

# Das Gleichstellungs- und Familienservicebüro informiert

Newsletter | 04/2020

## Überblick

1. [Schwerpunkt: Quotenfrau! - Quotenpolitikerin?](#)
2. [Chancengleichheit an der Uni Siegen](#)
3. [Aktuelles](#)
4. [Tipps und Termine](#)
5. [Impressum](#)

Liebe Leser\*innen,

zum Jahresende bereitet die Universität Siegen die Wahlen zum Senat, zur Gleichstellungskommission und zu den Fakultätsräten vor. Ein guter Anlass, die Frauenanteile in den Gremien der Hochschule, aber auch in der Politik auf Bundes- und auf Landesebene wieder einmal anzuschauen und über die geplante Einführung weiterer Quotenregelungen zu berichten, mit denen die gleichberechtigte Partizipation der Geschlechter an politischen Entscheidungen verbessert werden soll!

Wir alle blicken auf ein Jahr mit sehr veränderten Rahmenbedingungen zurück. Viele Planungen des Gleichstellungs- und Familienservicebüros standen durch den coronabedingten Lockdown und die Zeiten eingeschränkter Präsenz in Frage. Wir sind sehr froh, dass sich dennoch der größte Teil unserer Vorhaben durchführen ließ, vieles davon digital. Wir nehmen Sie heute mit auf eine kleine Rückschau, wollen aber auch nach vorne blicken und Sie über Veranstaltungen des kommenden Jahres informieren.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre, frohe und gesunde Festtage und einen guten Jahreswechsel!

Dr. Elisabeth Heinrich Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Schwerpunkt: Quotenfrau! - Quotenpolitikerin?

„Ich bin eine Quotenfrau!“ - Mit dieser Aussage machten jüngst 40 prominente Frauen aus Politik und Kultur auf die Notwendigkeit eines Frauenquotengesetzes aufmerksam, auf das sich die Große Koalition im November 2020 geeinigt hat: Die Frauenquote für Unternehmen ist beschlossen. Künftig soll in Vorständen mit mindestens drei Personen ein Mitglied weiblich sein, um die Repräsentanz von Frauen in börsennotierten und paritätisch bestimmten Unternehmen (im Sinne der gleichberechtigten Mitbestimmung von Arbeitnehmer\*innen und Vertreter\*innen der Anteilseigner) zu erhöhen. Auch in politischen Parteien ist die Quote schon lange Thema. Während einige Parteien freiwillige Quotenregelungen eingeführt haben, sperren sich andere gegen die verpflichtende paritätische Besetzung von Wahllisten. Auf dem anstehenden Parteitag der CDU/CSU im Januar 2021 soll die Einführung einer möglichen Quotenregelung beschlossen werden, nach der die Kandidat\*innenliste für die Bundestagswahl mit min. 30 % Frauen besetzt werden soll.

Vor dem Hintergrund der neu aufgeflamnten Quotendebatte möchten wir einen Blick auf den politischen, universitären Mikrokosmos werfen. Wie sieht es hier mit der paritätischen Teilhabe der Geschlechter an der Universität Siegen aus?

In der Hochschulleitung Rektorat/Hochschulrat und dem Senat sind die Frauenanteile erfreulich hoch. Acht von 17 bzw. neun von 24 Positionen sind von Frauen besetzt. Damit nähern sich die Frauenanteile in den zentralen Gremien der Universität der geschlechtlichen Parität.

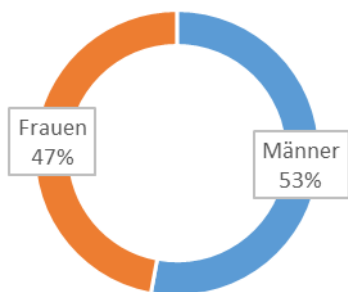


Abbildung 1: Frauenanteil Rektorat/Hochschulrat

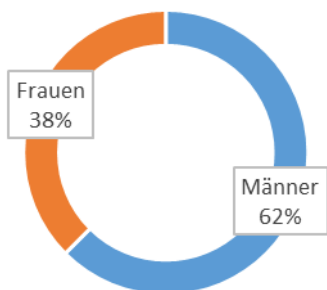


Abbildung 2: Frauenanteil Senat

Auf der Ebene der Fakultäten ist der Anteil der Frauen in Fakultätsräten (26 %) und Dekanaten (28 %) wesentlich geringer. Da Mandate in akademische Gremien nach Statusgruppen getrennt gewählt werden, liegt dort teilweise auch der Grund für die geringen Frauenanteile. Fächer mit geringem Frauenanteil, insbesondere unter der Professor\*innenschaft, haben dementsprechend auch weniger Mandatsträgerinnen.

