

SELBSTREPORT 2020-2027

RÜCKBLICK - EINBLICK - AUSBLICK

Diversity-Re-Audit "Vielfalt gestalten" des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft



INHALT

| S.3 | Präambel |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S.4 | 1. Diversitätsstrategie - Diversity Policies der Universität Siegen |
| | 1.1 Vision, Mission Statement, Begriffsverständnis 1.1.1 Vision |
| | 1.1.2 Mission Statement Diversity: Zukunft menschlich gestalten - Vielfalt erhalten 1.1.3 Verständnis von Diversität und Diversity |
| S.10 | 2. Rückblick: Erzielte Erfolge und Meilensteine des zweijährigen Auditierungsprozesses |
| S.12 | 3. Einblick: Vorgehensweise und Ziele im Rahmen des Re-Audit-Prozesses |
| | 3.1 Organisationsstruktur der Bearbeitung 3.2 Zielsetzung der Arbeitsgruppen 3.2.1 AG Diversity-Strategie,-Struktur &-Kommunikation 3.2.2 AG Diversity in Studium und Lehre 3.2.3 AG Diversity und Forschung 3.2.4 AG Inklusion und Barrierefreiheit 3.2.5 AG Geschlechtliche Vielfalt 3.2.6 AG Diversity-Kultur in der Personalentwicklung |
| S.28 | 4. Kritische Reflexion der bisherigen Umsetzungspraxis der Diversitätsstrategie |
| S.31 | 5. Ausblick: Schwerpunkte und Ziele der Diversity Policies bis 2027 |
| S.33 | 6. Anhang |
| | 6.1 Übersicht Arbeitsgruppen Re-Audit Vielfalt gestalten 6.2 Projektskizze #WirSindAnti – ANTI-Diskriminierung 6.3 Digitale Umfrage: Diskriminierungserfahrungen an der Universität Siegen |

Präambel

Der vorliegende *Selbstreport* der Universität Siegen dient der Reflexion der Diversitätsstrategie und der abschließenden Bilanzierung des seit der erstmaligen Zertifizierung im Februar 2020 Erreichten. Der Report wurde in einem partizipativen Prozess von den Mitgliedern der Steuerungsgruppe und der Kommission für Diversity Policies erstellt und abschließend von der Hochschulleitung am 25. April 2024 unterzeichnet. An dieser Stelle dankt die Steuerungsgruppe, bestehend aus der ehemaligen Prorektorin für Bildung (Prof.' Dr.' Alexandra Nonnenmacher), der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Dr.' Elisabeth Heinrich) und der Referentin für Diversity Policies sowie Projektleiterin des Diversity-Audits (Katharina Miketta), ganz ausdrücklich allen Mitgliedern der Kommission für Diversity Policies sowie allen weiteren engagierten Mitwirkenden in den insgesamt sechs Arbeitsgruppen und den Unterstützer*innen bei der Erstellung des Selbstreports. All jene haben maßgeblich zum Gelingen des Umsetzungsprozesses beigetragen.

Der vorliegende Selbstreport:

- » skizziert in Kürze die am 16. Juli 2020 vom Rektorat und am 19. August 2020 vom Senat beschlossene Diversitätsstrategie der Universität Siegen, die die Grundlage für die weitere Diversity-Arbeit bis zum Re-Audit im Juni 2024 darstellte (1),
- » dokumentiert in Form eines *Rückblicks* die aus dem Erst-Audit resultierenden Erfolge und Meilensteine (2),
- » gewährt einen Einblick in die Herangehensweise an und die gesteckten Ziele für den Re-Audit-Prozess und resümiert, inwieweit diese Entwicklungsziele innerhalb der einzelnen Arbeitsgruppen erreicht werden konnten (3),
- » reflektiert kritisch den Status quo sowie die bisherige Umsetzung(-spraxis) der Diversitätsstrategie und benennt offen existierende Schwachstellen und Nachbesserungspotenziale (4),
- » gibt einen *Ausblick* auf die Themen und Ziele, die zukünftig stärker fokussiert und im Zeitraum bis zu einer eventuellen weiteren Re-Auditierung verfolgt werden sollen (5).

1. DIVERSITÄTSSTRATEGIE

DIVERSITY POLICIES DER UNIVERSITÄT SIEGEN



1. Diversitätsstrategie – Diversity Policies der Universität Siegen

Die Diversity-Strategie "Diversity Policies der Universität Siegen" zielt mit ihrer holistischen Ausrichtung auf die Veränderung der gesamten Organisationskultur ab. Diversity Policies umfassen Strategien für demokratisch verfasste Organisationen sowie die Entwicklung von Beteiligungsformaten, die alle Statusgruppen und alle Bereiche der Institution einbeziehen. Der Ansatz verbindet Bottom-upund Top-down-Elemente, um nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken. Ziel ist die Stärkung unterrepräsentierter Gruppen und die Entwicklung einer diskriminierungsfreien Hochschule. Die Strategie zu Diversity Policies der Universität Siegen zeichnet sich durch Flexibilität und Offenheit aus. Sie soll in regelmäßigen Abständen überarbeitet und somit an sich verändernde Gegebenheiten und Bedarfe angepasst werden. Hierzu bietet das Re-Audit eine erste ideale Gelegenheit!

Gemäß dem Verständnis der Universität Siegen als eine lernende Organisation ist somit eine kontinuierliche Weiterentwicklung garantiert und die Möglichkeit eröffnet, auch zukünftig flexibel auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren zu können.

Mit der strategischen Ausrichtung und nachhaltigen Verankerung von *Diversity Policies* an der Universität Siegen fördern wir gemäß den von uns fokussierten Diversitätsdimensionen (sozioökonomische (Bildungs-)Herkunft, Geschlecht, Familie und sexuelle Orientierung, Behinderung und chronische Erkrankung, Ethnie/Nationalität und Migrationshintergrund) vor allem Strukturentwicklung und Maßnahmen bezogen auf:

- » Bildungs- und Chancengerechtigkeit
- » Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit
- » Inklusion und Barrierefreiheit
- » Internationalität und Interkulturalität sowie
- » Diskriminierungsschutz.

