

# Chancengerechte Hochschule

## Newsletter | August 2022

### Überblick

1. Schwerpunkt: Europäisches Universitäten-Netzwerk  
ENHANCE mit RWTH Beteiligung
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 **Europäisches Universitäten-Netzwerk ENHANCE mit RWTH Beteiligung** 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 und noch einen schönen Sommer wünschen Ihnen

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

## 1. Schwerpunkt: Europäisches Universitäten-Netzwerk ENHANCE mit RWTH-Beteiligung

Das internationale Netzwerk – [ENHANCE](#) steht hierbei als Akronym für „European Universities of Technology Alliance“ – wurde 2020 von der RWTH Aachen University sowie sechs weiteren Partneruniversitäten gegründet und ist Teil des [ERASMUS+ Förderprogramms](#). Die Vision dabei ist eine Europäische Universität, welche eine gemeinsame Identität fördert, nationale Grenzen überschreitet sowie Innovationen, Inklusion, Kreativität und Verantwortung stärkt, ein „Campus für Europa“. Jede der beteiligten Universitäten bearbeitet dabei vorrangig ein Arbeitspaket, die RWTH verantwortet das Workpackage 6 „Diversity & Gender Equality“ (kurz: WP 6). Jede\*r Netzwerkpartner\*in arbeitet zudem an den Workpackages der anderen Universitäten mit.

Innerhalb der RWTH partizipieren zahlreiche Akteur\*innen an den Arbeitspaketen. Die [Gesamtkoordination](#) aller RWTH-Beteiligungen erfolgt federführend seitens der [Abteilung 2.4](#) (Internationale Strategie), wo auch die Ombudsperson and Work Package Lead for Diversity and Gender Equality angesiedelt ist. Die Komplexität dieses Arbeitspakets zeigt sich durch die vielseitige Beteiligung vieler RWTH-Beschäftigter, so wirken neben dem Dezernat 2, und Dezernat 12 auch die RWTH Pressestelle, das [IGaD](#), das [GSB](#), das [GSP](#), das [CLS](#), das [GDI](#) und [VORSCHUB](#) mit. Verantwortlich für die ENHANCE-Initiative von Beginn an ist die

Prorektorin für Internationales, Professorin Dr. Ute Habel. Mit so viel gebündeltem Engagement wird im WP 6 viel erreicht:

Gerade wurde eine ENHANCE-Richtlinie [„Guideline for Bias-aware selection“](#) veröffentlicht. Diese Guideline wurde in erster Linie für Auswahlprozesse innerhalb der ENHANCE-Allianz entwickelt, aber auch andere Interessierte bekommen wertvolle Informationen. So finden sich neben Tipps auch Tests und Links zu Videos zu dem Thema. Ebenfalls gerade abgeschlossen ist ein internationaler MINT Wettbewerb für [„ENHANCE Girls in STEM“](#), die strahlenden Gewinnerinnen zeigen sich auf Twitter. Ein wichtiger Baustein ist das fortlaufende [Trainingsangebot](#) im Bereich Gender and Diversity für Studierende und Beschäftigte an allen sieben Partneruniversitäten, die teilweise hochschulübergreifend wahrgenommen werden. Kurz vor der Veröffentlichung befindet sich eine Videokampagne über Erfahrungen von Studierenden mit geringen Chancen, die ein Semester im Ausland verbracht haben.

Weitere sichtbare Aktivitäten im Rahmen der anderen ENHANCE-Arbeitspakete sind u.a. [Austauschmöglichkeiten](#) für Studierende und Forschende. Neben Auslandssemestern und Forschungsaufenthalten bietet das Netzwerk die Möglichkeit, an vielen Kursen der Allianzpartner online teilzunehmen. Zudem werden jährlich im Rahmen von ENHANCE sogenannte „Summer Schools“ und Sprachtandems für Studierende angeboten.

