

Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Juli 2020

Überblick

1. Schwerpunkt: Gleichstellungsjahr 2020
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
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 **Gleichstellungsjahr 2020** 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: Gleichstellungsjahr 2020

„Von echter Gleichstellung sind wir noch weit entfernt“, stellte Ministerin Dr. Franziska Giffey Anfang des Jahres auf einer Pressekonferenz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fest. Kein Land der EU, sogar kein einziges Land auf der Welt hat bisher die Gleichstellung der Geschlechter erreicht – und das 25 Jahre nach Verabschiedung der [Pekinger Erklärung](#). Neun von zehn Menschen sind dem [Gender Social Norms Index](#) des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen zufolge Frauen gegenüber vor-

eingenommen. Mehr als ein Viertel der Männer und Frauen auf der Welt vertreten die Ansicht, dass es gerechtfertigt sei, wenn Männer ihre Ehefrauen schlagen. Überall auf der Welt sind Frauen seltener in den Entscheidungspositionen in Politik und Wirtschaft anzutreffen, überall verdienen sie weniger Geld als Männer, überall leisten Frauen mehr Sorgearbeit – und geraten beruflich, wirtschaftlich und sozial ins Hintertreffen. Doch es gibt auch einige Erfolge vorzuweisen: Der Anteil der Mädchen an Grundschulen ist heute auf dem gleichen Niveau wie der der Jungen; die Müttersterblichkeit ist seit 1990 um 45 Prozent gesunken. Die UNO fordert, Geschlechterstereotype aufzubrechen und etwa mit Steuererleichterungen Anreize für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung bei der Kinderbetreuung zu setzen.

In Deutschland haben Frauen in Puncto Bildung, Erwerbstätigkeit und soziale Absicherung in den vergangenen Jahren aufholen können. Doch auch wenn die Abstände vielfach kleiner geworden sind, ist die durchschnittliche berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen weiterhin oft schlechter als die von Männern. Das zeigt ein aktueller [Bericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts \(WSI\) der Hans-Böckler-Stiftung](#) zum Stand der Gleichstellung in Deutschland ([hier](#) werden die Ergebnisse kurz und anschaulich in einem Videoclip erläutert). Während Frauen bei der schulischen und beruflichen Qualifikation weitgehend mit den Männern gleichgezogen haben, liegt ihre Erwerbsbeteiligung jedoch acht Prozentpunkte unter der der Männer. Sie leisten deutlich mehr Sorgearbeit, arbeiten rund viermal so häufig in Teilzeit wie Männer, erhalten 21 % weniger Gehalt und beziehen ein um 53 % niedrigeres Alterseinkommen als Männer. Zudem gibt es noch immer sehr stabile geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufswahl. „Typisch weibliche“ Berufe werden meist schlechter bezahlt als männerdominierte, und Frauen sind in Führungspositionen

sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Um den Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung vor Kurzem eine Gleichstellungsstrategie verabschiedet und plant die Gründung eines Bundesinstituts für Gleichstellung. Die am 01. Juli begonnene EU-Ratspräsidentschaft soll dafür genutzt werden, um in Deutschland und Europa die Frauenrechte und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen. Auch die Männer sollen beteiligt werden, u.a. durch Förderung des Projektes „Männer stärker in die Gleichstellungspolitik – Vernetzung, Beratung, Ansprache und Unterstützung“ des Bundesforum Männer.

Auch die EU hat das Thema Gleichstellung auf die Tagesordnung gesetzt und eine [Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025](#) verabschiedet. Diese beinhaltet folgende Kernziele: Beendigung geschlechterbasierter Gewalt und Überwindung von Geschlechterstereotypen, gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt, gleiche Bezahlung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft. Die Gleichstellung von Männern und Frauen soll damit in allen politischen Bereichen der EU verankert werden.