	Anzahl		in %
	Gesamt	Frauen	
Fakultät I	15	5	33,3
Fakultät II	14	8	57,1
Fakultät III	15	2	13,3
Fakultät IV	14	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>25,9</b>

Tabelle 1: Frauenanteil Fakultätsräte

	Anzahl		in %
	Gesamt	Frauen	
Fakultät I	4	2	50,0
Fakultät II	5	2	40,0
Fakultät III	5	1	20,0
Fakultät IV	4	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>27,8</b>

Tabelle 2: Frauenanteil Dekanate

In der studentischen Selbstverwaltung, die sich durch allgemeine und gleiche Wahlen konstituiert, entspricht der Frauenanteil in etwa dem der Studierendenschaft insgesamt (50 %).

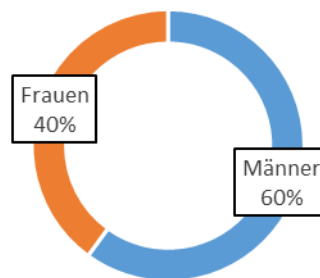


Abbildung 3: Frauenanteil ASStA

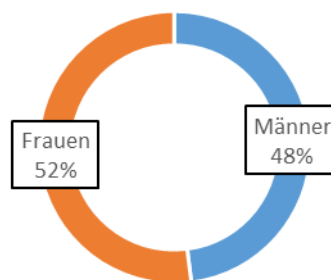


Abbildung 4: Frauenanteil Studierendenparlament

Diese überwiegend positive Momentaufnahme weiblicher, politischer Partizipation im universitären Mikrokosmos soll nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, dass Frauen auf dem bundes- und landespolitischen Parkett nach wie vor unterrepräsentiert sind. So ist der Frauenanteil im Deutschen Bundestag von seinem Höchstwert von 36,3 % (Stand: 2013) auf 31,2 % (Stand: 2019) zurückgegangen und auch die Parlamente der Bundesländer sind weit von einer paritätischen Verteilung entfernt. Während die Hamburger Bürgerschaft den größten Frauenanteil von 43,9 % vorweist, bildet Sachsen-Anhalt das Schlusslicht mit 21,8 % (Stand: April 2020). Es ergibt sich ein Durchschnittswert von 29 % Frauenanteil in den Länderparlamenten (siehe hierzu [Abgeordnete in Zahlen](#), Deutscher Bundestag).

Dr. ' Elke Wiechmann, Akademische Oberrätin am Lehrstuhl „Politik und Verwaltung“ der Fernuni-

versität Hagen, sieht das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik vor allem im „Nominierungsverhalten der Parteien, (das) eine erhebliche Rolle für die Aufstellung der Direktkandidaturen (Mehrheitswahl) in den einzelnen Wahlkreisen sowie die Zusammensetzung der Wahllisten (Verhältnisswahl)“ spielen. Direktkandidaturen sowie Wahllisten seien häufig männlich besetzt, so dass die männliche Überrepräsentanz trotz freiwilliger Frauenquoten mancher Parteien meist dominiere (siehe hierzu Dr.‘ Elke Wiechmann, [50:50 zum Internationalen Frauentag - Argumente für ein Paritätsgesetz](#), im Blog Interdisziplinäre Geschlechterforschung vom 10.03.2020).

Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick auf das Nachbarland Frankreich: Eine im Jahr 1999 getätigte Verfassungsänderung ermöglichte die Verabschiedung des *loi sur la parité*, welches Parteien dazu verpflichtet, geschlechterparitätische Kandidat\*innenlisten für die Europawahl sowie für Kommunal- und Regionalwahlen aufzustellen. Nichteinhaltung wird mit Kürzung von Parteigeldern geahndet. Im Jahr 2018 konnte der Anteil weiblicher Abgeordneter auf regionaler und kommunaler Ebene sowie im Europaparlament auf 44-49% entsprechend gesteigert werden (siehe hierzu auch Prof.‘ Dr.‘ Ulrike Lembke, [Neue Modelle: Die Idee eines Paritätsgesetzes in Deutschland](#), Bundeszentrale für politische Bildung).