Im Juni fand das erste Netzwerktreffen des WP 6 in Präsenz statt. Alle Kooperations-Universitäten waren vertreten und nutzten die dreitägige Veranstaltung, um sich und ihre Universitäten vorzustellen bzw. kennenzulernen, aber auch für intensive Evaluation und Diskussionen gemeinsamer Aktivitäten. Das Treffen wurde ebenso genutzt für ein intensives Brainstorming bezüglich des Projektfolgeantrags, um eine nahtlose Fortführung von ENHANCE ab November 2023 zu gewährleisten. Das Fazit des Netzwerktreffens war einstimmig: Die Idee der Mobilität für alle und das Zusammenwachsen der Universitäten machen Fortschritte. Weitere Vernetzung, auffindbare Informationen und Berichte von Testimonials, die Barrieren überwunden und gute Erfahrungen gemacht haben, können und werden weiterhelfen, die Mobilität noch inklusiver zu machen. Dazu wird am 24. November 2022 an der RWTH die Veranstaltung „ENHANCE conversations“ mit den Schwerpunkten „Diversity, Inclusion, Gender Equality and Artificial Intelligence“ stattfinden.



## 2. Aktuelles an der RWTH

RWTH Partnerin des Projektes EXENKO:

[Wissenschaftliche Exzellenz entdecken und kommunizieren](#)

Das BMBF Projekt, welches vom Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen und des Essener Kollegs für Geschlechterforschung koordiniert wird, hat als Ziel, das in Hochschulen vorherrschende Exzellenzverständnis von wissenschaftlicher Leistung zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Im Fokus dieses Projektes stehen Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen, die häufig nicht zureichend sichtbar sind. Gemeinsam mit Akteur\*innen der Hochschulkommunikation sollen Ansätze der Sichtbarwerdung und Sichtbarmachung reflektiert und weiterentwickelt werden. Weitere Informationen sind auf der [Projekthomepage](#) sowie auf der [Pressemittteilung](#) der RWTH zu finden.

[Neue Handreichung „Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen“](#)

Die Gewährung eines Nachteilsausgleichs soll der Absicherung der Chancengleichheit von dauerhaft gesundheitlichen beeinträchtigten Studierenden dienen. Betroffene finden die Handreichung auf der [RWTH Homepage](#).

[GesMINT: Kompetenz- und Strukturentwicklung zur gendersensiblen MINT-Forschung an der RWTH](#)

Das durch das BMBF unter der Richtlinie „Geschlechteraspekte im Blick“ geförderte Projekt [GesMINT](#) ist ab Juli 2022 in die Konzeptphase gestartet. Ziel des Projekts ist die Schaffung und Weiterentwicklung von Kompetenzen und Strukturen bezüglich der Genderdimension in der MINT-Forschung. Dies geschieht durch die gezielte Bereitstellung von Anregungen, Wissen, Ressourcen und netzwerkweiten Aktivitäten. Die bis Januar 2023 andauernde Konzeptphase wird dazu genutzt, Bedarfe herauszuarbeiten und in Pilotworkshops Multiplikator\*innen zu sensibilisieren. Koordiniert wird GesMINT am [IGaD](#).

[Die Nominierungsphase für den Brigitte-Gilles-Preis geht in die nächste Runde](#)

Der Brigitte-Gilles-Preis zeichnet jährlich Projekte und Maßnahmen mit innovativem Charakter aus, durch die das Interesse von Schülerinnen an MINT-Fächern gefördert oder die Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen an der RWTH verbessert werden. Außerdem kann der Preis für hervorragende Abschlussarbeiten mit Gleichstellungsbezug verliehen werden. Ab sofort können schriftliche Nominierungen [per Bewerbungsformular](#) für das laufende Jahr eingereicht werden, der Einsendeschluss ist der 30. November 2022.

[Preis für Internationalisierung an der RWTH: IntSpire](#)

Auch der [Preis für Internationalisierung](#) an der RWTH ist neu ausgeschrieben. Das International Office freut sich auf neue Bewerbungen vom 01. September bis zum -31. Oktober 2022.