Die von uns formulierten handlungsleitenden Grundsätze sollen – soweit noch nicht geschehen – zukünftig der Förderung einer Organisationskultur dienen, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung, innovativ-kreatives Potenzial und Qualitätsmerkmal verstanden und gelebt werden:

- » Wir sensibilisieren für Chancengerechtigkeit und fördern vielfältige und chancengerechte Bildungswege für Studierende, Weiterbildungswege für Beschäftigte und qualifizierende Bildungswege für Nachwuchswissenschaftler*innen.
- » Wir stärken Flexibilität durch entsprechende Arbeits- und Studienbedingungen, um chancengerechte Teilhabe zu gewährleisten.
- » Wir ermöglichen umfangreiche, hierarchieübergreifende Partizipation aller Akteur*innen der Universität Siegen an Diversity Policies.
- » Wir treten für Antidiskriminierung ein und stellen die Gesamtheit der Studierenden und Beschäftigten in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten in den Mittelpunkt.
- » Wir berücksichtigen Intersektionalität und betrachten Diversitätsdimensionen in ihren jeweiligen komplexen Wechselwirkungen und Folgen.
- » Wir schaffen Nachhaltigkeit durch strukturelle Rahmenbedingungen und überprüfen Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit für einen effizienten Ressourceneinsatz.
- » Wir fördern die **Professionalität** aller Hochschulmitglieder im Umgang mit Diversität.

Maßgeblich für die Umsetzung der Diversity-Strategie sind eine klar und öffentlich formulierte Vision sowie ein deutlich umrissenes Begriffsverständnis einhergehend mit der begründeten Fokussierung

auf einzelne Diversitätsdimensionen (Kap. 1.1) und ein Konzept für eine strukturelle Verankerung des Themas sowie die Ausstattung mit personellen und finanziellen Ressourcen (Kap. 1.2).

1.1 Vision, Mission Statement, Begriffsverständnis

1.1.1 Vision

Diversity ist an der Universität Siegen gelebte Kultur und selbstverständliche Praxis des Umgangs miteinander sowie in allen Handlungsfeldern des Hochschulmanagements. Die Universität Siegen verfügt bezogen auf Diversity zukünftig über klare Strukturen und Zuständigkeiten auf Hochschulleitungs- und operativer Ebene, bietet Informations-, Unterstützungs- und Weiterbildungsangebote an und bekennt sich auch öffentlichkeitswirksam zur Vielfalt ihrer Angehörigen.

1.1.2 Mission Statement Diversity: Zukunft menschlich gestalten – Vielfalt erhalten

Die Universität Siegen begreift die Diversität ihrer Angehörigen als Basis, Potenzial und Chance wissenschaftlichen Fortschritts. Sie fördert eine Hochschulkultur der Wertschätzung, Offenheit und Toleranz, in der alle ihre Mitglieder ihre individuellen Fähigkeiten entfalten und einbringen können. Die Universität sieht es als ihre Aufgabe, zu Arbeits-, Studien- und Lebensbedingungen unter Einhaltung der Sozialstandards beizutragen, die es allen Studierenden, Beschäftigten und Wissenschaftler*innen erlauben, sich bestmöglich zu entwickeln und ihre Verantwortung in Arbeitswelt, Familie und Gesellschaft wahrzunehmen. Alle Mitglieder der Universität sollen darin unterstützt werden, aktiv zu einer barriere- und diskriminierungsarmen Hochschule und damit zur Erfüllung struktureller Chancengerechtigkeit beizutragen.

Durch die Erweiterung der im Leitbild der Universität Siegen verankerten Maxime Zukunft menschlich gestalten durch den Zusatz Vielfalt erhalten als Leitsatz für unsere Diversity Policies kommt zweierlei zum Ausdruck: Einerseits meint erhalten, dass wir die Vielfalt unserer Studierenden und Mitarbeiter*innen bewahren, wertschätzen und fördern. Andererseits kommt mit diesem Leitsatz zum Ausdruck, dass sich die Universität auch nach außen hin öffnet, um noch diverser zu werden, auch bisher unterrepräsentierte Gruppen aktiv zu rekrutieren und dadurch vielfältigere Studierende und Beschäftigte zu erhalten. Dies bezieht sich zum einen auf alle talentierten Studierenden, für die der Zugang zur Universität aufgrund individueller oder struktureller Voraussetzungen bislang erschwert war. Zum anderen impliziert es die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftler*innen sowie hervorragenden Beschäftigten, die die Universität Siegen mit ihren vielfältigen Potenzialen und Talenten noch stärker als zuvor unterstützen sollen.

1.1.3 Verständnis von Diversität und Diversity

Das Diversity-Verständnis der Universität Siegen basiert auf den demokratischen Werten *Chancengerechtigkeit, Inklusion, Partizipation* und *Antidiskriminierung*.

Während wir die Begriffe Vielfalt und Diversität synonym und zur Beschreibung einer wahrnehmbaren Gegebenheit verwenden, verstehen wir unter Diversity ein Konzept für den bewussten (hochschul-)politischen, strategischen Umgang mit dieser Vielfalt und deren wertschätzende Anerkennung in ihren Unterschieden sowie Gemeinsamkeiten. Diversity orientiert sich nicht an Defiziten des Individuums oder versucht Lösungen für deren vermeintliche Probleme aufzuzeigen. Vielmehr geht es bei Diversity darum, die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen von Menschen zu erkennen und sie als Potenzial zu begreifen, zu fördern und Synergien entstehen zu lassen. Dabei wird eine intersektionale Perspektive eingenommen, die die gegenseitige Verschränkung und das Zusammenwirken verschiedener Diversitätsdimensionen im Kontext gesellschaftlicher und institutioneller Machtverhältnisse berücksichtigt.

Innerhalb der Hochschule ist uns wichtig, Diversität auf allen Ebenen (Studium, Lehre, Forschung und Hochschuladministration) zentral und dezentral in den Blick zu nehmen und im Austausch miteinan-

der, gemeinsam über Hierarchieebenen hinweg Maßnahmen zum chancengerechten Umgang mit Diversität zu implementieren und umzusetzen. Nur so können nach unserem Verständnis nachhaltige, strukturelle und für alle Angehörigen der Universität Siegen gewinnbringende Veränderungen erwirkt werden. Zentrale Ziele dabei sind der Abbau von (struktureller) Diskriminierung und die Förderung von Chancengerechtigkeit.

In einem ganzheitlich-systemisch verstandenen Umgang mit Diversität ist es grundlegende Voraussetzung, multidimensional und intersektional zu arbeiten. Die *Four Layers of Diversity* nach Gardenswartz und Rowe (2003) bieten aufgrund ihrer Anschaulichkeit eine gute, wenn auch eher statisch ausgerichtete Möglichkeit, Diversitätsdimensionen darzustellen. Wie auch an anderen Hochschulen wurde die Übertragung des Modells auf den Hochschulkontext von Leicht-Scholten (2012) als Grundlage genommen, um die Diversitätsdimensionen der Universität Siegen abzubilden.

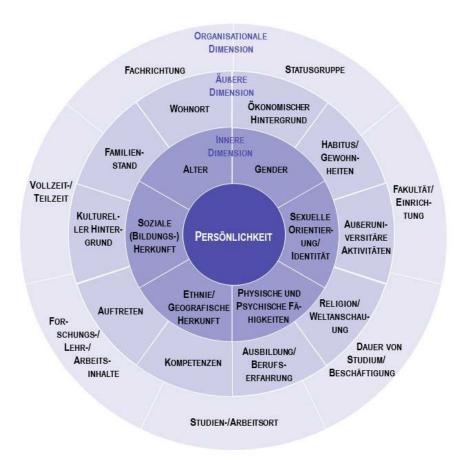


Abbildung 1: Diversitätsdimensionen an der Universität Siegen

Im Zuge der Strategieentwicklung wurden zu Beginn des Erst-Audits alle abgebildeten Diversitätsdimensionen vor dem Hintergrund bestehender Gegebenheiten an der Universität Siegen beleuchtet und in einem strukturierten Prozess Schwerpunkte gesetzt, denen in einer ersten Phase bis zum Re-Audit im Jahr 2024 besondere Bedeutung zukommen sollte, ohne dabei andere Dimensionen gänzlich aus dem Blick zu verlieren. Hierbei wurden vier Bereiche identifiziert, denen die Universität Siegen bereits eine besondere Bedeutung beimisst, die sie gerne weiter ausbauen möchte oder die aufgrund der bestehenden Studierendenstruktur einen besonderen Fokus benötigen.

In den letzten Jahren fokussierten sich die *Diversity Policies* der Universität Siegen – wie bereits weiter oben kurz erwähnt – insbesondere auf folgende vier, eher personenbezogene und vom Individuum unveränderbare Bereiche:

- » Sozioökonomische (Bildungs-)Herkunft
- » Geschlecht, Familie und sexuelle Orientierung
- » Behinderung und chronische Erkrankung
- » Ethnie/Nationalität und Migrationshintergrund

Selbstverständlich müssen *Diversity Policies* neben personenbezogenen Aspekten allerdings auch verhaltensbezogene Aspekte wie Denkhaltungen, Kommunikations- und Arbeitsstile sowie Lernverhalten und -strategien als Diversity-Kompetenz berücksichtigen. Auch diese verhaltensbezogenen Aspekte sind divers, individuell verschieden und leiten sich nicht quasi automatisch aus bestimmten personenbezogenen Merkmalen ab (vgl. De Ridder 2012, S. 18).

1.2 Organisation, strukturelle Verankerung und dauerhafte Ressourcenabsicherung

Das Thema Diversity war an der Universität Siegen bis Februar 2024 unmittelbar beim Rektor/bei der Rektorin angesiedelt, der*die zur Wahrnehmung der Aufgaben eine Person aus dem Kreis der Prorektor*innen benannte. Für die Rektoratsperiode seit der Erst-Auditierung von 2020 bis 2024 übernahm das Ressort "Bildung" (Prorektorin Prof.' Dr.' Alexandra Nonnenmacher) die Verantwortung für Diversity. Seit dem 1. März 2024 übernimmt die Prorektorin für Nachwuchs, Diversity und Internationales (Prof.' Dr.' Petra Vogel) den Bereich Diversity. Die Verankerung von Diversity auf der Ebene der Hochschulleitung sowie im Leitbild der Hochschule drückt die Ernsthaftigkeit der Absichtserklärung unserer Hochschule aus. Hierdurch rückt das Thema Diversität in die stetige reflexive Selbstvergewisserung der Hochschule über ihren Auftrag und über die Bedingungen ihres Handelns. Mit dem Leitbild signalisiert die Hochschulleitung ihre Verantwortung für die Realisierung der Diversity Policies und für die Bereitstellung der benötigten (infra-)strukturellen, personellen und finanziellen Ressourcen. Es reicht jedoch nicht aus, das Thema ausschließlich auf die Ebene der Hochschulleitung zu konzentrieren. Die Hochschulleitung kann top-down allein förderliche Strukturen schaffen. Diversity nimmt allerdings erst in der gelebten Praxis Gestalt an und ist abhängig von einer lebendigen Bottom-up-Kultur.

Um eine Bottom-up-Kultur weiterzuentwickeln und zu fördern, die jeweiligen Akteur*innen zu vernetzen und ihre Tätigkeiten sichtbarer zu machen sowie durch das Erst-Audit bereits laufende Prozesse weiterzuführen, bedurfte es nachhaltiger struktureller Rahmenbedingungen mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen auf operativer Ebene in enger Verzahnung mit bereits bestehenden Strukturen wie der *Gleichstellungsarbeit¹* sowie dem *Servicebüro Inklusive Universität Siegen²*. Eine derartige Struktur mit klaren Zuständigkeiten verantwortet in enger Abstimmung mit dem zuständigen Prorektorat die Umsetzung der *Diversity Policies* sowie die wissenschaftlich fundierte Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von Strategien und diversitätsbezogenen Angeboten und Maßnahmen an der Universität Siegen auf zentraler und dezentraler Ebene. Hierdurch

Die Arbeit in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie war bereits zu Beginn des Erst-Audits sehr weit fortgeschritten. Auf der Basis eines fest etablierten Gleichstellungskonzepts konnten bereits vielfältige Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter an der Universität Siegen beitragen: Seit 2006 ist die Universität Siegen als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Seit 2009 erhielt sie in jeder Vergaberunde turnusmäßig alle drei Jahre das Prädikat TOTAL E-QUALITY für eine vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik (seit 2021 mit dem Add On Diversity. Auch in der vierten Runde bewarb sich die Universität Siegen 2023 erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm IV.

Seit 2017 verfügt die Universität Siegen über ein Servicebüro Inklusive Universität, welches seitdem intensiv am Aufund Ausbau des Serviceangebots für behinderte und chronisch kranke Studierende und Beschäftigte arbeitet. Auch Lehrende werden im Umgang mit betroffenen Studierenden unterstützt. Über regelmäßige hochschulweite Aktionstage macht es die Angebote sichtbar und trägt zur Sensibilisierung der Hochschulmitglieder für das Thema Inklusion bei. Sowohl die Koordinatorin des Servicebüros (Dr.' Sonja Weber-Menges) als auch die Referentin für Diversity Policies wirkten zudem am Inklusionsbericht der Stadt Siegen mit.

werden gleiche Bildungschancen und eine diskriminierungsfreie Hochschulkultur angestrebt. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wurde im März 2020 die volle Stelle einer Referent*in für Diversity Policies auf Dauer (TV-L 13) eingerichtet und besetzt, um das Thema nachhaltig zu adressieren. Die Referent*in für Diversity Policies bildet die *notwendige Schnittstelle zwischen Hochschulleitung und operativer Ebene* und arbeitet dabei eng strategisch/konzeptionell mit dem zuständigen Prorektorat, den Institutionen und Einrichtungen in Lehre, Wissenschaft und Verwaltung mit Diversity-Bezug und insbesondere dem <u>Gleichstellungsbüro</u> und dem <u>Servicebüro Inklusive Universität Siegen</u> zusammen.³ Zu den zentralen Aufgaben zählen: Konzept- und Strategieentwicklung, Geschäftsführung der sion für Diversity Policies, Sensibilisierungsarbeit, Diversity Consulting, Qualitätsentwicklung und sicherung, Öffentlichkeitarbeit für die Bereiche Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung, hochschulinterne und externe Kooperations- und Netzwerkarbeit sowie Wissenstransfer und Gremienarbeit. Der Referentin für Diversity Policies stehen jährliche finanzielle Mittel in Höhe von <u>1500 Euro</u> zur Verfügung.

Zentrales Instrument bei der Planung, (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von Diversitymaßnahmen ist die Kommission für Diversity Policies (Geschäftsordnung), die die ehemalige Senatskommission für Bildungswege und Diversity und den Lenkungskreis des Diversity Erst-Audits Anfang 2021 sinnvoll zusammengeführt hat und sich aus relevanten Akteur*innen aller Status- und Betroffenengruppen und Einrichtungen im Bereich Diversity zusammensetzt. Die stimmberechtigten Mitglieder der Kommission werden vom Senat auf Vorschlag einer Vorbereitungsgruppe gewählt. Durch diese in der Grundordnung festgehaltene besondere Errungenschaft wird sichergestellt, dass die Kommissionsmitglieder vorzugsweise über Expertise im Bereich Diskriminierung, Chancenungleichheit und



Abbildung 2: Workshop der Kommission für Diversity Policies

Marginalisierung verfügen, z.B. aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer marginalisierten gesellschaftlichen Gruppe, ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, ihres zivilgesellschaftlichen Engagements oder ihrer beruflichen Erfahrung.⁴ Die Kommission für Diversity Policies dient der Beratung des Rektorats, des Hochschulrats und der Fakultäten insbesondere in Bezug auf alle Angelegenheiten, welche die Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit aller Mitglieder der Universität und die Anerkennung ihrer Vielfalt betreffen (vgl. §25 Abs.1 Grundordnung).

Im Rahmen des Erst-Audits wurden unterschiedliche Modelle der strukturellen Verankerung von Diversity diskutiert. Aufgrund bereits historisch gewachsener Strukturen wurde entschieden, Gleichstellung, Inklusion und Diversity zwar eng miteinander zu verzahnen, das Gleichstellungs- und Familienservicebüro, das von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird, jedoch als separate eigenständige Einheit zu belassen. Die enge Zusammenarbeit wird in der Praxis durch gemeinsam realisierte Projekte gewährleistet sowie durch die gegenseitige Anwesenheit & Mitarbeit in den jeweiligen Kommissionen und Arbeitsgruppen.

Die Vorbereitungsgruppe sorgt dafür, dass **alle** Studierenden und Beschäftigten über anstehende Wahlen und die zu bildende Kommission informiert werden. Interessent*innen für eine Kandidatur legen der Vorbereitungsgruppe sodann in einem kurzen Statement dar, warum Sie sich für die Mitarbeit in der Kommission für Diversity Policies interessieren.