Einen daran angelehnten Versuch, der Unterrepräsentanz von Frauen auf Landesebene entgegen zu wirken, unternahmen in Deutschland 2019 die Bundesländer Brandenburg und Thüringen. Beide Länder verabschiedeten ein am französischen Vorbild modelliertes Parité-Gesetz, nach dem die Parteien künftig ebenfalls zu „quotierten Landeslisten“ verpflichtet worden wären: Listen für die Landtagswahlen hätten somit abwechselnd mit Frauen und Männern besetzt werden müssen. Für diverse Personen sah der Thüringer Gesetzesentwurf vor, dass sie sich für kein Geschlecht entscheiden müssten, sondern unabhängig von der Listenreihenfolge kandidieren könnten. Beide Gesetze traten dann jedoch nicht, wie geplant, im Sommer 2020 in Kraft, sondern scheiterten jüngst vor den Verfassungsgerichten, da sie gegen die je-

weilige Landesverfassung verstoßen. Ohne entsprechende Änderung der Landesverfassung und des Wahlrechts sei die Umsetzung eines Parité-Gesetzes nicht möglich. Zwar könne der Bundestag „einen neuen Anlauf unternehmen und hoffen, dass das Bundesverfassungsgericht etwaige Klagen ablehnen würde“, aber es sei zu bezweifeln, dass die dazu nötigen Mehrheiten aufkommen (siehe hierzu auch Christian Rath in der taz vom 23.10.2020, [Parité ade](#)). Auch wenn die ersten Versuche, den Frauenanteil mithilfe von Parité-Gesetzen zu steigern, gescheitert sind, betont Wiechmann, dass Quotenregelungen und paritätische Gesetzgebungen „zwar (keinen) machtvollen politischen Einfluss (garantieren), doch sind die Chancen größer, dass sich die Politik auch inhaltlich verändern könnte“ (siehe hierzu Dr.‘ Elke Wiechmann, [50:50 zum Internationalen Frauentag - Argumente für ein Paritätsgesetz](#), im Blog Interdisziplinäre Geschlechterforschung vom 10.03.2020).

## 2. Chancengleichheit an der Uni Siegen

### Ferienbetreuung trotz Pandemie

Als im März diesen Jahres bekannt wurde, dass die bereits fertig geplante Osterferienbetreuung nicht wie gewohnt stattfinden konnte, bemühte sich das Gleichstellungsbüro unter enormer Anstrengung, den angemeldeten Familien trotzdem eine Unterstützung zu sein und startete die erste



"digitale Ferienbetreuung", in der täglich kindgerechte Angebote für das eigene Zuhause präsentiert und dokumentiert wurden.

Im Sommer fand dann - zur Erleichterung aller Beteiligten - nach einer langen Phase der Ungewissheit und vielen intensiven Gesprächen mit unterschiedlichsten Akteur\*innen - tatsächlich eine vollumfängliche Betreuung in den Räumlichkeiten der Glückaufschule unter Einhaltung des eigens dafür entwickelten Hygienekonzepts statt.

Basierend auf den hier gesammelten Erfahrungen wurde schließlich für die Herbstferien das Konzept dahingehend ausgeweitet, dass mit den äußerst engagierten Studierenden der OASE-Lernwerkstatt sogar wieder Gäste das Programm der Betreuung mit interaktiven und digitalen Angeboten bereichern konnten.

Schlussendlich ist es auch für die Ferienbetreuung ein langes, erschwertes Jahr gewesen, welches dank der außerordentlichen Einsatz- und Aufopferungsbereitschaft des Teams aus Studierenden und dem Gleichstellungsbüro für insgesamt rund 80 Kinder und deren Familien ein glückliches Ende gefunden hat.

