

# NEWSLETTER 02/06

der Gleichstellungsbeauftragten der

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Interessierte,

Mit Beginn des Frühlings erreicht Sie unser aktueller **Newsletter 02/06**. Wir haben für Sie wieder aktuelle Informationen und Veranstaltungsankündigungen rund um das Themenfeld Frauenförderung/Gender Mainstreaming zusammengestellt.

Besonders hinweisen möchten wir auf die einstimmige Verabschiedung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am 17. März 2006 durch den Senat. Damit verbietet die Universität ausdrücklich jegliche Form sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Richtlinie soll dazu beitragen, Betroffene besser zu unterstützen und alle Hochschulangehörigen für diesen Problembereich zu sensibilisieren.

Eine anregende Lektüre wünschen Ihnen

Ihre Bärbel Rompeltien, das Team des Gleichstellungsbüros sowie das Team von Meduse

## Inhalt

- 1. INFORMATIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**
- 2. NEUES AUS DEM ZFH, GESCHÄFTSBEREICH FRAUENFÖRDERUNG/ GENDERMAINSTREAMING**
- 3. UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN**
- 4. QUERBEET**
- 5. VERANSTALTUNGEN**

## Informationen der Gleichstellungsbeauftragten

### ❖ **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Duisburg-Essen vom Senat verabschiedet.**

Am 17. März 2006 verabschiedete der Senat einstimmig die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Die Richtlinie wurde zuvor von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und am 1.12.2005 von der Gleichstellungskommission dem Senat zur Beschlussfassung empfohlen.

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz wird seit Beginn der 1990er Jahre öffentlich thematisiert, dennoch bleibt es auch an Hochschulen meist ein Tabuthema und wird leider allzu oft als Bagatelle angesehen und behandelt. Empirische Studien (Färber 1992; Geisweid 1999; Dupuis u.a. 2000) belegen ein erhebliches Ausmaß an sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Studierende und Beschäftigte - in aller Regel Frauen - sind in unterschiedlichster Form von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen.

Die Taten werden meist jedoch verschwiegen oder verharmlost, obwohl die Folgen für die Betroffenen häufig gravierend sind und neben körperlichen und psychischen gesundheitlichen Schäden zum Abbruch der Beschäftigung oder der akademischen Karriere führen können. Abhängigkeitsverhältnisse zu Lehrenden und Vorgesetzten stellen für die betroffenen Studentinnen und Beschäftigten ein nicht zu unterschätzendes Problem dar, wenn sie gegen sexualisierte Übergriffe vorgehen wollen.

Zwar existieren für die Beschäftigten der Universität rechtliche Regelungen wie das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, doch ist hier der Verfahrensweg oftmals zu formalisiert und die Verfahrensregeln für die Betroffenen sehr unübersichtlich. Zudem gilt das Beschäftigtenschutzgesetz nicht für die Gruppe der Studentinnen, die sich somit an der Universität in einer rechtlichen Grauzone befinden.

Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verfolgt deshalb mehrere Ziele:

- ❖ Durch die Einrichtung unabhängiger Ansprechpartner/innen im Falle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und durch die Etablierung einer unabhängigen Beschwerdestelle können die Betroffenen besser unterstützt sowie die Verfahrenswege vereinfacht werden.
- ❖ Studentinnen werden in den Kreis der zu schützenden Personen explizit aufgenommen
- ❖ Mit Hilfe der Richtlinie will die Hochschule auch für den Problembereich der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt sensibilisieren und nicht zuletzt zur weiteren Enttabuisierung und Verhinderung beitragen.

Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird in den nächsten Tagen veröffentlicht.

## Rechtliche Grundlagen

**Richtlinie 2002/73/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/richtlinie-2002-73-eg\\_property=pdf\\_bereich=,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/richtlinie-2002-73-eg_property=pdf_bereich=,rwb=true.pdf)

## Beschäftigtenschutzgesetz

[http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze\\_did=72952.html](http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze_did=72952.html)

**Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** RdErl. d. Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen v. 19.8.2002 - II B 3- 2382

[http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/formulare-lgg/schutz\\_vor\\_sex\\_belaestigung.pdf](http://www.uni-duisburg-essen.de/imperia/md/content/zentralverwaltung/formulare-lgg/schutz_vor_sex_belaestigung.pdf)

## Literaturhinweise

Baaken, Uschi; Höppel Dagmar, Telljohann, Nadine (Hg.): 2005 Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen.

Bußmann Hadumod/Katrin Lange (Hrsg.) (1996): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen. München.

Dupuis, Monique u.a. (2000): Anmachen, Platzanweisen. Soziologische Untersuchungen zu sexueller Belästigung von Frauen an Universitäten und Musikhochschulen. Bern.

Färber, Christine (1992): Sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen an der Hochschule. Dokumentation der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin. Berlin.

Geisweid, Heike (1999) Handlungsleitfaden zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an Hochschulen. Dortmund.



### ❖ **Tagespflege für Kinder unter drei Jahren am Campus Essen**

Erstmals wird es in Kürze eine außerhäusliche Tagespflegestelle für unter dreijährige Kinder von Mitarbeiter/innen auch am Campus Essen geben. Im nächsten Newsletter werden wir ausführlich über diese neue Betreuungsmöglichkeit berichten. Bei Interesse erhalten Sie nähere Informationen zur Tagespflegestelle beim Elternservicebüro.

### **Infoveranstaltung: Tagespflege als Betreuungsmöglichkeit für mein Kind**

Zudem lädt Sie das Elternservicebüro der Universität Duisburg-Essen um 18 Uhr zu einer Informationsveranstaltung in das Casino des Studentenwerkes Campus Essen ein.

Eine Mitarbeiterin des Verbands Alleinerziehender Mütter und Väter und Claudia Kippschull vom Elternservicebüro werden über Möglichkeiten der Tagespflege informieren. Um Anmeldung wird gebeten

#### **Kontakt:**

Claudia Kippschull, Campus Essen, Raum V15 R00 G42, Tel.: 0201 – 183-4249

Mail: [elternservice@uni-due.de](mailto:elternservice@uni-due.de)

[www.uni-due.de/elternservice](http://www.uni-due.de/elternservice)

### ❖ **Informationsveranstaltung am 30. März 2006 um 17 Uhr: Studieren mit Kind!?**

Das Elternservicebüro für Studierende mit Kind der Universität Duisburg-Essen und das Familienbildungswerk des Deutschen Roten Kreuzes Duisburg laden studierende Eltern sehr herzlich ein. Ziel der Veranstaltung ist die Netzworkebildung studierender Eltern. Austausch und der Kontakt untereinander soll dazu beitragen, eine Plattform für die gegenseitige Unterstützung und die Entwicklung vielfältiger Angebote aufzubauen. Es soll ein Netzwerk der wechselseitigen Kinderbetreuung entstehen, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternsein zu verbessern und zu fördern. Die Veranstaltung findet im Familienbildungswerk Duisburg, Erfstr. 15, 47051 Duisburg (hinter dem Stadttheater) statt.

Um Anmeldung bis zum 27.03.2006 wird gebeten.

Kontakt: Sarah Wigand Elternservicebüro, Tel.:0201-183-3291

Mail: <mailto:sarah.wiegand@uni-due.de>

[www.uni-due.de/studium\\_und\\_kind](http://www.uni-due.de/studium_und_kind)

### ❖ **Girls `Day 2006 an der Universität Duisburg-Essen**

Am 27. April 2006 öffnet die Universität Duisburg-Essen wieder ihre Türen für Mädchen der Klassen 5-10. Ein breit gefächertes Angebot der beteiligten naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereiche, Einrichtungen und Werkstätten am Campus Essen und am Cam-

pus Duisburg soll das Interesse von 220 Schülerinnen der Region für Technik und Naturwissenschaft wecken.

Das Projekt Girls Day - Mädchen-Zukunftstag bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen, sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann. Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girls Day ist, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können. Auch geht es darum, die Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam zu machen, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Unternehmen, die erfolgreich spezielle "Mädchen-Tage" realisierten, verzeichnen einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und technikhnen Berufen.