## 3. Gleichstellung und Diversity

### Gleichstellung der Geschlechter

[NRW-Regierung schreibt sich Gleichstellung und Vielfalt in der Forschung in den Koalitionsvertrag](#)

Die neue Koalition aus CDU und Bündnis 90/Die Grünen plant in der neuen Legislaturperiode eine verstärkte Förderung der Gleichstellung an den Hochschulen. Dafür soll das entsprechende Landesprogramm ausgebaut werden. Die bereits unter Ministerin Isabell Pfeiffer-Poensgen mit den Hochschulen erarbeitete [Erklärung zum Gender-Pay-Gap](#) soll umgesetzt werden

## Termine an der RWTH

[Abschlussstagung: Projekt PROMI – Promotion inklusive](#)

in Präsenz in Köln, Teilnahme ist kostenlos

Zielgruppe: Studierende, (angehende) Promovierende insbesondere mit Behinderung, Interessierte

12.08.2022, 9:30 –16:00 Uhr

[Beruf und Pflege vereinbaren – So kann es gelingen](#)

[Online-Vortrag](#)

25.08.2022, 10:00–12:00 Uhr

[Barrierefreie Online-Lehre: geringer Aufwand, große Wirkung](#)  
[Online-Workshop](#)

26.08.2022, 09:00-12:00 Uhr

[Erkrankungen, die wir nicht sehen – Inklusive Lehre für Studierende mit Beeinträchtigungen gestalten](#)  
[Präsenz-Workshop](#)

31.08.2022, 09:00-13:00 Uhr

[Zweitägige Informationsreise „EU vor Ort“ der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung \(FiF\) nach Brüssel](#)

05.-06.09.2022

Zielgruppe sind promovierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen in Deutschland

[„Sonderzahlung und Personalzuschläge nach TV-L“ für Tarifbeschäftigte –](#)

[Verhandlungsspielräume nutzen und dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken](#)

[Online-Workshop](#) mit Dr. Vanessa Adam, Justitiarin für Arbeits- und Hochschulrecht im DHV

12.09.2022, 09:30–12:15 Uhr

[Verhandlungen von Leistungszulagen nach W-Besoldung für Professorinnen \(W1-W3\) – Verhandlungsspielräume nutzen und dem Gender-Pay-Gap entgegenwirken](#)

[Online-Workshop](#) mit Dr. Vanessa Adam, Justitiarin für Arbeits- und Hochschulrecht im DHV

15.09.2022, 09:30–12:15 Uhr

und zu einer geschlechterunabhängigen Entlohnung führen. Auch sollen mehr Dual-Career-Couple-Optionen im nordrhein-westfälischen Wissenschaftssystem entstehen. Die Gender- und Geschlechterforschung wird gestärkt, u.a. durch Fortführung des [Rita Süssmuth-Forschungspreises](#), der exzellente Forschung mit Geschlechterbezug würdigt.

Die neue Regierung plant zudem ein Programm zum Diversitäts- und Inklusionsmanagement an den Hochschulen, das alle Vielfaltsdimensionen in den Blick nehmen und als Querschnittsaufgabe in Forschung, Lehre und Administration an Hochschulen etablieren soll.

Gleichstellungsrelevant äußert sich die Koalition auch beim Thema Gründungen. So soll der Frauenanteil in der Gründungslandschaft erhöht werden, ebenso wie der Anteil von Gründerinnen und Gründern mit Migrationsgeschichte. Als Maßnahmen sind hierfür u.a. eine Prüfung und Evaluierung der geförderten Strukturen für Startups und Gründungen mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und eine durchgängig paritätische Besetzung der Jurys bei allen Gremien zur Vergabe von Förderungen. Die „Exzellenz Startup-Center“ und „DWNRW-Hubs“ sollen gezielt geschult werden, um Frauen und Gründer\*innen mit Migrationsgeschichte in ihren Vorhaben zielgerecht zu unterstützen. Für letztere wird zusätzlich ein eigenes Förderprogramm aufgesetzt.

Der Gender-Data-Gap in der Medizin soll verringert und die medizinische Versorgung diskriminierungsfreier und inklusiver gestaltet werden. Dafür werden diskriminierungs- und diversitätssensible Ansätze selbstverständlicher Teil der medizinischen und gesundheitsberuflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Nicht zuletzt hat sich die neue Koalition die Verabschiedung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes vorgenommen. Damit sollen bestehende Schutzlücken des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ ([AGG](#)) geschlossen werden und die Rechte der Betroffenen gestärkt werden. Die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle auf Landesebene steht ebenso als Maßnahme im Programm wie eine Weiterentwicklung des Aktionsplans für Vielfalt und gegen Homo- und Transfeindlichkeit.

#### [DFG stärkt die Bedeutung des Themas „Diversität“ im deutschen Wissenschaftsbetrieb](#)

Mit einer neuen [Initiative](#) richtet die Deutsche Forschungsgemeinschaft ([DFG](#)) ihre Standards und ihr Förderhandeln stärker auf das Thema „Diversität“ aus. So wird Diversität in die nun umbenannten [Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards](#) aufgenommen. Zudem wurde ein neues integriertes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept für das Förderhandeln der DFG verabschiedet.

#### [Olaf Scholz übernimmt Schirmherrschaft der Charta der Vielfalt e.V.](#)

Damit hat er am 10. Deutschen Diversity-Tag ein klares Zeichen dafür gesetzt, dass Vielfalt und Respekt auch im Kanzleramt ganz oben auf der Agenda stehen. Die RWTH ist bereits seit 2009 Unterzeichnerin der [Charta der Vielfalt und beteiligt sich mit diversen Aktionen an dem Diversity-Tag](#). Gerne kann das [IGaD](#) für den nächsten Diversity-Tag an der RWTH kontaktiert werden.

#### [Neues EU-Projekt GENDERACTIONplus gestartet](#)

Das [Nachfolgeprojekt](#) von [GENDERACTION](#) soll Geschlechtergleichstellung im europäischen Forschungsraum vorantreiben, dabei werden sowohl staatliche Einrichtungen als auch Organisationen der Forschungsförderung einbezogen.

#### [Aufruf zur Registrierung als Expertin/ Gutachterin für die Europäische Kommission](#)

Die Europäische Kommission hat ihren Aufruf erneuert, sich in der Datenbank als Expertin zu registrieren, um als Gutachterin tätig zu werden. Ausdrücklich werden dabei auch [Personen mit Gender-Expertise](#) für verschiedene Themen gesucht. Entsprechende Kompetenzen können bei der Registrierung herausgestellt werden. Die [Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung \(FiF\)](#) unterstützt bei Fragen und Registrierung.

[FH-Professur für Doktorand\\*innen und Postdoktorand\\*innen Präsenz-Themenabend](#) im Super C, Generali-Saal  
15.09.2022, 17:00-19:30 Uhr

[Gesundheitsbotschafter\\*innen – Werde Gesundheitsbotschafter\\*in für dein Team](#)  
[Online-Informationsveranstaltung](#)  
15.09.2022, 10:00–10:30 Uhr oder  
25.10.2022, 9:00–9:30 Uhr

[Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld – Information und Austausch für werdende Eltern](#)  
[Online-Workshop](#)  
27.09.2022, 16:00–18:00 Uhr

[Profilbildung und Positionierung in der Scientific Community](#)  
[Online-Workshop](#) mit Dr. Iris Koall  
19.-20.10.2022,  
je 10:00–13:30 Uhr

[Demenz, ein erster Überblick für die Pflege und Betreuung zu Hause](#)  
[Online-Infoveranstaltung](#)  
27.10.2022, 10:00–12:00 Uhr

[Wie programmiere ich einen Chat-Bot? Coden für Einsteigerinnen](#)  
27.–28.10.2022  
Weitere Informationen in Kürze auf der [Veranstaltungsw Webseite des GSB](#)

[Familientag auf dem Bauernhof Ausflug](#)  
29.10.2022, 10:00–12:00 Uhr

[Redegeschick für Studentinnen: gelassen reagieren – clever kontern – schwierige Gesprächssituationen elegant meistern](#)  
[Online-Workshop](#)  
09.11.2022, 10:00–13:00 Uhr

[Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit](#)  
[Online-Informationsveranstaltung](#)  
16.11.2022, 16:00–18:30 Uhr

[Power Games in Gender Relations](#)  
[Online-Workshop](#) (englisch) mit EAF Berlin  
18.11.2022, 9:00–13:00 Uhr

Zugänge, Barrieren und Potentiale - Internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen: Alexander von Humboldt-Stiftung lässt sich von CEWS evaluieren

Das [Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung \(CEWS\)](#) hat im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung, [Chancen und Herausforderungen für die Mobilität internationaler Forscherinnen](#) untersucht. Demnach sind Frauen weiterhin mit geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Care-Aufgaben, institutionellen Hürden, prekären Beschäftigungsverhältnisse und dadurch fragileren Vernetzungen im Wissenschaftssystem konfrontiert. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten würden durch weitere Faktoren wie etwa die soziale oder ethnische Herkunft zusätzlich verstärkt. Bisher habe die Humboldt-Stiftung stark auf die Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Frauen als (potentielle) Geförderte („Fixing the women“) abgezielt. Darüber hinaus sei es künftig jedoch wichtig, stärker die Gruppe der wissenschaftlichen Gastgeber\*innen zu adressieren, strukturelle Ursachen und institutionelle Hürden in Wissenschaftssystemen zu berücksichtigen („Fixing the system“) und sich für eine Erhöhung von Gender-Kompetenz und Wissen einzusetzen („Fixing the knowledge“). „Exzellenz“ sei kein neutraler Begriff. Stattdessen sei er in Bezug auf Selbst- und Fremdeinschätzung vergeschlechtlicht und noch immer stark männlich besetzt. Geschlechtergleichstellung bzw. Diversität solle daher als Voraussetzung für Exzellenz im Rahmen der Förderprogramme noch stärker anerkannt werden.

## Antidiskriminierung

[Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?](#)

Mit dieser Frage hat sich die Studie [„Rassistische Realitäten“](#) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung ([DeZIM](#)) auseinandergesetzt. Die Studie zeigt, dass Rassismus eine verbreitete Erfahrung in Deutschland ist. 90 Prozent der gesamten Bevölkerung erkennt an, dass Rassismus Realität ist. Dieses Ergebnis spiegelt nicht nur die Wahrnehmung von individuellem rassistischen Verhalten, sondern ebenso das Bewusstsein der strukturellen und institutionellen Dimension bei vielen Teilen der Bevölkerung. Zudem sind rassistische Wissensbestände und Vorstellungen in der Gesellschaft teils tief verankert. Weitere Ergebnisse können in der [Kurzfassung](#) der Studie nachgelesen werden.

## Bedrohte Zivilgesellschaft

Eine weitere Studie des [DeZIM](#) hat 50 Organisationen bundesweit befragt, die an dem Programm [„Demokratie leben“](#) des Bundesfamilienministeriums teilnehmen. Für eine Mehrheit dieser Organisationen, die sich für eine offene Gesellschaft sowie gegen Rassismus und Antisemitismus positionieren und engagieren, gehören Bedrohungen zum Alltag, so die Ergebnisse der DeZIM-Studie [„Bedrohte Zivilgesellschaft“](#). Die Mitarbeitenden der Organisationen sind durch die Bedrohungen psychisch belastet sowie in ihren Arbeitsabläufen beeinträchtigt.

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

In ihrem neuen [Grundsatzpapier zu Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen](#) sieht die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) eine besondere Gefährdung für Studierende, Doktorand\*innen, Habilitand\*innen und Auszubildende Opfer sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu werden. Grund sind hierfür die häufig sehr starken Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchiegefälle. An der RWTH können sich Betroffene von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung [beim Gleichstellungsbüro vertraulich beraten](#) lassen.

[How to Successfully Negotiate My Salary](#)

Workshop (englisch) mit Tina Groll  
18.11.2022, 10.00–14.00 Uhr  
Anmeldung in Kürze über die [Veranstaltungsw Webseite des GSB](#)

Autismus –  
Informationsveranstaltung für  
Beschäftigte in Verwaltung,  
Technik und Wissenschaft  
[Präsenz-Veranstaltung](#)  
24.11.2022, 10:00-11:30 Uhr

## Tipps

[UniversID](#). Ein Podcast des Gleichstellungsprojekts der Studierendenschaft über Hochschulgleichstellung. In der neusten Episode sind Valerie und Jason vom Gleichstellungsbüro zu Gast und stellen ihre studentische Kontaktstelle [Chancengleichheit und LGBTQIA+](#) vor. Außerdem sprechen die beiden mit dem GSP über vorgezogene Namensänderungen, All Gender WCs und ihre Gleichstellungsarbeit an der RWTH Aachen. Die Episode erscheint in Kürze [hier](#).