2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

RWTH Aachen erneut mit TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Diversity ausgezeichnet

Seit dem 1. Juli stehen die diesjährigen Prädikatsträger*innen des *TOTAL E-QUALITY Prädikats für Chancengleichheit und Diversity* fest. Die RWTH Aachen University hat zum sechsten Mal die Auszeichnung für *Chancengleichheit* erhalten, zum zweiten Mal mit dem Zusatzprädikat für *Diversity*. 2005 war die Hochschule erstmals erfolgreich und setzt sich weiterhin intensiv mit den Themen Chancengleichheit und Förderung individueller Talente auseinander. Das Prädikat haben in diesem Jahr insgesamt 56 Organisationen erhalten, davon sind 24 Organisationen aus der Wissenschaft und 32 aus Wirtschaft/Verwaltung. Die Liste aller Ausgezeichneten 2020 finden Sie [hier](#).

Gleichstellungsbüro auf Facebook

Das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen hat jetzt einen Facebook-Auftritt. Wir freuen uns über Likes, Shares und Abonnent*innen! Die Facebook-Seite finden Sie [hier](#).

IGaD auf Twitter

Auch das IGaD ist jetzt auf Social Media zu finden! Wir freuen uns über Follower*innen, Retweets und angeregten Austausch. Den Account finden Sie [hier](#).

Freier U3-Betreuungsplatz

Derzeit gibt es in den [RWTH U3-Gruppen](#) noch einen freien Platz für Kinder von hochschulangehörigen Eltern im Alter von 0-3 Jahren. Der Platz ist ab 01. August 2020 frei, in der RWTH U3-Gruppe Ahornstraße. Die Betreuungszeiten sind Mo.-Fr. 8:00-15:00 Uhr (35 h/Woche) oder 08:00 – 17:00 Uhr (45 h/Woche). Bei Interesse melden Sie sich bitte beim [Familienservice des Gleichstellungsbüros](#), familienservice@rwth-aachen.de, Tel.: 0241 80-93579.

Umfrage zur Väterarbeit an der RWTH

Das Gleichstellungsbüro führt eine Umfrage unter (werdenden) Vätern und interessierten Männern an der RWTH durch. Ziel ist es, die Wünsche und Bedürfnisse für die Väterarbeit an der RWTH zu erfassen. Die Umfrage finden Sie [hier](#). Vielen Dank im Voraus für Ihre Beteiligung!

Kinderkurzeitbetreuung des Familienservice

Der Familienservice bietet aufgrund des digitalen Sommersemesters die [Veranstaltungsbetreuung](#) auch für Online-Veranstaltungen, Telefon- oder Videokonferenzen für Kinder von Beschäftigten der RWTH an. Die Kinderbetreuung erfolgt durch Babysitter*innen aus der Kartei des Familienservice und findet im Haushalt der Eltern statt. Bei Bedarf senden Sie bitte frühzeitig vor dem Termin eine Mail an familienservice@rwth-aachen.de oder melden sich telefonisch unter +49 241 80 93579. Die Babysitter-Vermittlung des Familienservice des Gleichstellungsbüros können alle Beschäftigte und Studierende der RWTH nutzen. Eine Betreuungsanfrage können Sie direkt [hier](#) stellen.

Umfrage „Erleben von Müttern in Elternzeit“

Der Lehrstuhl Personal- und Organisationspsychologie des Instituts für Psychologie der RWTH Aachen führt eine Umfrage unter Müttern in Elternzeit durch. Im Rahmen der Studie wird die Frage untersucht, wie Mütter ihr Berufsleben während der Elternzeit erleben und welche Einflussfaktoren dabei eine Rolle spielen. Die Umfrage ist [hier](#) zu finden.

Elternbeiträge

Zum 01.08.2020 werden die Elternbeiträge in der Stadt Aachen neu festgesetzt. Die neuen Tabellen für Kita- und OGS-Beiträge finden Sie [hier](#), für die Kindertagespflege [hier](#). Zudem ist ab dem 01.08.2020 auch das vorletzte Kitajahr vor der Einschulung beitragsfrei.

Brigitte-Gilles-Preis

Die RWTH Aachen zeichnet mit dem „Brigitte-Gilles-Preis“ ein RWTH-internes Projekt und ein regionales Schulprojekt mit innovativem Charakter aus, das sich um die Frauenförderung nachhaltig verdient gemacht hat. Zudem kann eine herausragende Abschlussarbeit mit klar erkennbarem Bezug zum Thema Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ausgezeichnet werden. Die Auszeichnung ist in den ersten beiden Kategorien jeweils mit 2.500 Euro dotiert. Das Preisgeld für die Abschlussarbeit beträgt 500 €. Nominierungen werden bis zum 30.11.2020 entgegengenommen. Nähere Informationen zur Auszeichnung und zur Bewerbung finden Sie [hier](#).