### Women Career Service startet mit neuem Programm

Der Women Career Service der Universität Siegen bietet allen weiblichen Hochschulangehörigen ein breites Spektrum an Weiterbildungsangeboten. Unterteilt in die drei Säulen „Studium & Berufseinstieg“, „Wissenschaft & Forschung“ sowie „Wissenschaft & Management“ adressieren die verschiedenen Veranstaltungen Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftlerinnen, deren entsprechende Bedarfe zu karriererelevanten Themen abgebildet werden.

Das diesjährige Programm besticht vor allem durch Vielfalt: neben Workshops zu Themen wie Sichtbarkeit und Selbstpräsentation oder zur strategischen Positionierung als weibliche Führungskraft im Wissenschaftskontext, bieten wir anknüpfend an die im Wintersemester erfolgreich laufende Reihe des Gleichstellungsbüros „Gender und Finanzen“ erstmals auch einen Workshop zum

Thema „Grundwissen Steuerklärung“ für Studentinnen an.

Das gesamte Programm sowie die online Anmeldemaske finden Sie [hier](#).

### Rückblick des Familienservicebüros: Erfolgreicher Familienmonat

Trotz der aktuellen Corona-Pandemie und dem damit einhergehenden eingeschränkten Veranstaltungsangebot blickt das Familienservicebüro auf einen erfolgreichen und gewinnbringenden Familienmonat zurück. Neben online sowie Präsenz-Workshops zu den Schwerpunktthemen Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Careaufgaben sowie rechtliche Vorsorge, konnten in diesem Jahr zusätzlich Einzelcoachings angeboten werden.

Vor allem die Veranstaltung „Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung“, die aufgrund eines Hygienekonzepts in Präsenz stattfinden konnte, erfreute sich großer Beliebtheit unter den Hochschulangehörigen. Bereits zum dritten Mal referierte Frank Klöckner von der Betreuungsbehörde des Kreises Siegen-Wittgenstein zur Relevanz rechtlicher Vorsorge und betonte, dass eine frühzeitige Beschäftigung mit diesem Thema für alle Altersgruppen relevant sei. Denn anders als häufig angenommen, dürfen Familienangehörige wie Ehepartner\*innen oder volljährige Kinder nicht für ihre Angehörigen entscheiden oder im Notfall füreinander handeln. Gerade der aktuelle lebensnahe Bezug in dieser Corona-Zeit überzeugte die Teilnehmenden, baldmöglichst eine Vorsorgevollmacht auszustellen, denn jede\*r könne durch einen Unfall oder eine schwere Erkrankung in die Situation geraten, die eigenen Angelegenheiten nicht mehr wie gewohnt selbst regeln zu können, so Klöckner.

Weitere Informationen zur rechtlichen Vorsorge finden sie [hier](#).

### FraMeS - frauenspezifisches Mentoring wird erweitert

Das bereits seit 10 Jahren erfolgreich laufende Mentoringprogramm FraMeS für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Siegen baut



den Bereich der Förderung von Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen zum Start des neuen Jahrgangs 2021 deutlich aus. Damit folgt das Programm den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase. Neben der personellen Aufstockung des Programms durch eine zusätzliche halbe Stelle im Bereich der geschlechtergerechten Karriereentwicklung mit Fokus auf die Beratung und Unterstützung von Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen auf dem Weg zur Professur, wird der Bereich der Workshop-Angebote und Trainings weiter ausdifferenziert. Dadurch soll das Mentoringprogramm künftig noch besser den besonderen Bedarfen von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den unterschiedlichen Qualifikations- und Karrierephasen gerecht werden. Möglich wird die Ausdifferenzierung von FraMeS durch Gelder, die im Rahmen des bundesweiten Professorinnenprogramms III durch die Universität Siegen erfolgreich eingeworben werden konnten.

Alle Infos zum Programm sowie zur Bewerbung finden Sie [hier](#).

### Umzug des Gleichstellungs- und Familienservicebüros

Das Gleichstellungsbüro sowie das Familienservicebüro sind in die neuen Räumlichkeiten am Adolf-Reichwein-Campus eingezogen. Das Gleichstellungsbüro befindet sich in AR-M 014-016 direkt über der Mensa und ist telefonisch weiterhin unter: 0271 740 - 2227 zu erreichen. Das Familienservicebüro finden Sie nur einen Katzensprung entfernt in AR-M 017 und erreichen es unter: 0271 740 - 2702.

