisen nicht möglich. Dieses Gesetz soll nun noch in der aktuellen Legislaturperiode überarbeitet werden. Die RWTH Aachen und die [Sprecherinnen der LaKof NRW](#) haben sich bereits mehrfach mit der Bitte ans Wissenschaftsministerium gewandt, hier eine Änderung herbeizuführen und die Abrechnungsmöglichkeiten an das Bundesgleichstellungsgesetz, [die Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) sowie des [Max-Planck Instituts](#) anzupassen.

Die Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Abrechnung von Betreuungskosten während Dienstreisen im Landesreisekostengesetz NRW gewinnt daher im deutschlandweiten Wettbewerb um die qualifiziertesten Wissenschaftler*innen an Bedeutung.

[Unterstützungsangebote für Familien mit kleinem Einkommen](#)

Die Bundesregierung hat das Aktionsprogramm „Aufholen nach Corona für Kinder und Jugendliche“ umgesetzt: Die [„Corona-Auszeit für Familien“](#) ermöglicht Familien mit einem geringen bis mittleren Einkommen einen stark vergünstigten Aufenthalt in einer Familienferienstätte oder Jugendherberge. Außerdem gibt es einmalig einen [„Kinderfreizeit-Bonus“](#) in Höhe von 100 Euro, um insbesondere Angebote zur Ferien- und Freizeitgestaltung wahrnehmen und Versäumtes nachholen zu können. Die Einmalzahlung wird nicht auf andere Sozialleistungen angerechnet.

[Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes](#)

Am 01. September 2021 sind [neue Elterngeld- und Elternzeitregelungen](#) in Kraft getreten. Diese enthalten u. a. erweiterte Teilzeitmöglichkeiten, Frühchen-Monate und Verwaltungsvereinfachungen. Die Verbesserungen gelten für alle Kinder, die ab dem 01.09.2021 geboren werden.

4. Tipps und Termine

[Buchtipps](#)

Aladin El-Mafaalani: [Wozu Rassismus?](#) Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistischen Widerstand, 2021.

Beate Kortendiek, Lisa Mense et. al.: [Gender Pay Gap und Geschlechter\(un\)gleichheit an Hochschulen](#), 2021.

[Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht](#)

[Online-Vortrag](#)

26.10.2021, 10:00-12:00 Uhr

[RWTH U3-Gruppen. Betreuungsangebot für Kleinkinder von Beschäftigten](#)

[Informationsveranstaltung](#), online

27.10.2021, 16:30 – 18:00 Uhr

Die Hochschule bietet ihren Beschäftigten Betreuungsplätze in Großtagespflegestellen für Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren an. Die Onlineveranstaltung vermittelt grundlegende Informationen zur Betreuung in den RWTH U3-Gruppen und zum Betreuungskonzept.

[Face-to-face event for international scientists and their families](#)

Kooperationsveranstaltung des Familienservice mit dem Welcome Center des International Office

29.10.2021, 14:30-17:30 Uhr, Gut Paulinenwäldchen
Freizeit- und Vernetzungsangebot auf dem Bio-Hof „Gut Paulinenwäldchen“ mit Outdoor-Programm für Groß und Klein. Das Angebot richtet sich an internationale Wissenschaftler*innen und ihre Familien. Anmeldung und weitere Information über: welcome@rwth-aachen.de.

[Tage der Vielfalt: Veranstaltungsreihe](#)

[Online](#)

02.11. – 06.11.2021

[Auftaktveranstaltung: „Inklusion und Diversity: Blick nach vorne“](#)

[Online-Veranstaltung](#) für alle Hochschulangehörige

02.11.2021, 15:30-18:15 Uhr

[Kurzworkshop Deaf Didaktik](#)

[Online-Veranstaltung](#)

03.11.2021, 10:00-11:30 Uhr

[Frauenmangel in technischen Fächern – wieso eigentlich?](#)

[Online-Vortrag](#)

03.11.2021, 16:00-18:00 Uhr

Workshop „Resilienz – Wir stärken UNS!“ für Studierende mit chronischen Erkrankungen und Behinderung
Im Rahmen der Tage für Vielfalt 2021
[Online-Workshop](#)
03.11.2021, 14:00-17:00 Uhr

Diskriminierung im Alltag: Wie Rassismus in unserer Gesellschaft wirkt und wie wir ihm begegnen können
[Online-Vortrag](#)
04.11.2021, 14:00-15:30 Uhr

