

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
Miriam Böge
M.Sc. Negin Javaheri
Dr. rer. nat. Hannah Jilani
M.A. Fabienne Schnepf

Zentrale Frauenbeauftragte

Tel. 0421 218-600 75
E-Mail: 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
Sommer 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.¹

Bewerbungen von Frauen werden von Arbeitgeber:innen deutlich weniger priorisiert als Bewerbungen von Männern.¹

Bei maskulinen Jobbezeichnungen hochrangiger Positionen werden Frauen schon vorab als weniger geeignet wahrgenommen.²

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

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



Wo stehen wir? Uni in Zahlen⁵ - 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.^{6,7}

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

Quellen:

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

²Horvath, 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.

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

⁴Pritlove, 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.

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

⁶Irmén, L., & Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. *Zeitschrift für Psychologie*, 213, 167-175.

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

⁸Verweken, 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.