Weitere Informationen zu unseren neuen Räumlichkeiten finden Sie [hier](#).

## 3. Aktuelles

### Wahlen zur Gleichstellungskommission 2021

Ab dem 13. Januar 2021 wird gemeinsam mit dem Senat und den Fakultätsräten auch die Gleichstellungskommission an der Universität Siegen neu gewählt. Die Gleichstellungskommission berät

und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit. Insgesamt sind dort vier Statusgruppen vertreten, die jeweils durch drei stimmberechtigte, gewählte Mitglieder repräsentiert werden.

Wiederkehrende Themen der Kommission sind etwa die Vergabe von Projektmitteln sowie Übergangsfinanzierungen von Promovendinnen. Darüber hinaus können die Mitglieder der Kommission Themen und Arbeitsaufträge einbringen, woraus sich 2020 beispielsweise die „Arbeitsgruppe 3. Geschlecht“ gegründet hat. Die Kommission hat auch eine Kontrollfunktion dem Gleichstellungsbüro gegenüber. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen berichten dort regelmäßig über ihre Arbeit.

Anders als in den vergangenen Jahren wird die Wahl im kommenden Jahr wegen der Corona-Pandemie als reine Briefwahl auf Antrag durchgeführt, dies beruht auf einem Beschluss des Senats vom 18. November 2020.

Weitere Informationen und alle Dokumente finden Sie [hier](#).

### Siegener Straßenkunstaktion zur Sichtbarmachung von „Catcalling“

„Steht es Menschen zu, dir ungefragt zu nahe zu treten?“ „Steht es einem Menschen zu, deinen Körper ungefragt zu beurteilen?“ Mit diesen und weiteren in Kreide gemalten Sprüchen machte jüngst die in sozialen Medien aktive Initiative [catcallsofsiegen](#) auf sich aufmerksam, die prominente Plätze im innerstädtischen Raum Siegens nutzt, um auf die Problematik des Catcallings aufmerksam zu machen. Catcalling (engl.: hinterpfeifen, ausbuhen) bezeichnet die verbale sexuelle Belästigung im öffentlichen Raum, der sich vor allem Frauen sowie Menschen der LGBTQI+ Community immer wieder ausgesetzt sehen. Wie verbreitet Sexismus im Alltag ist, belegte jüngst eine vom Bundesfamilienministerium im Juli 2020 veröffentlichte [Studie](#): so gaben 44 % der weiblichen und 32 % der männlichen Studienteilnehmer\*innen an, im Alltag von Sexismus betroffen zu sein, wobei verbale Übergriffe sowie sexistische Gesten und Zeichen als häufigste Formen von

Sexismus genannt wurden. In Portugal, Frankreich, Polen und den Niederlanden gilt Catcalling mittlerweile als Straftatbestand und wird mit einem Bußgeld geahndet. In Deutschland gilt sexuelle Belästigung zwar ebenfalls als Straftatbestand, allerdings nur bei sexuell bestimmtem Körperkontakt. Eine von der Studentin Antonia Quell initiierte [Online-Petition](#), die zur Änderung der Gesetzeslage aufruft, konnte seit August dieses Jahres fast 70.000 Unterschriften sammeln.

### [Klare Positionierung gegen Sexismus und Diskriminierung](#)

Am 25. November 2020 jedes Jahres wird mit dem „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ der Frauen und Mädchen gedacht, die aktuell physische und/oder psychische Gewalt erfahren oder in der Vergangenheit erfahren haben. Das Gleichstellungsbüro der Uni Siegen machte vergangenen Monat auf diesen Aktionstag mit einem breiten digitalen Angebot in Form einer [interaktiven Pinnwand](#) sowie weiterführenden Informationen zu [Beratungsstellen](#) und [Literatur-, Kultur- und Medienempfehlungen](#) aufmerksam.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund nahm den Aktionstag jüngst als Anlass für die Veröffentlichung eines [Leitfadens zur Verhinderung von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz](#). Laut einer [Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#) von 2019 hat jede\*r 11. Befragte in den letzten drei Jahren Sexismus am Arbeitsplatz erlebt, wobei Frauen doppelt so häufig wie Männer betroffen sind. Der Leitfaden des DGB soll sowohl Arbeitgeber\*innen als auch Interessensvertretungen bei der Sensibilisierung zum Thema Sexismus am Arbeitsplatz helfen, sowie Strategien vermitteln, wie sexualisierte Belästigung proaktiv zu verhindern ist.