MINT ohne Klischees

Auf www.rwth-aachen.de/girls-go-mint finden interessierte junge Frauen* unter „MINT ohne Klischees“ eine Übersicht zu Angeboten aus dem MINT-Bereich und Ermutigung zu einer Studien- und Berufswahl fern von Schubladendenken. Zudem finden Sie bei der Initiative Klischee-frei ein [Themendossier „Warum lohnt sich klischeefreie Berufs- und Studienwahl?“](#) Dieses umfasst Hintergrundinformationen und Interviews und zeigt, dass alle von einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl profitieren.

3. Aktuelles

Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung

Das BMFSFJ hat die erste ressortübergreifende [Gleichstellungsstrategie](#) einer Bundesregierung beschlossen. In der Strategie werden Ziele der gesamten Bundesregierung für die Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt, die für alle Ministerien eine Grundlage für die Ausgestaltung ihrer Gesetzgebung oder ihrer Förderprogramme sind. Die Gleichstellungsstrategie formuliert zudem neun Ziele für die Gleichstellung und legt fest, mit welchen Maßnahmen die Bundesregierung diese Ziele erreichen will.

Erstmals Parität am Bundesverfassungsgericht

Nach der Ernennung von Prof. Dr. Doris König, M.C.L. als Vizepräsidentin und Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein als Richterin des Bundesverfassungsgerichts ist dieses zum ersten Mal seit seiner Gründung vor fast siebzig Jahren paritätisch besetzt. Acht Richter*innen wachen nun über die Einhaltung des Grundgesetzes, im ersten Senat drei Richterinnen und fünf Richter, im zweiten Senat fünf Richterinnen und drei Richter. Nähere Informationen dazu gibt es in einer [Pressemitteilung des Deutschen Juristinnenbundes](#).

DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben

Durch die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit bei der Vorbereitung und Durchführung eines Forschungsvorhabens lassen sich „blinde Flecken“ vermeiden und damit die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse erhöhen. Die DFG hat nun in einer Stellungnahme die Bedeutung der Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben unterstrichen. Sie nimmt damit im deutschen Wissenschaftssystem eine Vorreiterrolle ein. Die Pressemitteilung dazu gibt es [hier](#), die Website der DFG mit Informationen und Beispielen aus den verschiedenen Wissenschaftsbereichen [hier](#).

Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat [Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen](#) herausgegeben. Diese beinhalten Informationen zu Namen und Geschlechtseintrag, zu Sprache und Ansprache sowie zur baulichen Infrastruktur, beispielsweise Toiletten.

Teilhabe von Studierenden mit Behinderung sichern - Empfehlung der "Informations- und Beratungsstelle Studium mit Behinderung"

Auch in Zeiten der Corona-Pandemie haben Hochschulen die Verpflichtung, allen Studierenden eine weitestgehend gleichberechtigte Teilhabe an Bildung zu sichern. Der Beirat der Informations- und Beratungsstelle Studium mit Behinderung (IBS) des Deutschen Studentenwerks hat daher Empfehlungen ausgesprochen, wie dies auch für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen zu gewährleisten ist. Darauf weist die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in der aktuellen Ausgabe des ["Newsflash"](#) die Hochschulleitungen hin. Die vollständige Empfehlung finden Sie [hier](#).

CEWS-Portal zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) hat eine [Themenseite zu geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft](#) erstellt. Diese bietet einen Überblick über die internationale Forschungsliteratur, Befragungsstudien, Ressourcen und Schulungsmaterialien, verweist auf Positionspapiere und Leitfäden für die Wissenschaft und bietet Informationen zum rechtlichen Hintergrund der Situation in Deutschland.

Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen

Rassistische Beleidigungen, sexualisierte Belästigung oder Mobbing aufgrund der sexuellen Identität machen auch vor Hochschulen nicht halt. Hochschulen stehen daher verstärkt in der Verantwortung, einen umfassenden Diskriminierungsschutz sicherzustellen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat deshalb die [Broschüre „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“](#) herausgegeben. Die Broschüre, in der auch ein Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH zum Thema zu finden ist, zeigt auf, wo Hochschulen ansetzen können.

Universität zu Köln #unboxingdiscrimination

Mit dem Hashtag #unboxingdiscrimination startet die Universität zu Köln (UzK) eine Antidiskriminierungskampagne um Ausschlüsse und Vorurteile an der UzK in den Blick zu nehmen. Die Intention dahinter ist, Ausschlussformen und deren Wechselwirkungen zu erkennen, zu benennen und diese abzubauen. Studierende können erlebte oder beobachtete Diskriminierungen an der UzK anonym teilen. Den Aufruf der UzK finden Sie [hier](#).

20 Jahre EU-Antirassismus-Richtlinie

Die Europäische Union etablierte vor mittlerweile 20 Jahren die Antirassismus-Richtlinie, welche die erste in einer Reihe von vier weiteren Gleichbehandlungsrichtlinien ist. Sie stellt einen historischen Meilenstein dar, da durch sie in Europa Diskriminierung im Arbeitsleben und im Zivilrecht verboten und somit eine Grundlage für eine umfassende europäische Gleichstellungspolitik geschaffen wurde. Die Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle können Sie [hier](#) einlesen. Eine Resolution zur Bedeutung von Gleichbehandlung und Diskriminierungsfreiheit zur Bewältigung während der Corona-Krise können Sie [hier](#) finden.

Jahresbericht 2019 der Antidiskriminierungsstelle

Die ADS hat ihren [Jahresbericht 2019](#) veröffentlicht. Die Zahl der bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gemeldeten Diskriminierungsfälle ist erneut gestiegen. Das gilt insbesondere für rassistische Diskriminierung (33% der Beratungsanfragen). Zu Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts gingen 29 % der Beschwerden ein. Es folgen Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung (26 %), des Lebensalters (12 %), der Religion (7 %), der sexuellen Identität (4 %) und der Weltanschauung (2 %).

Diskriminierungserfahrungen von LGBTI*-Personen

Die EU-Grundrechteagentur FRA hat fast 140.000 Personen, die sich selbst als lesbisch, schwul, bisexuell, trans- oder intergeschlechtlich beschreiben, zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt – in den Mitgliedstaaten der EU sowie in Nordmazedonien und Serbien beteiligt. Ergebnis: In den zwölf Monaten vor der Erhebung haben EU-weit 38 % der Befragten LGBTI*-Personen mindestens eine Form von Belästigung aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität erlebt. Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#). Auch die OECD hat kürzlich einen [Bericht zur Diskriminierung von LGBTI-Personen](#) herausgegeben.

Upskirting ist künftig strafbar

Das heimliche Fotografieren unter den Rock ist künftig eine Straftat. Das neue Gesetz sieht für "Upskirting" eine Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren vor. Dafür wurde im Abschnitt der Sexualstraftaten der neue Paragraph 184k („Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen“) geschaffen. Nähere Informationen dazu gibt es [hier](#).

Sieben Jahre Hilfetelefon

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ besteht seit 2013. Die Beratungsfälle haben sich von 2013 bis 2019 fast verdoppelt, so ein [Infoblatt des Hilfetelefons](#). 2019 fanden 77.200 Kontaktaufnahmen statt, es haben 44.700 Beratungen stattgefunden, davon 24.700 für von Gewalt betroffenen Personen. Beim Hilfetelefon sind derzeit ca. 80 Mitarbeiterinnen tätig. Weitere Informationen sind im [Jahresbericht 2019](#) zu finden.

Hilfetelefon Gewalt an Männern

Das Hilfetelefon für Gewalt an Männern ist gestartet. Es steht Betroffenen per Telefon oder Mail zur Verfügung. Zudem können sich auch Angehörige oder Fachpersonal über Hilfsmöglichkeiten für gewaltbetroffene Männer informieren. Nähere Informationen zum Hilfetelefon sind [hier](#) zu finden.

