



Gleichstellungsbüro der
Universität Heidelberg

Lina Girdziute
Hauptstraße 126
69117 Heidelberg

Tel. +49 (0)6221/54-7697
Fax +49 (0)6221/54-7271

[gleichstellungsbuero@
uni-heidelberg.de](mailto:gleichstellungsbuero@uni-heidelberg.de)

[www.uni-heidelberg.de/
gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte)

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu Vorlesungsbeginn wollen wir Sie über Neuigkeiten, Aktivitäten und Entwicklungen in der Gleichstellung informieren. Im Zuge der Exzellenzinitiative II kam mit dem Diversity-Management ein neuer Aufgabenbereich hinzu, der neben Nachwuchsförderung und Personalentwicklung, Unterstützung für Familien und der Entwicklung von Gleichstellungsinitiativen in den Fächern zu einem weiteren Handlungsfeld ausgebaut wird. Starten werden wir damit, dass wir im Weiterbildungsprogramm der Universität während des Sommer- und kommenden Wintersemesters fünf Workshops zu »Gender- und Diversitykompetenz im Berufsalltag einer Universität« anbieten.

Auch die Ergebnisse der Studie »Perspektiven nach der Promotion« können Sie in dieser Ausgabe des Newsletter nachlesen: Welche Perspektiven haben Frauen und Männer nach einer abgeschlossenen Promotion in der Wissenschaft und welches sind die Faktoren, die sie in ihren Möglichkeiten fördern oder hindern?

Oft sind es die kleinen Dinge, die große Schwierigkeiten machen können, wie zum Beispiel Arbeiten in Haus und Garten, die das Frühjahr mit sich bringt – dabei hilft der Concierge-Service gerne. Der Concierge-Service ist ein Angebot der Universität, das auf die Vereinbarkeit von Alltag und Wissenschaft zugeschnitten ist: WissenschaftlerInnen mit Familie können mit Hilfe des Concierge-Service zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen delegieren.

All diese Themen, die Seminare und Workshops zur beruflichen Weiterbildung, das Forum »Kollegiales Coaching« und weitere aktuelle Termine und Gleichstellungsveranstaltungen werden in diesem Newsletter vorgestellt – es lohnt sich sicher, auf die folgenden Seiten zu schauen.

Wir wünschen ein anregendes und interessantes Sommersemester
Lina Girdziute und Agnes Speck

Themen im Newsletter

- 1 | [Einblicke gewinnen](#)
- 2 | [Wissen teilen](#)
- 3 | [Förderung gesucht](#)
- 4 | [Kurz notiert](#)
- 5 | [Weiterlesen](#)



1 | Einblicke gewinnen

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | Wissen teilen

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Vortrag: Die gläserne Decke:

Wo Frauen in der Informatik nicht oder langsamer vorankommen

Seit Jahrzehnten arbeiten Frauen in der Informatik, aber sie tun dies weniger erfolgreich als ihre Kollegen. Dieser Vortrag gibt eine Übersicht zu Forschungsergebnissen darüber, welche Mechanismen dazu führen, dass es in der Informatik wenig Frauen gibt und dass diese beruflich nicht gleichermaßen vorankommen. Die Veranstaltung findet am Mittwoch, 8. Mai 2013 im Neuenheimer Feld 348, Geographisches Institut, R 015, EG, 69120 Heidelberg statt.

► MEHR

Tag der Lehre 2013

Geschlecht – Kultur – Lebensalter: Chancen und Grenzen der individualisierten Medizin

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam der Medizinischen Fakultät Mannheim befasst sich der Tag der Lehre 2013 in diesem Jahr mit Fragen zur individualisierten Medizin. Dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlich erkranken, gehört mittlerweile zu den weitgehend anerkannten Tatsachen. Doch auch die soziokulturelle Herkunft oder das Lebensalter können für Art, Verlauf und Therapie einer Krankheit ausschlaggebend sein. Wie prägend sind solche Faktoren? Und wie kann ihre Berücksichtigung in Curriculum und Unterricht der Medizin weiter etabliert werden? Diese und weitere Fragen werden am Freitag, 5. Juli 2013, 13 Uhr im H02, Lehrgebäude Alte Brauerei, Mannheim erörtert.