Auch der Senat der Uni Siegen hat in diesem Jahr eine [Richtlinie für einen respektvollen Umgang](#) verabschiedet, die Anfang Dezember veröffentlicht wurde, und sich damit klar gegen jegliche Form von verbaler oder physischer Gewalt oder Androhung von Gewalt positioniert. Ziel ist es, Hochschulangehörige für Gewaltformen wie Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexuelle Belästigung zu sensibilisieren sowie darüber zu informieren, wie mit solchen Vorfällen umgegangen

werden soll. Die Richtlinie benennt die Rechte von Betroffenen, informiert über Beratungsstellen und den Beschwerdeablauf im Falle von Verstößen gegen diese Richtlinie.

## 4. Tipps und Termine

### [Hat Informatik ein Geschlecht? Zu Fachkultur und Fachimage der Informatik](#)

Vortrag im Rahmen der FemPower Ringvorlesung (HS Merseburg)

12.01.2021 | 18.15 - 19.45 Uhr

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### [Raus aus der Kaffee Zone - wie Frauen strategisch Karriere machen](#)

Live-Webinar von women&work

18.01.2021 | 18.00 - 19.00 Uhr

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### [Ist die Chemie geschlechtsneutral? - ein Lackmuestest für Forschung, Lehre und Öffentlichkeitsarbeit](#)

Vortrag im Rahmen der FemPower Ringvorlesung (HS Merseburg)

19.01.2021 | 18.15 - 19.45 Uhr

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### [Wissenschaftskritik als Voraussetzung für eine genderreflektierte Hochschullehre](#)

Vortrag im Rahmen der FemPower Ringvorlesung (HS Merseburg)

26.01.2021 | 18.15 - 19.45 Uhr

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### 19. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“

04.02.2021 | 10.00 - 14.00 Uhr

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Vernetzungstreffen Gender Studies NRW

Vernetzungstreffen des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

05.02.2021 | 11.00 - 16.00 Uhr

ZEUGS an der Universität Münster

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### 12. meccanica femminile 2021

Frühjahrshochschule für Studentinnen und interessierte Frauen aus dem Maschinenbau, der Elektrotechnik, dem Wirtschaftsingenieurwesen und angrenzenden Fachrichtungen im MINT-Bereich

23.02. - 27.02.2021

Online (am eigenen PC, Tablet oder Smartphone)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Grundwissen Steuererklärung

Workshop im Rahmen des Women Career Service Für Studentinnen & Absolventinnen

16.04.2021 | 09.00 - 15.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Kreativworkshop für die Qualifikationsphase: Weiter im Prozess mit kreativen Methoden

Workshop im Rahmen des Women Career Service Für Wissenschaftlerinnen

03.05.2021 | 09.00 - 17.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Sichtbarkeit für die Karriere und das Netzwerk + Fotoshooting

Workshop im Rahmen des Women Career Service Für Wissenschaftlerinnen

11.05.2021 | 09.00 - 16.00 Uhr (online Gruppen-coaching)

28.05.2021 | 10.00 - 16.00 Uhr (Fotoshooting)

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### English in Academics: Writing, Presenting, Publishing

Workshop im Rahmen des Women Career Service Für Studentinnen & Wissenschaftlerinnen

11.06.2021 | 09.00 - 17.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

## 5. Impressum

Der Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros erscheint i.d.R. viermal im Jahr. Sie können sich [hier](#) selbstständig für diesen Newsletter an- und abmelden.

### Verantwortlich

Dr.‘ Elisabeth Heinrich, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen

### Redaktion

Team des Gleichstellungsbüros der Universität Siegen

### Weitere Informationen

[www.uni-siegen.de/gleichstellung](http://www.uni-siegen.de/gleichstellung) und  
[www.uni-siegen.de/familiengerechte\\_hochschule](http://www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule)