

## Zur Familienfreundlichkeit

### Student:innen

Kennen Sie schon den wöchentlichen **Schwangerentreff** oder das **Elterncafé**? Wussten Sie, dass Ihr **Kind kostenfrei in der Mensa mitessen** kann oder dass das **Familien-servicebüro** Sie bei der Suche nach einer **Notbetreuung in der Krippe oder KiTa** unterstützt?



### Mitarbeiter:innen

**Stichwort Elternzeit nachholen.** Wussten Sie, dass ein Anteil von bis zu 24 Monaten\*, ohne Zustimmung des Arbeitgebers, auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes übertragen werden kann?  
*\*Bei Kindern ab 01.07.15 geboren*



Sie sind Mitarbeitende oder Studierende mit Familienaufgaben? Das **Familien-servicebüro (Family Care Office)** am **Universitätsboulevard** informiert und berät Sie gerne. Weitere Informationen [online](#).



## Kontakt

### Universität Bremen

**Dezentrale Frauenbeauftragte**  
**Fachbereich 11** | Human- und Gesundheitswissenschaften

### Dezentrale Frauenbeauftragte des FB 11

E-Mail: [frauen11@uni-bremen.de](mailto:frauen11@uni-bremen.de)  
Die aktuellen dezentralen Frauenbeauftragten finden Sie auf der Homepage: <https://www.uni-bremen.de/fb11/fb-11/dezentrale-frauenbeauftragte>

### Zentrale Frauenbeauftragte

Tel. 0421 218-600 75  
E-Mail: [zfrauen@uni-bremen.de](mailto:zfrauen@uni-bremen.de)  
<https://www.uni-bremen.de/zentrale-frauenbeauftragte>

Sie fühlen sich aufgrund Ihres Geschlechts benachteiligt oder/und diskriminiert? Sie haben Fragen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie oder zur beruflichen Förderung? Zögern Sie nicht uns zu kontaktieren!

Dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs 11  
Frühjahr 2022

# Die Dezentrale Frauen- beauftragten

des Fachbereichs 11

Beratung  
Care Arbeit  
Vereinbarkeit  
Schwangerschaft  
Frauenbeauftragte  
Einstellungsverfahren  
Gendergerechte Sprache  
Berufliche Förderung  
Gender Equality  
Gleichstellung  
Unterstützung  
Notbetreuung  
Gender Bias  
Elternzeit  
Kinder

# Gender Bias in Einstellungsverfahren



Frauen werden in Einstellungsverfahren strukturell diskriminiert und benachteiligt. Die Benachteiligung von Frauen steigt, insofern sie Mütter sind.<sup>1</sup>

Bewerbungen von Frauen werden von Arbeitgeber:innen deutlich weniger priorisiert als Bewerbungen von Männern.<sup>1</sup>

Bei maskulinen Jobbezeichnungen hochrangiger Positionen werden Frauen schon vorab als weniger geeignet wahrgenommen.<sup>2</sup>

Im Einstellungsverfahren neigen Männer dazu, vorteilhafte Kriterien für die männlichen Kandidaten zu konstruieren.<sup>3</sup>

Unbewusste Stereotypisierungen und Verzerrungen werden Implicit bias genannt. Wir empfehlen den Artikel „The good, the bad, and the ugly of implicit bias (2019)“.<sup>4</sup>



## Wo stehen wir? Uni in Zahlen<sup>5</sup> - weiblicher Anteil in Prozent -

Universität Bremen	insg.	FB11
Studentinnen:	53%	83%
Absolventinnen:	52%	80%
Mittelbau:	40%	70%
Promovierte:	44%	72%
Professorinnen:	30%	47%

Quelle: Universität Bremen (2021)

## Unsere Aufgaben:



- Beteiligung an Einstellungsverfahren von Wissenschaftler:innen
- Mitarbeitende und Studierende über ihre Rechte und Fördermaßnahmen informieren sowie bei Verdacht von Benachteiligung oder Diskriminierung beraten und mögliche Unterstützung vermitteln
- Beteiligung an der Organisationsentwicklung sowie Teilnahme an Sitzungen der akademischen Selbstverwaltung auf Fachbereichsebene
- Beteiligung an Gleichstellungsmaßnahmen, Entwicklung und Fortschreibung von Gleichstellungsgrundsätzen und Umsetzung der Gender-Perspektive in Lehre und Forschung
- Unterstützung bei dem Abbau von Unterrepräsentanzen von Wissenschaftler:innen
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beschäftigung, um geschlechtergerechte Vielfalt zu fördern

## Gendergerechte Sprache

Die generischen Maskulina führen zu einer geringeren gedanklichen Einbeziehung von Frauen als von Männern.<sup>6,7</sup>

Bereits Grundschul Kinder sind sensibel für gendergerechte Sprache. Mädchen interessieren sich eher für stereotypisch männliche Beruf, wenn sie mit feminin-maskulinen Wortpaaren beschrieben werden.<sup>8</sup>

Quellen:

<sup>1</sup>González, M. J., Cortina, C., & Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187–204.

<sup>2</sup>Horvath, L. K., & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2), 316–328.

<sup>3</sup>Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L. (2005). Constructed criteria: Redefining merit to justify discrimination. *Psychological Science*, 16(6), 474–480.

<sup>4</sup>Pritlove, C., Juando-Prats, C., Ala-leppilampi, K. & Parsons, J. A. (2019). The good, the bad, and the ugly of implicit bias. *The Lancet*, 393 (10171), 502–504.

<sup>5</sup>Universität Bremen (2021). *Rechenschaftsbericht des Rektors. „Uni in Zahlen“ 2019.*

<sup>6</sup>Irmen, L., & Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. *Zeitschrift für Psychologie*, 213, 167–175.

<sup>7</sup>Braun, F., Sczesny, S., & Stahlberg, D. (2005). Cognitive effects of masculine generics in German: An overview of empirical findings. *Communications*, 30(1), 1–21.

<sup>8</sup>Verweken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (s)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations *Journal of Vocational Behaviour*, 82(3), 208–220.