► MEHR



2 | Wissen teilen

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | **Wissen teilen**

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Kollegiales Coaching

Sie haben sich für die Wissenschaft als Beruf entschieden, reflektieren und planen Ihre Laufbahn, Sie haben Erfahrungen mit Erfolgen gemacht und sind an Grenzen gestoßen. Ihr Beruf hat viele Facetten, manche sind offenkundig, andere gehören zum »heimlichen Lehrplan«. Mit dem »Kollegialem Coaching« wollen wir Ihnen ein Forum anbieten – zum Austausch unter Peers, zur Supervision für Szenarien aus dem Semesteralltag, zum Vertiefen des Wissens über hochschulinterne Abläufe und Aktivitäten. Eine Gruppe von Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Heidelberg trifft sich viermal im Semester zum gemeinsamen Abendessen mit Tischgesprächen über ein festgelegtes Thema. Die Termine sind jeweils dienstags am 23. April / 14. Mai / 18. Juni und 16. Juli 2013 von 18-21 Uhr.

► MEHR

Forum KompetenzZuwachs Chancengleichheit – Journal-Club

In der Lektüreggruppe »Kompetenzzuwachs durch Chancengleichheit« (KomZu Chancengleichheit) werden Inhalte aktueller Forschungsberichte aus dem Bereich der Gender-Studies, Empfehlungen und Stellungnahmen von Expertengruppen und wissenschaftsfördernden Verbänden oder »Klassiker« der Gleichstellungsforschung diskutiert: 25. April und 5. Juli 2013, 10-12 Uhr.

Das Semesterthema des Journal-Clubs ist Career-Tracking in der Wissenschaft.

► MEHR

Sciences goes Public

Das Seminar unterstützt Sie dabei, Ihre Forschungsergebnisse vor einem größeren Publikum zu präsentieren und vermittelt das Know-how zum richtigen Einsatz von Medien (Pressemitteilung, Artikel etc.). Sie können das Präsentieren Ihrer Arbeit im Kontext von Lernen und souveränem Auftreten üben; außerdem trainieren Sie, verschiedene Textsorten und ihre Botschaften auf das Wesentliche zu reduzieren, Nachrichten auf ihren Wert hin zu überprüfen sowie LeserInnen, HörerInnen sowie ZuschauerInnen zu informieren und zu unterhalten. Dienstag, 7. Mai 2013, 9-17 Uhr.

► MEHR



2 | Wissen teilen

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | **Wissen teilen**

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Workshop: Orientierung im Labyrinth der Wissenschaft – den roten Faden entwickeln

In dem Workshop geht es um den Umgang mit Erfolg und Ablehnung, um Höhen und Tiefen als Wissenschaftlerin – darum, wie all das verarbeitet und kommuniziert werden kann. Strategien für den konstruktiven und gelassenen Umgang mit Konkurrenz in der Wissenschaft werden in der Gruppe erarbeitet. Referentin ist Caja Thimm, Professorin für Medienwissenschaft an der Universität Bonn.

Montag, 13. Mai 2013, 10.30-17.30 Uhr.

In Kooperation mit MuT – Mentoring und Training

► **MEHR**

Ihre Stimme zählt – Fach- und Führungskompetenz stimmlich transportieren

Für eine Karriere in Hochschule und Wissenschaft steht Fachkompetenz als Voraussetzung außer Frage, sie muss jedoch auch gekonnt kommuniziert werden. In Lehrveranstaltungen, bei Vorträgen oder in Gremien muss die Stimme präsent sein und überzeugen. Dem Klang der Stimme kann dabei mehr Bedeutung zukommen als den Worten, die wir gebrauchen. Ihre Aussagen überzeugen vor allem dann, wenn Klang und Inhalt beim Sprechen übereinstimmen. Somit ist die Stimme ein wichtiger Faktor für Ihre Selbstpräsentation und folglich auch für Ihre Karriere. In diesem Seminar erhalten Sie theoretische und praktische Grundlagen für eine leistungsstarke und wirkungsvolle Stimme, damit Sie Ihr individuelles Sprechpotenzial durch Wissen und Übung voll entfalten können. Freitag, 14. Juni 2013, 10.15-18 Uhr.

In Kooperation mit MuT – Mentoring und Training

► **MEHR**

Seminare zu Gender- und Diversitykompetenz im Berufsalltag einer Universität

In dem Programm werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die das vielseitige Aufgabenspektrum von Einrichtungen und Gleichstellungsbeauftragten für Chancengleichheit und Diversity betreffen. Die Teilnehmenden sollen durch die Erweiterung ihrer fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen auf dieses anspruchsvolle Aufgabengebiet vorbereitet werden. Zudem wird die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur Netzwerkbildung mit anderen KollegInnen geboten. Die einzelnen Seminare (5 Module) enthalten Praxisteile, Übungen und Gespräche. Die Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat ab.

► **MEHR**



3 | Förderung gesucht

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | Wissen teilen

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Verfügungsfond für Wissenschaftlerinnen

Mit dem Verfügungsfonds hat die Universität ein Gleichstellungs-Backup geschaffen, um in individuellen Notsituationen zeitnahe Unterstützung anbieten zu können: Wenn zum Beispiel die Abschlussfinanzierung für die letzten Monate eines Forschungsprojekts fehlt oder ein Vortrag im Rahmen einer wichtigen Konferenz an der Finanzierung des Fluges für das mitreisende Kind zu scheitern droht.