Organisiert wird der Girls Day in diesem Jahr von Jun.-Prof. Dr. Markus Peschel, Didaktik der Physik. Die Koordination am Campus Duisburg übernimmt Dr. Judith Olthues von der Fakultät für Ingenieurwissenschaften.

Weitere Informationen und das vorläufige Programm finden Sie unter:

<http://www.didaktik.physik.uni-essen.de/veranstaltungen/girlsday2006/index.html>

## Neues aus dem ZfH, Frauenförderung/ Gendermainstreaming

### ❖ Ein Jahr MediMent

Am 25.04.05 startete das erste Mentoring-Programm MediMent für promovierte Wissenschaftlerinnen in der Medizin. Elf Professorinnen und habilitierte Wissenschaftlerinnen des Universitätsklinikums begleiten 14 Nachwuchswissenschaftlerinnen in den nächsten 1 ½ Jahren auf den weiteren Schritten in Richtung ihrer Habilitation oder Facharztausbildung.

### **Warum ein Mentoring für Medizinerinnen?**

Frauen in der Medizin haben in Deutschland eine lange Tradition. Inzwischen studieren und promovieren gleichviel Frauen und Männer in den medizinischen Fächern, jedoch erreicht nur ein Bruchteil weiblicher Wissenschaftlerinnen in der Medizin universitäre Führungspositionen. Mit steigender Qualifizierungsstufe ist ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, wobei die Abweichungen insbesondere nach Abschluss der Promotion beginnen. Die Ursachen hierfür sind mehrfach untersucht worden und äußerst vielfältig. Wesentlich ist das fehlende Beziehungssystem, mit dem sich eine aus dem Status ergebende Autorität von aktuellen Professoren auf zukünftige überträgt. Frauen verfügen in der Regel über kein vergleichbares Netzwerk als Unterstützungssystem, auf das sie bei der Karriereplanung zurückgreifen können, um Wissen über Strukturen und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu erhalten.

Hier setzt das Programm MediMent an und schon jetzt zeigt sich der Erfolg des Projekts: Die Mentees berichten von hilfreichen Beratungsgesprächen mit ihren erfahrenen Mentorinnen, über ihre motivierende Wirkung als weibliche Rollenvorbilder und über den regen Austausch im neu gebildeten informellen Netz der Mentees. Die bisher stattgefundenen Workshops zum Erwerb zusätzlicher wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen fanden aufgrund des großen Anwendungsbezuges äußerst positive Resonanz und lassen erwarten, dass die dort erhaltenen Impulse zur weiteren Professionalisierung beitragen werden. Einige Mentees stehen kurz vor dem Abschluss ihrer Habilitation, andere schließen in Kürze ihre Facharztausbildung ab.

Die Mentorinnen werden unmittelbar für die Problematik der Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert und nehmen die Gelegenheit wahr, sich im ebenfalls informell gebildeten Kreis ihres Mentorinnenkollegiums darüber auszutauschen. Als Entscheidungstragende im medizinischen Wissenschaftsbetrieb können sie hierdurch wichtige Informationen in die Organisation rückkoppeln und somit der künftigen universitären Struktur- und Entwicklungsplanung positive Impulse geben. Weitere organisationale Synergieeffekte werden durch neu entstehende wissenschaftliche Kooperationen sichtbar: So wird beispielsweise ein gemeinsames Projekt einer Mentee mit einer Mentorin für die Universität Duisburg-Essen beantragt. Zusätzliche Maßnahmen zur intensiveren Vernetzung lassen weitere Effekte dieser Art erwarten.

Weitere Informationen zum Programm MediMent finden Sie auf den Webseiten von Meduse:  
<http://www.uni-essen.de/meduse/meduse-medizin/index.php>

## Universität Duisburg-Essen

### ❖ Tagung am 31.03.2006: Geschlechtersensibel Lehren und Lernen - Schule im Gender Mainstream

Die Tagung des Essener Kollegs für Geschlechterforschung nimmt geschlechtersensibles Lehren und Lernen in den Blick. In vielen Schulen wurden in der Vergangenheit bereits Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Geschlechter berücksichtigt. Mit der aktuellen Diskussion über Gender Mainstreaming entstehen neue Fragestellungen und Zielsetzungen.

Die Tagung findet in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung der Universität Duisburg-Essen und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW statt.

**Kontakt:** Prof. Dr. Petra Josting / Dipl. Päd. Sabrina Schroeder

Essener Kolleg für Geschlechterforschung

Telefon: 0201/4602 Fax: 0201/183-4432

Mail: <mailto:sabrina.schroeder@uni-duisburg-essen.de>

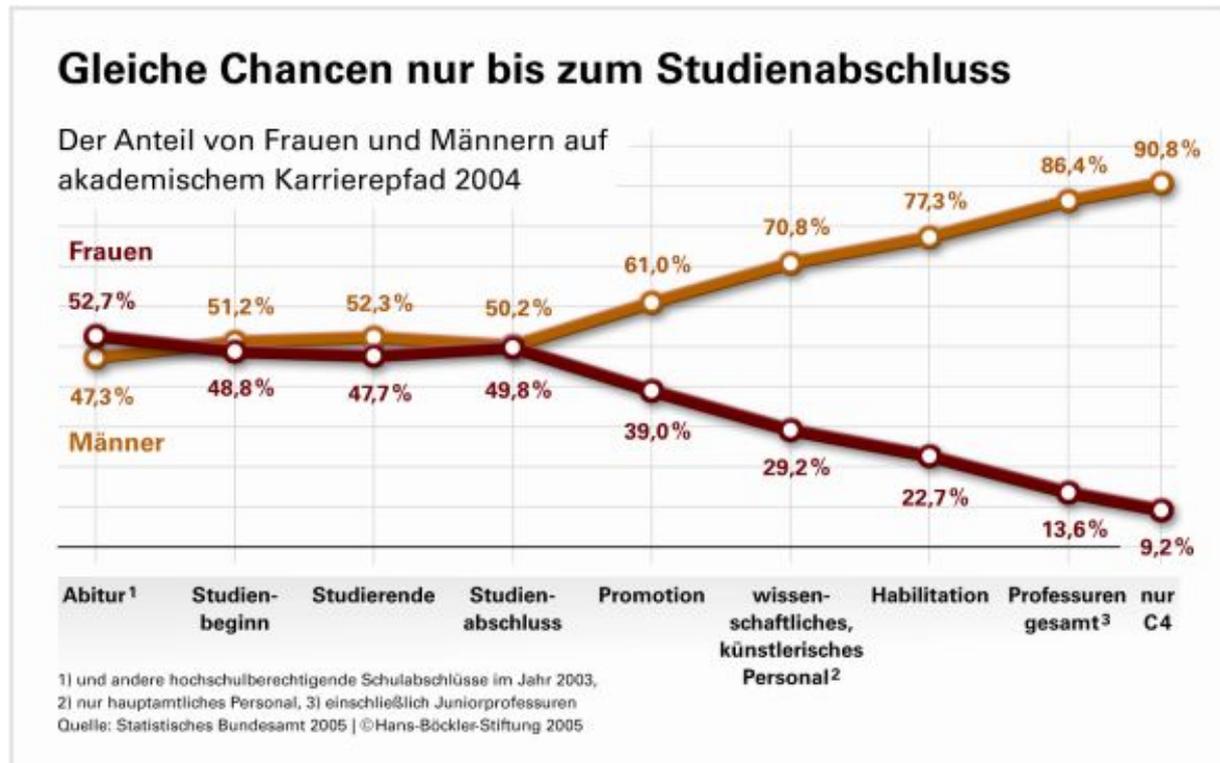
Bürozeiten: Mo - Do 9.00 Uhr – 13.45 Uhr

Weitere Informationen zur Anmeldung finden Sie unter:

[http://www.uni-duisburg-essen.de/ekfg/kolleg/ekfg\\_18693.shtml](http://www.uni-duisburg-essen.de/ekfg/kolleg/ekfg_18693.shtml)

## ❖ Hochschulkarrieren. Kluge Frauen, erfolgreiche Männer

Heute stellen Frauen knapp die Hälfte der Studienanfänger/innen, doch schwindet der Frauenanteil auf der akademischen Karriereleiter bis zur Spitze dramatisch.



Wie auf der Grafik zu sehen, öffnet sich die Schere bei Studienabschluss und spätestens mit der Promotion verabschieden Frauen sich in der Regel von einer akademischen Karriere. Während der Frauenanteil bei den Promotionen bei 40% liegt, wird nur jede fünfte Habilitation von einer Frau erworben. Bei den C4-Professuren sinkt ihr Anteil sogar unter 10%. Die Ursachen für diese Gender-Schere sind vielfältig: Neben Fragen der Vereinbarkeit und der langen Qualifikationsphase spielt die Bedeutung männerdominierter Netzwerke bei der wissenschaftlichen Karriere nach wie vor eine maßgebliche Rolle.

Die 2002 eingeführte Juniorprofessur, die auch dazu beitragen soll, den Frauenanteil an den Professuren zu steigern, ging immerhin zu einem Drittel an Frauen. Allerdings bleibt dieser Anteil deutlich unter dem Frauenanteil bei den Promotionen.

Weitere Informationen und Quelledetails zu den Daten erhalten Sie im Internet unter:

[http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9EBBA6F1/hbs/hs.xml/32014\\_57681.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-9EBBA6F1/hbs/hs.xml/32014_57681.html)

### ❖ Europäische Kommission: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 vorgelegt

Auf dem Arbeitsmarkt bestehen nach wie vor gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So verdienen Frauen pro Arbeitsstunde 15 Prozent weniger als Männer und eine Verringerung der massiven Lohnunterschiede zeichnet sich nicht ab. Zudem finden Frauen es nach wie vor schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies sind zentrale Ergebnisse des "Berichtes zur Gleichstellung von Frauen und Männern - 2006", den die Europäische Kommission vorgelegt hat.

Immer noch ist die Beschäftigungsquote der Frauen um 15 Prozent niedriger als die der Männer. Auch die Anzahl von Frauen in Führungspositionen ist gering. Positiv ist jedoch, dass mehr als 75 Prozent der in den letzten fünf Jahren in der Europäischen Union geschaffenen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt wurden.

Der Bericht fordert von den Mitgliedstaaten mehr Unterstützung für Frauen bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Belastungen.

Doch hat die EU im Jahr 2005 auch einige Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt: Der letzte Jahr eingebrachte Vorschlag zur Schaffung eines neuen Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen wird für die entsprechende Bewusstseinsbildung sorgen, und die ebenfalls im Jahr 2005 in Kraft getretenen EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung haben zur Einrichtung neuer nationaler Gleichbehandlungsstellen geführt.

Der vollständige Bericht kann auf den Internetseiten der Europäischen Kommission heruntergeladen werden:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/emplweb/news/news\\_de.cfm?id=129](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=129)



### ❖ Vielfalt gewinnt

An Frauen mit Migrationshintergrund wendet sich die neue Rubrik *Vielfalt gewinnt* des Internetportals [frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de). Portraits von beruflich erfolgreichen Migrantinnen, Servicetipps zu Karrierechancen sowie Links zu regionalen Netzwerken und Projekten finden Sie unter folgendem Link: [http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Vielfalt\\_gewinnt](http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Vielfalt_gewinnt)

## Veranstaltungen

### ❖ Tagung: Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog

Die gemeinsame Tagung der Sektionen Frauen- und Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie in der DGS findet am 28./29. April 2006 in der Sozialforschungsstelle Dortmund statt.

Die Tagung soll einen Beitrag dazu leisten, die Perspektiven der Arbeits- und Industriesoziologie einerseits und der Frauen- und Geschlechterforschung andererseits auf die Bedeutung des Wandels von Arbeit für gesellschaftliche Umbrüche zueinander in Beziehung zu setzen. Zur Diskussion stehen geschlechter- und arbeitssoziologische Diagnosen und Befunde zu gegenwärtig beobachtbaren Entwicklungstendenzen in vier gemeinsamen Forschungsfeldern:

- ❖ Interaktive Arbeit, Wissensarbeit und Privatisierung im Dienstleistungssektor
- ❖ Karrieren, Lebensentwürfe und Arbeitsbiographien im Wandel der Arbeits- und Geschlechterarrangements
- ❖ Arbeiten in der globalen Ökonomie und in den Verhältnissen von 'Gender, Race and Class'
- ❖ Zukunft der Arbeitsgesellschaft

Weitere Informationen: <http://www.sfs-dortmund.de/aktuell/veranst.html>

#### ❖ **Internationaler Kongress: Re-Visionen der Zukunft: Perspektiven der Geschlechterforschung**

Der Kongress mit namhaften VertreterInnen aus der internationalen Geschlechterforschung wird Beiträge aus den Sozial-, Geistes-, Kultur- und Kunstwissenschaften sowie aus Medizin, Natur- und Technikwissenschaften beinhalten. Veranstalter sind neben dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies weitere Zentren und Studiengänge für Geschlechterforschung aus Niedersachsen.

Die wissenschaftliche Diskussion wird entlang von vier zentralen und aktuellen Forschungsthemen geführt, in denen sich die interdisziplinäre Bandbreite der Geschlechterforschung sowie die epistemologische Tragweite von Gender als Wissenschaftskategorie spiegeln:

- ❖ Technologie(n) des Wissens. Re-Visionen des lebenden Körpers
- ❖ Gender, Class, Ethnicity: Ungleichheiten im gesellschaftlichen Transformationsprozess
- ❖ Bilder – Wirklichkeiten: Bedingungen und Inszenierungen geschlechtlicher Subjekte
- ❖ Wissenschaftskultur, Profession und Geschlecht

Der Kongress findet vom 4. Mai – 6. Mai an der TU Braunschweig statt. Weitere Informationen und das Programm finden Sie unter: <http://www.re-visioning-gender.de/>

## ❖ Internationale Tagung: Vielfalt in der Unternehmerschaft – Das Selbstbild von Unternehmerinnen und Unternehmern im internationalen Vergleich

Mit der Tagung, die am 19. Mai 2006 im Inkubator-Zentrum in Gelsenkirchen stattfindet, soll ein kritischer Dialog über historische und aktuelle Diskurse zum weiblichen Unternehmertum angestoßen bzw. weitergeführt werden.

Die Leitthemen der Tagung sind:

- ❖ Das Unternehmertum und das unternehmerische Selbst.
- ❖ Genderspezifische Aspekte in der Entrepreneurship-Forschung
- ❖ Typen von UnternehmerInnen
- ❖ Das Auftauchen des ‚unternehmerischen Selbst‘ und die Folgen z.B. im Hinblick auf die Subjektivierung von Arbeit
- ❖ Das hegemoniale UnternehmerInnenbild
- ❖ Die Work-Life-Balance bzw. Vereinbarkeitsproblematik
- ❖ Die institutionellen bzw. organisationalen Einflüsse auf das UnternehmerInnenentum
- ❖ Die Verknüpfung von Selbstbild und unternehmerischem
- ❖ Erfolg Die Vielfalt der Wachstumsprozesse junger Unternehmen

Das Tagungsprogramm erhalten Sie unter: <http://www.unternehmerinnen.uni-dortmund.de/>



### **Impressum:**

#### **Herausgeberin:**

Büro der Gleichstellungsbeauftragten Universität Duisburg-Essen, März 2006

#### **Redaktionsadresse**

Universitätsstraße 12, 45141 Essen

Fon: 0201/183-4261 Fax: 0201/183-4013

Wir freuen uns über Anregungen oder Kommentare:

E-Mail: [elisabeth.mense@uni-due.de](mailto:elisabeth.mense@uni-due.de) URL: <http://www.uni-due.de/gleichstellungsbeauftragte/>

Alle Angaben, speziell URL-Adressen, sind ohne Gewähr.