

# Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Januar 2022

## Überblick

1. Schwerpunkt:  
Erster Aktionsplan Inklusion der RWTH Aachen University
2. Aktuelles an der RWTH
3. Gleichstellung und Diversity

Liebe Leser\*innen,

dies ist die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters der Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) und des Gleichstellungsbüros (GSB), in der wir uns dem Schwerpunktthema **Erster Aktionsplan Inklusion der RWTH Aachen University** 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. Ralitsa Petrova-Stoyanov für das Team des IGaD und  
Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des GSB*

## 1. Schwerpunktthema: Erster Aktionsplan Inklusion der RWTH Aachen University einstimmig verabschiedet

Ein erfolgreiches Studium, eine wissenschaftliche Karriere und ein erfülltes Berufsleben unabhängig von Behinderungen und chronischen Erkrankungen, das ist das erklärte Ziel der RWTH Aachen University.

Um diesem Leitbild gerecht zu werden, wurde im Sinn der UN-Behindertenrechtskonvention sowie der Hochschulrektorenkonferenz-(Selbst-)Verpflichtungen 2018 ein an der RWTH breit aufgestellter Arbeitskreis Inklusion gegründet, welcher in einem partizipativen und konstruktiven Austauschverfahren den ersten [Aktionsplan Inklusion](#) für unsere Hochschule erarbeitet hat. Dadurch war es möglich, verschiedene Anforderungen und Perspektiven in dem Plan zu integrieren. Nach der Abstimmung des Aktionsplans innerhalb vieler RWTH-Gremien verabschiedete der Senat der RWTH diesen im vergangenen Jahr einstimmig.

Worum geht es nun konkret im Aktionsplan Inklusion? Dieser zielt auf die nachhaltige Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit und damit letztlich auf die vollständige gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen in allen Lebensbereichen im Hochschulkontext ab. Dabei sollen die Grenzen zwischen Menschen mit und ohne Behinderung aufgehoben werden und insbesondere (Hochschul)Bildung als Menschenrecht für alle ermöglicht werden. Große Bedeutung hat außerdem die Sicherung der Teilhabe aller Beschäftigten und

Studierenden der RWTH, indem Benachteiligungen und Barrieren aufgedeckt und beseitigt werden.

Die Umsetzung der vollen Teilhabe setzt einen Wandel der Organisationskultur voraus, bei dem Inklusion immer mitgedacht wird. Daher haben sich die Mitglieder des Arbeitskreises Inklusion mit den verschiedenen Aktionsfeldern von Inklusion beschäftigt und jeweils Visionen für das Jahr 2026 formuliert.



**Professorin Dr. Irene Mittelberg überreicht als Vorsitzende des Arbeitskreises Inklusion den Aktionsplan Inklusion – RWTH Aachen University (2021–2026) an den Rektor der RWTH, Professor Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Ulrich Rüdiger.**

Ein Kulturwandel und die Sensibilisierung für Barrierefreiheit an der RWTH ist das erste im Aktionsplan festgelegte Aktionsfeld. Bereits heute setzen sich viele verschiedene Akteurinnen und Akteure an der RWTH dafür ein. Ein bekanntes, bereits etabliertes Beispiel ist sicherlich die präventive Analyse der gesundheitlichen Situationen aller Beschäftigten und Studierenden durch das [Betriebliche](#) und [Studentische](#) Gesundheitsmanagement. Ein weiteres beispielhaftes Aktionsfeld ist die bauliche und räumliche Barrierefreiheit aller RWTH-Gebäude, die neben der Zugänglichkeit für Rollstühle beispielsweise auch die Beschilderung in Braille-Schrift für Menschen mit Sehbehinderung umfasst. Deutlich für jeden Menschen, der täglich dort unterwegs ist, ist die aktuell sehr unterschiedlich vorhandene bauliche Barrierefreiheit. Positive Beispiele für eine vorbildliche Umsetzung der Barrierefreiheit sind dabei das moderne [ICT.Cube Gebäude](#) oder das [Hörsaalgebäude C.A.R.L.](#).

Neben der baulichen darf die digitale Barrierefreiheit nicht vergessen werden. Hier bietet bereits unter anderem das [Center für Lehr- und Lernservices \(CLS\)](#) Unterstützung an. Eine weitere, bereits abgeschlossene Maßnahme durch das Dezernat 5 ist die Umsetzung der Barrierefreiheit des zentralen Webauftritts. Information und Beratung gibt es an vielen Stellen der RWTH, doch ist es für Betroffene nicht immer leicht zu durchschauen, wohin sie sich konkret wenden sollten. Ein erklärtes Ziel des Aktionsplans ist es daher, alle verfügbaren Informationen zu bündeln. So gibt es seit neuestem eine Einstiegsseite zum Thema Inklusion auf der [RWTH Profilseite](#). Von dort ist es nur noch ein Klick zu den Webseiten [„Inklusion & Barrierefreiheit an der Hochschule“](#), auf denen Informationen und Kontaktmöglichkeiten innerhalb der RWTH für verschiedene Zielgruppen strukturiert zusammengefasst werden. Zum Beispiel finden sich dort Hinweise auf die Schwerbehindertenvertretung für Beschäftigte ([SBV](#)) und auch die Vertretung Studierender mit Behinderung und chronischer Erkrankung an der RWTH ([VORSCHUB](#)). Externe Links, unter anderem zu einem [Selbsttest für Arbeitnehmer\\*innen](#) mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, runden zudem das Angebot ab.

Bis 2026 sollen dann zahlreiche weitere anvisierte Maßnahmen durch die hochmotivierten Mitglieder des [Arbeitskreises](#) umgesetzt bzw. im Bereich der Forschung deutlicher dargestellt werden. Der Aktionsplan steht online als [PDF-Dokument](#) zur Verfügung und kann auch als Broschüre unter [genderanddiversity@rwth-aachen.de](mailto:genderanddiversity@rwth-aachen.de) bestellt werden.

## 2. Aktuelles an der RWTH

### Ende der aktuellen Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der RWTH Aachen

Ende Februar endet die Amtszeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Dr. Michaela Weishoff-Houben und Univ. Prof. Dr. Erika Ábrahám, die sich als Team seit zehn Jahren gemeinsam für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung der Geschlechter und Familienfreundlichkeit an der RWTH Aachen einsetzen. Dr. Weishoff-Houben, die sich insbesondere auch um die Gleichstellungsarbeit für und mit der Medizinischen Fakultät verdient gemacht hat, verabschiedet sich in den Ruhestand. Der [Jahresbericht des Gleichstellungsbüros 2021](#) endet deshalb auch mit einem kurzen Rückblick auf diese Zeit.

### Flexible Career Management (FCM) for female Postdocs

Auch im neuen Jahr bietet das [IGaD](#) Postdotorandinnen, Doktorandinnen, Juniorprofessorinnen sowie Nachwuchsgruppenleiterinnen vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen durch das [FCM Programm](#) (gefördert durch das [Professorinnenprogramm III](#)) an. So kann eine Laborunterstützung durch studentische Hilfskräfte bei Schwangerschaft oder Stillzeit beantragt werden. Auch ein Dual-Career-Coaching gehört zu den FCM-Angeboten des IGaD.

### Netzwerke für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Durch gute Kontakte in der Wissenschaft erhalten wir Informationen und Feedback und können unsere Sichtbarkeit in der Forschung erhöhen. Daher sind Netzwerke wichtige Erfolgsfaktoren für die für die Karriereentwicklung. Deshalb fördert und unterstützt auch im Jahr 2022 das Projekt [„Karriereförderung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen – vom Studium bis zur Postdoc-Phase“](#) (finanziert durch das [Professorinnenprogramm III](#)) gender- und diversitätssensible Netzwerke bei ihrer Arbeit. Bestehende und neu gegründete Netzwerke erhalten inhaltliche und organisatorische Unterstützung. Das Projekt nimmt eine intersektionale Perspektive ein. 2022 fokussieren wir antirassistische Awareness-Arbeit. Dadurch soll aufgezeigt werden, wie Rassismus den Karriereerfolg von Nachwuchswissenschaftlerinnen of Colour beeinflussen kann. Interessierte Netzwerke, Netzwerkerinnen und Netzwerkerinnen-to-be können sich gerne mit Fragen oder Ideen an die [Projektleitung](#) wenden.

### ENHANCE – European Universities of Technology Alliance

Zusammen mit sechs weiteren technischen Universitäten aus sechs Ländern, ist die RWTH am europäischen Verbund [„ENHANCE“](#) beteiligt und verfolgt dabei die Vision einer europäischen Universität, die eine europäische Identität fördert, nationale Grenzen überschreitet und Innovationen und Diversity stärkt. Im Rahmen des von der RWTH koordinierten Arbeitspakets wird an einer Reihe von Maßnahmen gearbeitet, die Diversity und Gleichstellung im ENHANCE-Verbund fördern. Zurzeit arbeiten die ENHANCE-Partner an der Entwicklung einer Social-Media-Kampagne von Studierenden für Studierende, um europäische Auslandsmobilität zu bewerben. Die Kampagne richtet sich hauptsächlich an strukturell benachteiligte Studierende (z.B. Studierende mit Behinderung oder Studierende aus nichtakademischen Familien) und möchte zeigen, dass Auslandsmobilität für alle möglich und bereichernd ist und vor allem im [ENHANCE-Verbund](#) einfacher zu realisieren ist.

## Termine an der RWTH

Filmreihe: Chancengleichheit, Gleichstellung, Gender & Diversity im Streaming-Format  
TRANS – I Got Life

19.-22.01.2022

Bei Interesse bitte registrieren und Online-Ticket sichern unter:  
<https://trans-i-got-life-rwth-aachen.de.eventbrite.de>

JANE

26.-29.01.2022

Bei Interesse bitte registrieren und Online-Ticket sichern unter:  
<https://jane-rwth-aachen.eventbrite.de>

### 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\*.

### Themenabend

„Karrieren in der Industrie – Managerinnen berichten“  
Online-Veranstaltung

mit Melanie Wagenfort, Co-Founder & CEO des Fashiontech Startups Brajuu

26.01.2022, 18:00-19:30 Uhr.

### RWTH U3-Gruppen – Betreuungsangebot für Kleinkinder von Beschäftigten

Die Informationsveranstaltung (online) vermittelt grundlegende Informationen zur Betreuung in den RWTH U3-Gruppen und zum Betreuungskonzept.

10.03.2022, 12:30 bis 14:00 Uhr  
Anmeldungen bitte per [E-Mail](#) bis 07.03.2022.

### 3. Gleichstellung und Diversity

#### Stipendien für junge Menschen aus Elternhäusern ohne Hochschulerfahrung

Das [Förderprogramm B-First](#) der [Claussen-Simon-Stiftung](#) vergibt Stipendien an Erstakademiker\*innen aller Fachrichtungen, die zu Beginn eines Bachelor- oder Staatsexamensstudiengangs stehen.

#### Gleichstellung im Koalitionsvertrag der Bundesregierung

Die neue Bundesregierung will künftig Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in allen Förderprogrammen und Institutionen in der Wissenschaft vorantreiben. Dazu hat sie eine Reihe an Vorhaben in ihren [Koalitionsvertrag](#) geschrieben. So sollen das Tenure-Track-Programm verstetigt und durch eine Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes die Planbarkeit und Verbindlichkeit der Postdoc-Phase erhöht werden. Perspektiven für wissenschaftliche Karrieren sollen auch unterhalb der Professur geschaffen werden, indem z.B. die Zahl an Dauerstellen erhöht wird. Das Professorinnenprogramm, bei dem die RWTH jetzt bereits in der dritten Phase erfolgreich ist, soll weiter gestärkt werden. Neben einem Bundesprogramm „Digitale Hochschule“, in dem aus Sicht des Redaktionsteams dieses Newsletters dringend auch Gleichstellungsaspekte zu adressieren wären, soll ein Bund-Länder-Programm aufgesetzt werden, mit dem Best-Practice-Projekte für alternative Karrieren außerhalb der Professur, Diversity-Management sowie moderne Governance-, Personal- und Organisationsstrukturen gefördert werden sollen.

Die Koalition plant auch eine BAföG-Reform, die eine Erhöhung der Freibeträge, eine elternunabhängigere Gestaltung der Beantragung und Auszahlung, eine Anhebung der Altersgrenzen und Erleichterung von Studienfachwechseln umfassen soll.

In weiteren Schritten soll der Gender Data Gap (insbesondere in der Medizin) geschlossen werden, ebenso wie der Gender Pay Gap durch eine Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes. Auch das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz (AGG) soll evaluiert und bestehende Schutzlücken sollen geschlossen werden.

Der Koalitionsvertrag sieht ebenfalls vor, [Paragraph 219a](#) aus dem Strafgesetzbuch zu streichen. Dieser regelt das umstrittene Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche. Mit der Streichung des Paragraphen soll das Selbstbestimmungsrecht von Frauen gestärkt sowie deren Gesundheitsversorgung sichergestellt werden.

Außerdem soll ein [Aktionsplan zum Schutz vor Queerfeindlichkeit](#) erstellt werden; Transphobie und Homophobie sollen in das Strafgesetzbuch explizit aufgenommen werden. Erstmals wurde das Amt des [Queer-Beauftragten](#) geschaffen: Der Parlamentarische Staatssekretär Sven Lehmann wurde von der Bundesregierung für die Akzeptanz sexueller Vielfalt beauftragt.

Das unzeitgemäße [Transsexuellengesetz](#) soll abgeschafft und durch ein [Selbstbestimmungsgesetz](#) ersetzt werden. Die Feststellung der geschlechtlichen Identität soll damit künftig über eine Selbstauskunft geregelt werden. An der RWTH ist eine vorgezogene Änderung des Namens und/oder des Geschlechts bis dahin weiterhin bereits nach Antragstellung über das Transsexuellengesetz beim Amtsgericht mit Vorlage eines Ergänzungs-ausweises der [Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität](#), kurz dgti e.V. möglich. Der [deutsche Juristinnenbund](#) (djbb) hat die angestrebten Maßnahmen in der [Pressemitteilung im Dezember 2021](#) evaluiert und sieht Fortschritte – fordert aber Nachbesserung.

#### Gleichstellung der Geschlechter

[Gesundheit und Gleichstellung im Fokus: Der Gender Equality Index 2021](#)  
„Progress is an uphill battle“ – mit dieser ernüchternden Erkenntnis veröffentlichte das [EIGE](#) (European Institute for Gender Equality) auch in diesem Jahr den [Gender Equality Index](#). Dieser bewertet auf einer Punkte-skala zwischen 1 und

ENHANCE-Kompaktseminar  
„Intercultural Basic Qualification“  
14.-18.03.2022

Zielgruppe sind Studierende der [ENHANCE-Universitäten](#). Das Seminar ist kostenfrei. Weitere Informationen und Link zur Anmeldung (bitte im Formular als Universität „ENHANCE“ angeben, Anmeldung möglich bis 20.02.2022):  
<https://enhanceuniversity.eu/tu-berlin-online-intercultural-seminar/>

#### Alltagsrassismus: Diskriminierung im Alltag und wie wir ihr begegnen können

Workshop mit Christina Roth und Maurice Soulié, ARIC.NRW e.V.  
17.03.2022, 9:00-16:00 Uhr  
Weitere Informationen in Kürze auf der Homepage der [GSB](#).

#### Midwife, Delivery Room and More – Pregnancy and Childbirth in Aachen and Städteregion

Presentation for international families in English  
25.03.2022, 15:00-16:30 Uhr  
Register via [E-Mail](#) by 21.03.2022.

#### Growing up multilingual – How to promote my child's language acquisition?

Presentation and professional discussion in English  
29.04.2022, 16:00-18:00 Uhr  
Register via [E-Mail](#) by 22.04.2022.

100 den Fortschritt der Gleichstellung in den EU-Ländern (100=vollständige Gleichstellung). Dabei werden die Kernbereiche Arbeit, Geld, Wissen, Zeit und Macht betrachtet. [Deutschland](#) liegt insgesamt mit 68,5 Punkten knapp über dem [EU-Durchschnitt](#) von 68,0. Spitzenreiter waren auch in diesem Jahr wieder Schweden und Dänemark. Insbesondere im Bereich „Wissen“ hat Deutschland jedoch Aufholbedarf: Mit 54,7 Punkten liegen wir im EU-Vergleich auf dem viertletzten Platz. Vergeben werden die Punktzahlen anhand der Repräsentation von Frauen in der Hochschul-ausbildung sowie der Teilhabe von Frauen und Männern am lebenslangen Lernen. Eine große Rolle spielt dabei auch die Geschlechtersegregation in den Studienfächern.

Der Gender Equality Index legt in diesem Jahr einen besonderen Fokus auf Physical Health, Mental Health, Sexual and Reproductive Health. Er zeigt auf, dass die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie für Frauen länger andauern, gleichzeitig sind Frauen im Gesundheitssektor überrepräsentiert und daher einem höheren Ansteckungsrisiko sowie extremen psychischen Belastungen ausgesetzt. Die Überlastung der Gesundheitssysteme aufgrund der Pandemie erschwert zusätzlich den Zugang zu sexuellen und reproduktiven Gesundheitsleistungen für Frauen. Männliche Coronapatienten wiesen dagegen aufgrund häufiger auftretender Vorerkrankungen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes ein höheres Risiko für einen Krankenhausaufenthalt auf. Den [Zusammenhang von Geschlechterstereotypen und Gesundheitsverhalten](#) untersucht u.a. das Robert Koch-Institut.

## Antidiskriminierung

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

[Online-Portal #betriebsklimaschutz und aktuelle Berichte](#)

[Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) startet ein [Internet-Portal](#)

#betriebsklimaschutz mit einer Sammlung von 25 praxisorientierten Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auf dem neuen Online-Portal finden sich Anwendungsbeispiele aus privaten Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und dem öffentlichen Dienst. Beschäftigte, Betriebsräte und Arbeitgebende können sich zudem kostenlos über ihre Rechte und Pflichten informieren. Darüber hinaus bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Betroffenen eine [kostenlose, juristische Erstberatung](#) in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an.

Ebenso hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen [Vierten Gemeinsamen Bericht](#) abgelegt. Dieser gibt einen Überblick über die Zahl der Anfragen im Berichtszeitraum, wesentliche Ergebnisse zu acht für Menschen im Alltag zentralen Lebensbereichen sowie darauf ausgewählte Handlungsansätze.

Das [Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung](#) (BIM) hat zudem im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes [einen Bericht zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland](#) erstellt. In diesem werden neben theoretischen Grundlagen die Ergebnisse einer Repräsentativ- und Betroffenenbefragung zusammengefasst. Es wurden gezielt individuelle Diskriminierungserfahrungen abgefragt, um der zentralen Frage, wie Diskriminierung in Deutschland erlebt wird, nachzugehen.

## Afrozensus 2020 – Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland

Gefördert durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichen im November 2021 [Each One Teach One](#) und [Citizens for Europe](#) in Kooperation mit dem [Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung](#) und der Alice Salomon Hochschule Berlin den ersten [Afrozensus für Deutschland](#). Der Zensus zeigt die Diversität der Teilnehmer\*innen mit afrikanischer Herkunft in Deutschland auf, macht aber auch deutlich, dass sie viele Diskriminierungserfahrungen durch Anti-Schwarzem Rassismus teilen. Mehr als 90 % der Befragten gaben z.B. an, dass ihnen ungefragt in die Haare gegriffen

## Tipps

[Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft der RWTH \(GSP\)](#): Ein [Podcast](#) über Hochschulgleichstellung. Das GSP geht auf viele aktuelle Themen ein, zum Beispiel im Gespräch mit VORSCHUB über das [Studieren mit Beeinträchtigung](#) oder über [Gleichstellung auf Rektoratsebene](#) durch das IGaD.

### Frauen machen MINT –Podcast

Ein Podcast des Femtec Alumnae e.V., eines der größten deutschsprachigen Netzwerke für technikbegeisterte, engagierte Frauen. In dem [Podcast](#) geben Frauen aus Technik und Naturwissenschaft persönliche und ehrliche Einblicke in ihren Werdegang und Themen, die sie begeistern.

### DAAD-Podcast „Campus Europa“

Der an der RWTH-angesiedelte ENHANCE-Ombudsmann für Diversity hat beim DAAD-Podcast „Campus Europa“ das Thema [Vielfalt und Inklusion in Europäischen Hochschulallianzen](#) besprochen.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, [She figures 2021: Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators](#), 2021.

wird, fast 80 % werden aufgrund ihres Aussehens/ihrer Herkunft auf Dating-Apps sexualisiert und 56 % wurden schon einmal gefragt, ob sie Drogen verkaufen. Die Exotisierung, Sexualisierung und Kriminalisierung schwarzer Menschen in Deutschland ist damit erstmals in ihrer Häufigkeit mit Zahlen belegt. Das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen bietet vertrauliche Beratungen bei Erfahrungen von Diskriminierung an der Hochschule an. Weitere Anlaufstellen sind das [Gleichbehandlungsbüro Aachen](#) oder das [Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.](#)

#### [Launch neuer Website des Netzwerkes gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft](#)

Das [Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft](#), welches von Wissenschaftler\*innen verschiedener Fachrichtungen aus universitären sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen gegründet wurde, hat einen neuen Web-Auftritt. Das Netzwerk versteht sich als erste unabhängige Ansprechstelle für Personen, die sich von Machtmissbrauch innerhalb der Wissenschaft betroffen sehen.

#### [LaKof NRW: Handreichung mit Inhaltshinweisen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Lehrkontext](#)

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen ([LaKof NRW](#)) hat eine [Handreichung](#) entwickelt, die Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Lehrkontext gibt. Bekannt sind u.a. sogenannte Triggerwarnungen, die versuchen, betroffenen Gruppen psychischen Stress zu ersparen. Inhaltshinweise sollen Diskussionen von selbst emotional schwierigen Themen vorbereiten und einen Ort darstellen, an dem solche Diskussionen stattfinden können. So wird Selbstzensur bei schwierigen Inhalten verhindert und diese führen nicht zu sekundärer Traumatisierung.

#### [Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion Empfehlung zu gendergerechter, digital barrierefreier Sprache – eine repräsentative Studie](#)

[Die Überwachungsstelle des Bundes für Barrierefreiheit von Informationstechnik](#) hat basierend auf einer [repräsentativen, überregionalen Studie](#) unter Einbezug von Menschen mit Beeinträchtigungen eine Empfehlung abgeleitet. Untersucht wurden häufig genutzte Genderzeichen unter Berücksichtigung der technischen Barrierefreiheit und ihrer Gebrauchstauglichkeit aus Sicht der Nutzer\*innen. Die vorliegende [Empfehlung](#) zeigt, dass gendergerechte, digital barrierefreie Sprache das Thema der Selbstbestimmung und Partizipation von Menschen mit Beeinträchtigungen berührt.

#### [Erasmus+ und Europäischer Solidaritätskorps 2021–2027:](#)

##### [Beschluss der europäischen Kommission veröffentlicht](#)

Der gemeinsame Rahmen gibt einen Überblick über Maßnahmen, die im o.g. Zeitraum umgesetzt werden sollen. Das gemeinsame Ziel ist, u.a. Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen für [Erasmus+](#) und andere [DAAD-Programmlinien](#) zu gewinnen.

#### [LGBTQIA+](#)

##### [Studentische Kontaktstelle Antidiskriminierung](#)

Die [Kontaktstelle Chancengleichheit und LGBTQIA+](#) des Gleichstellungsbüros unterstützt und berät Studierende der RWTH in gleichstellungsrelevanten Fragen. Das Beratungsangebot befasst sich mit jedweder Form von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund der geschlechtlichen oder sexuellen Identität jenseits des binären Geschlechterspektrums. Sie widmet sich auch explizit der Beratung und Prävention von sexualisierter Gewalt und Belästigung und fördert aktiv Gleichstellungsmaßnahmen, die sich gegen Benachteiligungen und

Diskriminierungen aufgrund von Religion, ethnischer oder sozialer Herkunft und Behinderung richten. Das Gleichstellungsbüro setzt hierauf in 2022 einen Schwerpunkt in den [Veranstaltungen und Sensibilisierungsangeboten](#).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Preisverleihung Famos für Familie 2022

Bereits zum 15. 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 07. 02.2022.

### RWTH Osterferienfreizeit 2022

Studierende und Beschäftigte der RWTH Aachen können ihre Kinder im Alter von 6 bis 13 Jahren in beiden Schulferienwochen zu Werkwochen in der [Bleiberger Fabrik](#) anmelden. Es steht ein Kontingent von 30 Plätzen für RWTH-Angehörige zur Verfügung. [Anmeldungen](#) – direkt bei der Bleiberger Fabrik – sind ab sofort für beide Osterferienwochen möglich. Weitere Informationen sind auf der Internetpräsenz des [RWTH Familienservice](#) zu finden.

## 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/](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:

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

Die Links wurden zuletzt am 19.01.2022 geprüft.

### Weitere Informationen:

[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de) und [www.rwth-aachen.de/gsb](http://www.rwth-aachen.de/gsb)

IGaD auf Twitter:

[https://twitter.com/IGaD\\_RWTH](https://twitter.com/IGaD_RWTH)

IGaD auf LinkedIn

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

GSB auf Facebook:

<https://www.facebook.com/gsb.rwth.aachen>

GSB auf Instagram

[https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero\\_rwth/](https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero_rwth/)