► **MEHR**

Ausschreibung Olympia-Morata-Programm 2013 der Medizinischen Fakultät Heidelberg

Ziel des Olympia Morata Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei der Habilitation oder einer vergleichbaren Qualifikation an der Universität Heidelberg zu unterstützen. Die Medizinische Fakultät sieht es als ihre Aufgabe an, den Hochschul-lehrerinnen-Nachwuchs in Medizin und Zahnmedizin zu fördern und zielt mit diesem Programm insbesondere darauf ab, die wissenschaftliche Tätigkeit von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zu unterstützen. Die Förderung erfolgt auf einer halben Stelle durch die Medizinische Fakultät in Ergänzung zu einer vom Institut/der Klinik zur Verfügung gestellten halben Stelle.

Bewerbungsschluss: 14. Juni 2013.

► **MEHR**



4 | Kurz notiert

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | Wissen teilen

3 | Förderung gesucht

4 | **Kurz notiert**

5 | Weiterlesen

Kann man Zeit kaufen? Ja, manchmal.

Mit dem Concierge-Service an der Universität Heidelberg

Aktuell: Frühjahrsputz und Gartenarbeit

Der Frühling steht vor der Tür! Wir helfen Ihnen, die Spuren des Winters zu beseitigen und vermitteln Ihnen jemanden zum Fensterputzen oder für die Gartenarbeit: Melden Sie sich bei uns, wenn Sie Ihren Balkon bepflanzen lassen oder Ihr Fahrrad in Schuss gebracht haben möchten. Der Concierge-Service vermittelt Dienstleistungen, mit denen Sie zeitraubende, nur schwer mit dem Beruf zu vereinbarende Alltagsverpflichtungen delegieren können, wie z. B. Hilfe im Haushalt oder Reparaturdienste.

► **MEHR**

Fit für die Forschung – Yoga für Wissenschaftlerinnen

Wer kennt das nicht: Rückenschmerzen und Müdigkeit nach einem arbeitsintensiven Tag am Schreibtisch oder im Labor. Wir wollen Sie wieder fit machen für Karriere, Alltag und Freizeit mit einem Gesundheitssportprogramm für Wissenschaftlerinnen, das wir in Kooperation mit dem Hochschulsport der Universität Heidelberg anbieten. Im Yoga-Kurs können Sie auch einmal in einem ganz anderen Umfeld mit Kolleginnen zusammen kommen. Kursdauer: Anfänger 22./Fortgeschrittene 23. April 2013 bis 22./23. Juli 2013

► **MEHR**

Förderung für Dr. Stefania Petra in Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Stefania Petra vom Interdisziplinären Zentrum für Wissenschaftliches Rechnen war mit ihrem Antrag für ihre Habilitationsvorhaben an der Ruperto Carola in einer neuen Förderrunde des Margarete von Wrangell-Programms des Landes Baden-Württemberg erfolgreich. Um sie zu habilitieren, werden ihre Forschungsarbeiten zunächst durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend durch die Universität Heidelberg gefördert. Das Gleichstellungsbüro berät und unterstützt die Bewerberinnen bei ihrem Antrag. Stefania Petra hat in Cluj (Rumänien) und Würzburg studiert und promoviert. In ihrem Habilitationsprojekt, das sie an der Fakultät für Mathematik und Informatik der Universität Heidelberg vorlegen wird, hat sie vor, zwei Modellierungsklassen der Angewandten Mathematik, das Konzept der dünnen Darstellungen und Variationsungleichungen zu untersuchen.



5 | Weiterlesen

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | Wissen teilen

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Studie der Universität Heidelberg: Perspektiven nach der Promotion

Im Rahmen des Perspektiven-Projekts (Laufzeit 2011-2012) wurden Promovierte der Universität Heidelberg nach persönlichen Motiven, Selbsteinschätzungen und Erwartungen hinsichtlich ihrer weiteren Lebensentwürfe befragt. Welche Perspektiven eröffnen sich für Frauen und Männer nach beendeter Promotion? Wo sehen sie sich in 5 bis 10 Jahren? Nach erfolgreichem Abschluss der Promotion schließt sich häufig eine Phase der Neu-Orientierung an. Wie interessant ist es überhaupt, nach der Promotion eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen? Welche Alternativen gibt es? Warum entscheidet man sich für den einen oder den anderen Weg? Erste Ergebnisse aus dem Perspektiven-Projekt sind in »Forschung und Lehre« (2/2013) veröffentlicht.

► MEHR

Differenz unter Bedingungen von Differenz: Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre

Mecheril, P., Arens, S., Fegter, S., Hoffarth, B., Klingler, B., Machold, C., Menz, M., Plößer, M., Rose, N.

Gesellschaftliche Differenzverhältnisse wie Geschlechter- oder natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeitsordnungen sind Strukturmerkmale gesellschaftlicher Wirklichkeit. Sie prägen Biographien, Interaktionssituationen und Institutionen – auch die Universität. Insofern Differenzverhältnisse den universitären Ort strukturieren, an dem dieser Gegenstandsbereich zum Thema wird, ist das universitäre Sprechen über Differenz zugleich von dem Gegenstand vermittelt, um den es geht. In diesem Buch finden sich Analysen einer protokollierten Episode aus einem universitären Seminar, das sich mit migrationsgesellschaftlichen Unterscheidungspraxen beschäftigt.

LehreVerlag: Springer VS 2013 / ISBN 978-3-658-01339-4

► MEHR

Hochschule und Diversity

Klein, Uta; Heitzmann, Daniela

Die Hochschulen müssen sich mit der Vielfalt ihrer Hochschulmitglieder auseinandersetzen. Der Band zielt auf eine Zusammenführung aktueller Forschungsergebnisse sowie erfolgreicher Praxisbeispiele zu Diversity-Potentialen und Diskriminierungen im Hochschulbereich. Die hier versammelten Beiträge leisten eine grundlegende Bestandsaufnahme von theoretischen und empirischen Arbeiten zu Diversity an Hochschulen. Im Mittelpunkt stehen die Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen aufgrund sozialer Herkunft, Gender, Behinderung, Migration, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Alter der verschiedenen Statusgruppen. Desiderate in der Forschung zu Diversity und Hochschule werden benannt sowie Forschungsprobleme bei der Annäherung an diese Themen.

Verlag: Beltz Juventa 2012. ISBN-13: 978-3779928133

► MEHR



5 | Weiterlesen

Startseite

1 | Einblicke gewinnen

2 | Wissen teilen

3 | Förderung gesucht

4 | Kurz notiert

5 | Weiterlesen

Karrieren werden in Netzwerken gemacht – Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademischen Personalentwicklung

Der wissenschaftliche Nachwuchs bewegt sich auf der Suche nach einem attraktiven Arbeitsplatz an Hochschulen und in der Wissenschaft in einem Feld, das von starken Umbrüchen gezeichnet ist. Allein die Promotionsphase kann in ihren Erscheinungsformen gekennzeichnet sein von der externen, nur sporadisch betreuten Promotion bis zur strukturierten Promotion in Kollegs u. ä. Karriereberatung und Einführung in die jeweilige Community reicht von professionellen Formen bis zur völligen Fehlanzeige. In Personalauswahl- und Berufungsverfahren wird teilweise ausschließlich die Fachkompetenz bewertet, teilweise fließen aber auch Persönlichkeitsaspekte, Lehr- und Führungskompetenz sowie Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement in die Bewertung ein. In dieser Situation zeigt Jasmin Döhling-Wölm in ihrem Artikel die Notwendigkeit und die Möglichkeiten der einschlägigen Förderung auf.

In: Zeitschrift Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung (P-OE). Heft 1/2011. UniversitätsVerlagWebler: S. 14-18.

► MEHR

Science faculty's subtle gender biases favor male students

Corinne A. Moss-Racusin, John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman

Despite many efforts to recruit and retain more women, a stark gender disparity persists within academic science. Abundant research has demonstrated gender bias in many demographic groups, but has yet to experimentally investigate whether science faculty exhibit a bias against female students that could contribute to the gender disparity in academic science. In a randomized double-blind study ($n = 127$), science faculty from research-intensive universities rated the application materials of a student – who was randomly assigned either a male or female name – for a laboratory manager position. Faculty participants rated the male applicant as significantly more competent and employable than the (identical) female applicant. These participants also selected a higher starting salary and offered more career mentoring to the male applicant. The gender of the faculty participants did not affect responses, such that female and male faculty were equally likely to exhibit bias against the female student. Mediation analyses indicated that the female student was less likely to be hired because she was viewed as less competent. We also assessed faculty participants' preexisting subtle bias against women using a standard instrument and found that preexisting subtle bias against women played a moderating role, such that subtle bias against women was associated with less support for the female student. These results suggest that interventions addressing faculty gender bias might advance the goal of increasing the participation of women in science.

Edited by Shirley Tilghman, Princeton University, Princeton, NJ, and approved August 21, 2012 (received for review July 2, 2012)

► MEHR