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Gleichstellung in der Städteregion Aachen

Die Ergebnisse der [Umfrage](#) des Frauennetzwerks Aachen über die Auswirkungen der Corona-Krise auf Frauen und Männer in der Städteregion liegen nun vor: demnach geben 42 % der befragten Frauen an, durch die derzeitige Situation stark belastet zu sein. Männer lediglich zu 20 %. Gründe hierfür lassen sich unter anderem in der Gestaltung der Kinderbetreuung finden: 70 % gaben an, dass die Betreuung hauptsächlich durch die Mütter erfolge.

Flexible Arbeitszeiten bei Vätern

Eine [Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#) hat untersucht, ob flexible Arbeitszeiten dazu beitragen, dass Väter sich stärker im Haushalt einbringen. Ergebnis: Flexible Arbeitszeiten erhöhen bei Vätern statistisch signifikant die Bereitschaft, zur Kinderbetreuung beizutragen, nicht aber zur Hausarbeit.

Geschlechterquote in Deutschland am schwächsten

Zehn Länder in Europa verfügen über gesetzlich bindende Regeln, um in Führungsgremien von Unternehmen für eine ausgewogenere Beteiligung von Männern und Frauen zu sorgen. Unter diesen zehn ist die gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland aktuell die schwächste, so eine [Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung](#). Um die Quote zu stärken, empfehlen die Forscher*innen u. a. die Quote auch für die Besetzung von Vorständen sowie schärfere Sanktionen für Unternehmen, die die Quote missachten.

Frauen in Führungspositionen

Die [Vierte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes](#) ist erschienen. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die feste Quote fallen, stieg vom Geschäftsjahr 2015 bis 2017 im absoluten Vergleich von 25 % auf 32,5 %. In den Unternehmen ohne Quotenregelung stieg der Frauenanteil in den Aufsichtsräten nur von 17,9 % 2015 auf 19,9 % in 2017. In den obersten Bundesbehörden waren 34 % der mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Beschäftigten 2018 weiblich. Erstmals sank hier der Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen um einen Prozentpunkt.

Tradierte Arbeitsteilung trotz Homeoffice

Frauen leisten in Paarhaushalten im langjährigen Schnitt etwa zwei Drittel der Sorgearbeit, Männer ein Drittel. Wenn sie beginnen, im Homeoffice zu arbeiten, weiten sowohl Frauen als auch Männer ihre Sorgearbeit aus. Allerdings dehnen Frauen ihre Betreuungs- und Haushaltstätigkeiten um etwa 1,7 Stunden pro Woche aus, Männer nur um 0,6 Stunden. Frauen nutzen die neuen Freiräume offenbar stärker dazu, sich für Haushalt und Familie einzubringen. Männer neigen eher dazu, mehr Überstunden zu leisten. Das zeigt eine [Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#). Die Analyse basiert auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) aus der Zeit vor Beginn der Corona-Pandemie. Die Ergebnisse werden durch eine [Erwerbstätigenbefragung](#)

[im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung](#) bestätigt.

4. Tipps und Termine

Bei einigen Veranstaltungen ist noch nicht klar, ob sie wie geplant stattfinden oder z. B. online durchgeführt werden können. Bitte informieren Sie sich auf den verlinkten Websites über den aktuellen Stand.

Karriere und Leben – möglichst gelassen durch die „Rush-Hour des Lebens“

Workshop für Studierende, Doktorand*innen und Nachwuchswissenschaftler*innen
22.09.2020, 09:00-17:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Frauen und Finanzen

Vortrag
29.09.2020, 12:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Primary School in Aachen

Bilingual Information-Event on Primary School and Enrolment
01.10.2020, 16:00-18:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Gehaltstraining

Workshop für Studentinnen* und Doktorandinnen*
23.10.2020, 10:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Midwife, Delivery Room and Others

English information event about pregnancy and childbirth in Aachen and the Städtereion
13.11.2020, 15:00-17:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

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

An English presentation followed by a professional discussion
19.11.2020, 16:00-18:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Studium – und danach?

Zukunftstag für Studentinnen* und Doktorandinnen*
10.12.2020
Nähere Informationen erhalten Sie [hier](#).

Gehaltstraining

Workshop für Studentinnen* und Doktorandinnen*
11.12.2020, 10:00-14:00 Uhr
Nähere Informationen erhalten Sie 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:

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

Weitere Informationen:

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

Die Links wurden zuletzt am 14.07.2020 überprüft.