Rassismus als pädagogische Herausforderung
[Online-Vortrag](#)
04.11.2021, 18:30-20:00 Uhr

Gender-faire Stellenausschreibungen
[Online-Workshop](#)
05.11.2021, 09:00-13:00 Uhr

Barrierefreie Lehre
[Online-Training](#)
05.11.2021, 09:00-12:00 Uhr

Stammtisch für Studierende mit Beeinträchtigungen
Im Rahmen der Tage für Vielfalt 2021
[Online-Veranstaltung](#)
05.11.2021, 18:00-20:00 Uhr

Rassismus im Code?
[Online-Vortrag](#)
08.11.2021, 16:00-18:00 Uhr
Francesca Schmidt klärt darüber auf, wie Algorithmen und künstliche Intelligenz zu Diskriminierungen beitragen und diskutiert Lösungsansätze und Zukunftsideen.

Wie viel Selbstmanagement braucht die Promotion? Die Bedeutung von Selbstregulationsstrategien für einen erfolgreichen Promotionsprozess.
[Online-Impulsvortrag und Austausch](#) mit Dr. Aida Alisic
11.11.21, 14:00-15:00 Uhr

Souverän kommunizieren in der Wissenschaft
[Online-Workshop](#) mit Barbara Baumann
12.11.2021, 9:30-13:00 Uhr

Abbruchgedanken sind (k)ein Tabu in der Promotion?!
[Impulsvortrag und Austausch](#) mit Dr. Svea Korff und Prof. Verena Nitsch
15.11.21, 14:00-16:00 Uhr

Vereinbarkeit ist Teamwork! Warum es den gemeinsamen Einsatz von Männern und Frauen braucht.
[Online-Vortrag](#) mit Vincent-Immanuel Herr und Martin Speer
17.11.2021. 16:00-18:00 Uhr

Spiele mit der Macht: Erfolgreiche Kommunikationsstrategien für Frauen auf dem Karriereweg und für aufgeschlossene Führungskräfte
[Online-Vortrag](#) von Marion Knaths
24.11.2021, 14:00-15:30 Uhr

Learnings aus Corona: Wie wollen wir Erwerbs- und Sorgearbeit neu gestalten?
[Online-Vortrag](#) von Prof. Paula Villa
25.11.2021, 12:00-14:00 Uhr

"Culture eats strategy for breakfast? - Structure eats culture for lunch?"
Gemeinsame Tagung der EU-Schwesterprojekte mit Genderbezug CHANGE, LeTSGEPs & SPEAR
[Online-Veranstaltung](#)
25.11. – 26.11.2021

Kommunikationsgeschick für Studentinnen: gelassen reagieren – clever kontern – schwierige Gesprächssituationen elegant meistern
[Schlagfertigkeitstraining](#) mit Anne Weller
30.11.2021, 10:00-13:00 Uhr

Zukunftstag für Studentinnen und Doktorandinnen
[Online-Veranstaltung](#)
07.12.2021, ab 14:00 Uhr

Gehaltstraining für Studentinnen
[Training](#) mit Tina Groll
08.12.2021, 10:00-14:00 Uhr
Souverän in die Gehaltsverhandlung! Tina Groll vermittelt in ihrem Training Strategien und Hintergrundwissen für ein selbstbewusstes Auftreten in der Verhandlungssituation.

Vielfalt der Geschlechter
Online-Seminar
26.01.2022, 10:00-14:00 Uhr
Das Web-Seminar lädt zur Reflexion des eigenen geschlechtsbinären Denkens ein und vermittelt erstes Grundlagenwissen zu geschlechtlicher Vielfalt, Inter* und Trans*. Nähere Informationen erhalten Sie in Kürze auf der [Veranstaltungsseite des GSB](#)

Themenabend „Managerinnen berichten“

[Online-Veranstaltung](#) mit Melanie Wagenfort Co-Founder
& CEO des Fashiontech Startups Brajuu
26.01.2022, 18:00-19:30 Uhr

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:

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

Redaktion:

Kaja Köhnle, M.A., Kati Korst, M.A., Sonja Mausen, M.A.
Jason Moss, B.A. und Saskia Peek, B.A.

Die Links wurden zuletzt am 18.10.2021 geprüft.

Weitere Informationen:

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

IGaD auf Twitter: https://www.twitter.com/igad_rwth

IGaD auf LinkedIn <https://www.linkedin.com/IGaD>

GSB auf Facebook:

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

GSB auf Instagram

https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero_rwth/