Dokumentarfilm [„Zwischen Lebensglück und Repression“](#) mit LGBTQI\* aus NRW:  
Kostenfrei zu sehen [über diesen Link](#)

## Buchtipps

Tupoka Ogette: Und jetzt du.  
Rassismuskritisch leben, 2022

## Chronische Erkrankung und Behinderung, Inklusion

### Barrierefreie IT an der RWTH

Auf dem [Inklusionsportal](#) der RWTH ist eine Anleitung zur Erstellung von barrierefreien Social Media-Posts zu finden. Empfehlenswert sind zudem die externen Links zu Online-Trainings zur barrierefreien Gestaltung von Social Media, Webseiten und Medienarbeit.

### Teilnehmer\*innen für das neue Mentoring Programm BESSER des Hildegardis-Vereins gesucht

Die erste der beiden einjährigen Mentoring-Runden für angehende Gründer\*innen mit Behinderung beginnt im Dezember 2022; als Mentees kommen ausschließlich Frauen\* in Frage. Die zweite BESSER-Runde, die im Juni 2023 startet, steht allen Geschlechtern offen. In beiden Runden engagieren sich geschäftserfahrene Selbständige mit Behinderung als Mentorinnen und Mentoren. Der Bewerbungsschluss für die erste Mentoring-Runde ist der 15. September 2022, weitere Informationen sind auf der Webpräsenz des [Hildegardis-Vereins](#) zu finden.

## LGBTQI\*

### Transsexuellengesetz wird durch Selbstbestimmungsgesetz abgelöst

Die Bundesregierung hat einen [Entwurf für das Selbstbestimmungsgesetz](#) vorgestellt. Dieses soll das mehrfach vom Bundesverfassungsgericht als verfassungswidrig angemahnte Transsexuellengesetz von 1980 ablösen. Künftig sollen Vorname und/oder Geschlecht anhand der selbstempfundenen geschlechtlichen Identität durch ein einfaches Verfahren beim Standesamt geändert werden können. Weitere Hintergrundinformationen finden sich u. a. in der Stellungnahme des [Lesben- und Schwulenverbandes \(LSVD\)](#). Etliche Hochschulen ermöglichen transidenten Studierenden und Beschäftigten bereits die voraussetzungslose vorgezogene Namensänderung, wie nunmehr auch die [TU Dortmund](#) mit Billigung des MKW NRW. An der RWTH Aachen können transidente Personen nur bei Vorlage eines Antrags auf Namensänderung nach dem TSG ihren Vornamen ändern lassen.

### Queere Forschende in Karriere benachteiligt

Queere Wissenschaftler\*innen in MINT-Fächern werden häufiger in ihrem Arbeitsumfeld diskriminiert als ihre heterosexuellen Kollegen und Kolleginnen. Ihnen werden z.B. weniger Möglichkeiten zur Weiterqualifikation geboten, und sie haben seltener Zugang zu forschungsrelevanten Ressourcen, das zeigt eine [Studie](#) der Fachzeitschrift [Science Advances](#).

### Sprechstunde des Queerreferats an den Aachener Hochschulen e.V.

Das [Queerreferat](#) bietet eine Sprechstunde nach Vereinbarung an. Die Terminvereinbarung erfolgt per [E-Mail](#).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Kinderland der RWTH Uniklinik

Seit dem 01. Juni ist das [Kinderland der Uniklinik RWTH Aachen](#) wieder für Kinder aller Beschäftigten, Studierenden, Besuchenden sowie Patientinnen und Patienten geöffnet. Das Kinderland befindet sich in der Eingangshalle des Uniklinikums neben der Information. Von Montag bis Freitag zwischen 15:00 Uhr und 18:30 Uhr findet die Kinderbetreuung statt. Weitere Informationen erhalten Sie vor Ort im Kinderland und im [Familien-Service-Büro](#) des UKAs.

## 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.  
Die Links wurden zuletzt am 03.08.2022 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](https://www.facebook.com/gsb_rwth_aachen)  
GSB auf Instagram  
[https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero\\_rwth/](https://www.instagram.com/gleichstellungsbuero_rwth/)