2. Rückblick: Erzielte Erfolge und Meilensteine des zweijährigen Auditierungsprozesses

An dieser Stelle soll lediglich schlaglichtartig auf die maßgeblichen Erfolge und einschlägigen Meilensteine des zweijährigen Auditierungsprozesses zurückgeblickt werden, die zusammengenommen die Ausgangssituation für den Re-Audit-Prozess darstellten. Die Arbeit erfolgte in Arbeitsgruppen entlang der Handlungsfelder Strategie und Struktur, Studium und Lehre, Inklusion und Barrierefreiheit, Kommunikation und Partizipation sowie Personalentwicklung:

- ✓ Entwicklung einer hochschulspezifischen Diversity-Strategie
- ✓ Implementierung nachhaltiger Strukturen auf Hochschulleitungs- und operativer Ebene
 - Stelle Referentin für Diversity Policies angebunden an das Ressort für Bildung; seit 1. März 2024 an das Prorektorat für Nachwuchs, Diversity und Internationales
- ✓ Einrichtung der Kommission für Diversity Policies (§25 Grundordnung) & Erarbeitung einer Geschäftsordnung
- ✓ Verbesserung der internen Kommunikation
 - Gremienarbeit, Berichtswesen (Senat & Hochschulrat), regelmäßige (Hochschul-) öffentlichkeitswirksame Aktionen
- ✓ Erhöhung der in- und externen Sichtbarkeit
 - Einrichtung der <u>Diversity Homepage</u>, Aktualisierung des Digital Diversity-Guides, regelmäßige Beteiligung am Diversity Tag, bundesweite Vernetzung⁵, Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, Pressearbeit
- Ausweitung der Ansprache und Angebote für diverse & unterrepräsentierte Studierende
- ✓ Ausbau des Beratungs- und Unterstützungsangebots des Servicebüros Inklusive Universität Siegen (für Studierende & Mitarbeiter*innen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung)
- ✓ Etablierung von Diversity im Employee Life Cycle
 - Integriertes PE-Konzept, PE-Kollegium, Prädikat TOTAL E-QUALITY inkl. Add On Diversity seit 2021
- ✓ Entwicklung von Qualitätskriterien Gender & Diversity für ein ganzheitliches Qualitätsmanagement
- ✓ Diversitätssensible Gestaltung der Nachwuchsförderung
 - Frauenspezifisches Mentoring FraMeS mit internationalen Kohorten, Soziale Härtefallstipendien, Workshops des House of Young Talents
- ✓ Richtlinie für einen respektvollen Umgang Antidiskriminierungsrichtlinie

Die zuständige Prorektorin ist bundesweit mit allen Amtsinhaber*innen für Diversity auf Hochschulleitungsebene vernetzt. Die Referentin für Diversity Policies ist bereits seit 2016 Mitglied des bundesweiten Netzwerks Diversity an Hochschulen. Sie ist ebenfalls Mitglied des Netzwerks Antidiskriminierung an Hochschulen sowie im Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre. Zudem arbeitet sie mit in der 2024 neu gegründeten AG Gender und Diversity-Consulting. Diese AG verfolgt den Auftrag, Maßnahmen und Strukturentwicklungen im Zusammenhang mit Diversität zu sammeln, die in Forschungsverbünden umgesetzt werden könnten. Diese sollen dann an die DFG weitergegeben werden für die Weiterentwicklung der Verwendungsrichtlinien.

3. EINBLICK

VORGEHENSWEISE & ZIELE IM RAHMEN
DES RE-AUDIT-PROZESSES



3. Einblick: Vorgehensweise und Ziele im Rahmen des Re-Audit-Prozesses

Nach dem anstrengenden und für alle kräftezehrenden Erst-Auditierungsprozess, der im Februar 2020 mit der Zertifizierung endete, wurde allen Beteiligten eine Atempause gegönnt. Zudem ereilte



Abbildung 3: Übergabe der Zertifizierungsurkunden durch den Stifterverband (vlnr.: K. Miketta, Prof.' Dr.' A. Nonnenmacher, Dr. Volker Meyer-Guckel)

uns im März 2020 die Corona-Pandemie, was ebenfalls dazu beitrug, dass andere Themen zunächst Vorrang hatten. Anfang März startete die Zusammenarbeit zwischen der neuen Prorektorin für Bildung und der neu eingerichteten Stelle einer Referentin für Diversity Policies. Es folgten die Einrichtung der Kommission für Diversity Policies inklusive der Erarbeitung einer Geschäftsordnung (in Kraft seit 11. Juni 2021) sowie die umfangreiche Bewerbung für das Prädikat TOTAL E-QUALITY mit dem Add On Diversity, welches

der Universität Siegen für ihr Engagement dafür, Chancengleichheit herzustellen, im Oktober 2021 verliehen wurde. In ihrer Begründung hob die Jury für den Bereich Diver-

sity lobend hervor, dass die Schaffung einer festen Stelle im Prorektorat für Bildung der strategischen und operativen Behandlung der Thematik starken Aufwind gegeben habe. Ebenfalls wurden die Richtlinie für einen respektvollen Umgang (Antidiskriminierungsrichtlinie) sowie die Auszeichnung mit dem Zertifikat "Vielfalt gestalten" positiv gewürdigt. Die digitale <u>Diversity Woche</u> 2021 stand unter dem Motto #SeeTheUnseen - Psychische Gesundheit in Studium, Lehre und Arbeitsalltag an der (digitalen) Universität Siegen. Mit zahlreichen Angeboten für alle Hochschulangehörigen wollten wir ein positives Gegengewicht schaffen zu der für alle beschwerlichen Zeit aufgrund der Corona-Pandemie. Gerahmt wurde die Diversity Woche durch eine hochschulweite <u>Challenge</u> zum Schwerpunktthema, durch welche die Möglichkeit eröffnet wurde, psychische Herausforderungen kreativ aufzuarbeiten. Zudem wurden bunte Lesezeichen mit motivierenden Sprüchen zum Schmunzeln und Nachdenken verteilt, die das Team von UniPrint beisteuerte. Für die digitale Diversity Woche wurde ein <u>Code of Conduct</u> für digitale Veranstaltungen an der Universität Siegen entwickelt, der inzwischen hochschulweit genutzt wird.

Die Universität Siegen entschied sich per Rektoratsbeschluss am 1. September 2022 offiziell für die Durchführung der Re-Auditierung im Zertifikatsprogramm *Vielfalt gestalten* des Stifterverbandes. Hiermit galt es, den passenden Zeitpunkt für die Durchführung des Peer Review-Tags zu finden. Gemeinsam mit der Kommission für Diversity Policies wurde die Entscheidung getroffen, den Peer Review-Tag erst im Jahr 2024 zu absolvieren, nicht bereits mit dem regulären Ablauf des Zertifikats in 2023.⁷ Hintergrund dieser Entscheidung war die für Januar 2023 angesetzte Rektoratswahl. Es wurde als sinnvoll erachtet, das Re-Audit zusammen mit dem neuen Rektorat abzuschließen. Die Rektoratsbildung wurde jedoch erst im Februar 2024 abgeschlossen.

Seit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2017 beteiligt sich die Universität Siegen mit jährlich wechselnden Schwerpunktthemen am bundesweiten Diversity Tag. Durch die wechselnden Themen gelingt es im Rahmen des Diversity Tages, unterschiedlichste Akteur*innen an der Hochschule zusammenzubringen, die sich sowohl an der Planung als auch an der Umsetzung des jeweiligen Programms beteiligen.

Sofern die jeweilige Hochschule gegenüber dem Stifterverband rechtzeitig vor regulärem Ablauf des Zertifikats (Februar 2023) ihr verbindliches Interesse bekundet, am Re-Audit teilzunehmen, besteht die Möglichkeit, den Peer Review Tag so zu terminieren, wie es zu den internen Prozessen der Hochschule passt. Bis 2025 muss der Prozess (Selbstreport & Peer Review) jedoch spätestens abgeschlossen sein, ansonsten erlischt die Gültigkeit des Zertifikats.

3.1 Organisationsstruktur der Bearbeitung

Bereits im Januar 2022 starteten die systematischen internen Vorbereitungen auf das Re-Audit, indem die Arbeitsgruppen, die bereits im Erst-Audit gebildet wurden, ihre Arbeit in z.T. veränderter Zusammensetzung wiederaufnahmen.⁸ Neu hinzu kamen die Arbeitsgruppen *Diversity und Forschung* sowie *Geschlechtliche Vielfalt*, welche sich in der Zwischenzeit bottom up aus engagierten Studierenden und Beschäftigten gebildet hatte. Insgesamt arbeiteten somit sechs Arbeitsgruppen an der Realisierung ihrer gewählten Ziele zur Umsetzung der Diversity-Strategie:

- » AG 1 Diversity-Strategie, -Struktur & -Kommunikation (Leitung: Nonnenmacher)
- » AG 2 Diversity in Studium und Lehre (Leitung: Özcan / Jabs)
- » AG 3 Diversity und Forschung (Leitung: Miketta)
- » AG 4 Inklusion und Barrierefreiheit (Leitung: Weber-Menges)
- » AG 5 Geschlechtliche Vielfalt (Leitung: Wagener-Rösch / Hees)
- » AG 6 Diversity-Kultur in der Personalentwicklung (Leitung: Negnal)

Die Referentin für Diversity Policies übernahm wie auch im Erst-Audit die Projektleitung des Re-Audit-Prozesses. Die Steuerungsgruppe, die die strategische Planung und Steuerung des Prozesses übernimmt, blieb ebenfalls unverändert und umfasste die für Diversity zuständige Prorektorin für Bildung Prof. Dr. Alexandra Nonnenmacher, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Dr. Elisabeth Heinrich sowie die Referentin für Diversity Policies und Projektleiterin Katharina Miketta. Die Kommission für Diversity Policies, der auch die Mitglieder der Steuerungsgruppe angehören, übernahm über den gesamten Bearbeitungsprozess hinweg die Funktion des damaligen Lenkungskreises. De des Kommissionsmitglied ordnete sich jeweils einer oder mehrerer Arbeitsgruppen zu. Das aus dem Erst-Audit stammende, wertvolle und geschätzte Instrument zur kollegialen Beratung, das Diversity-Forum, wurde ebenfalls aufrechterhalten. So stand und steht die Projektleiterin nach wie vor in regelmäßigem Kontakt zu den Vertreter*innen der anderen Hochschulen unserer Kohorte (vgl. Organisationsstruktur Abb. 2):



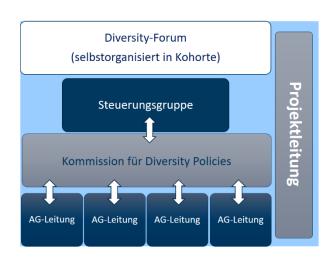


Abbildung 4: Organisationsstruktur des Re-Audit-Prozesses an der Universität Siegen

⁸ Ein Überblick über die Mitglieder aller Arbeitsgruppen befindet sich im Anhang.

Die jetzige Referentin für Diversity Policies, Katharina Miketta, leitete das Erst-Audit an der Universität Siegen damals noch in ihrer Funktion als Persönliche Referentin der ehemaligen Prorektorin für Bildungswege und Diversity.

Im April 2023 wurde die Kommission für Diversity Policies neu gewählt, was eine veränderte Zusammensetzung zur Folge hatte. Die neuen Kommissionsmitglieder mussten somit zunächst mit dem Audit Vielfalt gestalten vertraut gemacht werden.

Im März und April 2022 fanden die jeweiligen Auftakttreffen der insgesamt sechs Arbeitsgruppen statt. Schwerpunkte dieser Auftakttreffen waren sowohl die Wahl einer AG-Leitung als auch die Ziel-Priorisierung für die Arbeit der AG basierend auf den im Strategiepapier formulierten übergeordneten Zielen entlang der Handlungsfelder (vgl. Strategiepapier ab Seite 9ff). Die Aufgabe der AG-Leitung ist es, eine effizient arbeitende AG zusammenzustellen, regelmäßige AG-Treffen anzuberaumen (mind. 2x im Semester), die Zielumsetzung & -erreichung sicherzustellen, der Kommission regelmäßig über die Arbeitsfortschritte der AG zu berichten und abschließend die Arbeit der AG im Rahmen des Selbstreports vorzustellen (vgl. Kap. 3.2). Eine erste Vorstellung der AG Ziele fand am 11. Oktober 2022 in der Kommission für Diversity Policies statt. In Rahmen dieser Sitzung wurden die Ziele konkretisiert und eruiert, ob sich ein thematischer bzw. inhaltlicher roter Faden über alle AGs hinweg erkennen lässt. Zudem wurde herausgearbeitet, welche Projekte sich als sog. "Leuchttürme" für den Re-Audit-Prozess eignen könnten. Als inhaltlicher Schwerpunkt konnte das Thema Antidiskriminierung bzw. Diskriminierungsschutz identifiziert werden. Als Leuchtturm-Projekte fungieren:

- » Verbesserung des systematischen Diskriminierungsschutzes / Ausbau der Anti-Diskriminierungsarbeit an der Universität Siegen (beteiligte AGs 1, 2 und 6)
- » Entwicklung eines Aktionsplans Inklusion (AG 4)
- » TINklUSive Hochschule Commitment zu Geschlechtlicher Vielfalt stärken (AG 5)
- » Weiterbildungs-Zertifikat: Managing Gender & Diversity in Forschung, Lehre und Verwaltung (AG 6)

Eine zweite kurze Vorstellung des Arbeitsstandes der AGs vor der Kommission für Diversity Policies erfolgte am 24. Oktober 2023. Die Arbeitsgruppen hatten danach bis zur Erstellung des Selbstreports (Anfang 2024) Zeit, ihre Ziele zu verfolgen und die damit verbundenen Projekte weiter voranzutreiben. Über die autonome Arbeit in den sechs Arbeitsgruppen, die Weiterentwicklung in den jeweiligen Handlungsfeldern respektive Bereichen und die erzielten Ergebnisse gibt das folgende Kapitel nähere Auskunft.

3.2 Zielsetzung der Arbeitsgruppen

Arbeitsgruppen entlang der Handlungsfelder (vgl. Strategiepapier S. 9 ff.) AG 1 AG 2 AG 4 AG 5 AG 6 Diversity-Strategie / Diversity in Studium & Inklusion & Geschlechtliche **Diversity-Kultur in** -Struktur & Vielfalt Barrierefreiheit Lehre der Kommunikation Personalentwicklung Leitung: F. Hees & K. Miketta Leitung: Prof' Nonnenmacher Leitung: Katharina Jabs Leitung: Miketta Leitung: Dr.' Weber-Menges Leitung: Prof`.' Negnal Erarbeitung eines Aufbau eines Sichtbarmachung & **Diversity Consulting für** (An-)Sprache Professionalisierung / Antragsstellende (DFG) Formulierungshilfen & Diskriminierungs-Diskriminierungs Diversitätssensible bzw. diverse Zielgrupper schutzes (Überarbeitung erfahrungen Studierender (Lehrende, geschlechtsneutrale Formulare & Führungskräfte Kampagne #WirSindAnti) respektyollen Umgang Dokumente / Beratende etc.) im Start der Umfrage zum E-Mail-Signaturen Hinblick auf Workshop mit ADS etc.) Antidiskriminierung & **Diversity Tag 2023** Machtmissbrauch Digitale Barrierefreiheit Aktualisierung der Strategie zur Aktualisierung / Diversitätsgerechte Veranstaltungsreihe im Neuauflage des Digital Einbeziehung der Tagungsgestaltung Empfehlungen/des Rahmen des Diversity Fakultäten in die **Diversity Guides** (Erstellung eines Leitfadens für gender-Tages 2024 zu den **Diversity Policies /** Leitfadens) und diversitätsgerechte Themen Sprache, Schrift & Diskriminierung & Broschüre Bildmaterial Machtmissbrauch Veranstaltungsplanung **Neue Diversity-**Unterstützung bei Vernetzung von **Begehung GRK** (Diversity-Tag 2022, des neuen CDs) IDAHOBIT*) /

Abbildung 5: Arbeitsgruppen & deren Ziele im Re-Audit-Prozess

¹¹ Zwischen Januar und März wurden weitere AG-Mitglieder aus der Hochschule rekrutiert, die geeignet und motiviert waren, an den jeweiligen Themen (weiter)zuarbeiten.

Im Vorfeld haben alle AGs Ziel- und Meilensteinpapiere angefertigt, die bis Juli/August an die Projektleitung zu senden waren. Den Kommissionsmitgliedern wurde die Gesamtübersicht aller Ziel- und Meilensteinpapiere dann als Diskussionsgrundlage für die Sitzung am 11.10. vorgelegt.

3.2.1 AG Diversity-Strategie, -Struktur & -Kommunikation

Die AG Diversity-Strategie, -Struktur & -Kommunikation ist personell nahezu identisch mit der Steuerungsgruppe (vgl. Kap.3.1). Wie in allen anderen AGs auch wurde die erste Sitzung in größerer Runde genutzt, um die im <u>Strategiepapier</u> formulierten Ziele für dieses Handlungsfeld zu sichten und zu entscheiden, welche Ziele bis zum Peer Review im Rahmen des Re-Audits priorisiert verfolgt werden sollten.¹³ Für die Umsetzung der drei gesetzten Ziele trafen sich die AG-Mitglieder in einer für das jeweilige Ziel/Projekt sinnvollen Zusammensetzung, um effizient mit den personellen und zeitlichen Ressourcen umzugehen.

1. Aufbau eines systematischen Diskriminierungsschutzes

Die AG erachtet es als dringend geboten, den Diskriminierungsschutz aller Hochschulangehörigen weiter auszubauen und zu professionalisieren. Es existiert zwar eine Antidiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie für einen respektvollen Umgang), die auch Studierende miteinschließt, ¹⁴ allerdings ist diese bisher innerhalb der Hochschule kaum bekannt. Sie ist außerdem aktualisierungsbedürftig. Zudem sind die unterschiedlichen Beratungs- respektive Anlaufstellen weder in Gänze professionell geschult noch untereinander bzw. miteinander vernetzt, sodass keine allgemeinen Aussagen darüber getroffen werden können, welche Diskriminierungserfahrungen oder -fälle an unserer Hochschule (gehäuft) auftreten. Eine separate Antidiskriminierungsberatungsstelle mit dafür professionell ausgebildetem Personal existiert bislang nicht. Auch für rassistische Diskriminierung gibt es keine ausgewiesene Anlaufstelle. ¹⁵ Innerhalb eines derartig großen Projekts ergeben sich folgende Teilziele, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitsgruppen 2 und 6 auch über den Re-Audit-Prozess hinaus intensiv verfolgt werden:

- a) Aktualisierung der Richtlinie für einen respektvollen Umgang (noch ausstehend)
- b) Regelmäßiger Austausch & Schulungsangebote für Beratende (AG 6)
- c) Sichtbarmachung von Beschwerdewegen / Beratungsangeboten (AG 2)

Hiermit wird dem sowohl innerhalb der <u>Diversity-Strategie</u> als auch der <u>Richtlinie für einen respekt-vollen Umgang</u> und des <u>Verhaltenskodex'</u> (vgl. § 2) formulierten Anspruch einer diskriminierungsfreien Organisationskultur Rechnung getragen. Zudem wird die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für den Prozess des Aufbaus eines systematischen Diskriminierungsschutzes an unserer Universität im Rahmen des Diversity Tages 2024 zum Thema *Diskriminierung und Machtmissbrauch im Hochschulkontext* beratend hinzugezogen.

Für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes und den Aufbau bedarfsgerechter Angebote und Beratungsstrukturen ist es zunächst in einem ersten Schritt unumgänglich und notwendig zu eruieren, welche Erfahrungen unsere Studierenden diesbezüglich im universitären Alltag machen, denn bisher wissen wir darüber nur wenig. Genau an diesem Punkt setzt die im Rahmen der Vorbe-

¹³ Einige für dieses Handlungsfeld zentrale Ziele wie die nachhaltige strukturelle Verankerung von Diversity auf Hochschulleitungs- und operativer Ebene sowie die Etablierung der Kommission für Diversity Policies konnten bereits vorab realisiert werden (vgl. Strategiepapier S. 9f).

¹⁴ Im Gegensatz zu Beschäftigten sind Studierende an der Hochschule nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und somit durch die in § 13 vorgesehene AGG Beschwerdestelle vor Diskriminierung geschützt.

Die Beratung ist an der Universität Siegen auf unterschiedliche Anlaufstellen verteilt. Im Falle von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts können sich Betroffene an die Gleichstellungsbeauftragte wenden, im Falle von Diskriminierung aufgrund von gesundheitlicher Beeinträchtigung ans Servicebüro Inklusion oder die SBV. Andere Diversitätsdimensionen werden nicht direkt adressiert. Ansonsten werden in der Antidiskriminierungsrichtlinie als Anlaufstellen noch folgende aufgezählt: Personalräte, Psychosoziale Beratung (gibt es nicht mehr), Dienstvorgesetzte bzw. Personaldezernent, Vorgesetzte und Führungskräfte, Jugend- und Ausbildungsvertretungen, AStA, Fachschaften. Eine derartige teils diffuse Aufzählung wirkt willkürlich und beliebig und wenig vertrauenserweckend. Des Öfteren werden Beschwerden an die Referentin für Diversity Policies gerichtet, die in der Richtlinie nicht auftaucht. Klare Zuständigkeiten und eindeutig formulierte Beschwerdewege würde es Betroffenen erleichtern, sich gezielt Hilfe & Beratung suchen zu können.

reitungen auf das Re-Audit ins Leben gerufene und nahezu alle AGs verbindende Anti-Diskriminierungskampagne #WirSindAnti an, an deren Anfang eine von AG 2 durchgeführte Umfrage unter Studierenden steht (siehe unten).

2. Aktualisierung der Diversity-Homepage

Am 1. März 2022 hat die Universität Siegen ein neues Corporate Design eingeführt. Die <u>Diversity Homepage</u> ist 2016 anlässlich der Einrichtung des ehemaligen Prorektorats für Bildungswege und Diversity noch recht rudimentär angelegt worden. Seitdem haben sich die Diversity Policies erheblich weiterentwickelt, was sich jedoch noch nicht in der alten Homepage-Struktur erkennen lässt. Aus diesem Grund entschied sich die AG für das Projekt "Aktualisierung der Diversity Homepage", womit auch eine Überführung ins neue Corporate Design der Universität einhergeht. Die Kommission für Diversity Policies unterstützt dieses Vorhaben ausdrücklich und spricht sich am 24. Oktober 2023 für eine temporäre Aufstockung der Stelle des AG-Mitglieds Kai Hilpisch aus, der die Referentin für Diversity Policies für drei Monate bei der Neugestaltung der Diversity Homepage unterstützt (Aufstockung in Höhe von 4,96 Stunden pro Woche TV-L 13 von März bis Juni 2024).

3. Entwicklung einer Strategie zur stärkeren Einbeziehung der Fakultäten

Um die Fakultäten noch stärker in die Diversity Policies einzubeziehen, wurde hinsichtlich der Zusammensetzung der Kommission für Diversity Policies in der Grundordnung festgelegt, dass jede Fakultät jeweils eine Person des Dekanats benennt, die als nicht-stimmberechtigtes Mitglied die Belange der Fakultät vertritt. Diese Person berichtet wiederum in den jeweiligen Fakultätsräten über die Entwicklungen im Ressort Diversity. Weitere Anstrengungen wurden bisher diesbezüglich noch nicht unternommen. Ursprünglich war geplant, dass die zuständige Prorektorin zusammen mit der Referentin für Diversity Policies das Strategiepapier persönlich in jedem Fakultätsrat vorstellt, Fragen klärt und sich nach Bedarfen der Fakultäten erkundigt. Hierfür sollte die Diversity-Strategie in Form einer Hochglanzbroschüre aufbereitet und in den Fakultäten verteilt werden. Hierzu kam es aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen durch die Corona-Pandemie damals leider nicht. Auch über weitere Instrumente wie bestimmte Anreizsysteme, dezentrale Diversity-Beauftragte o.ä. wurde bislang nicht weiter diskutiert. Es wird die Aufgabe des neuen Prorektorats für Nachwuchs, Diversity und Internationales sein, hier erneut anzusetzen und weiterzuarbeiten.

Sonstiges

Alle drei Jahre verleiht die Universität Siegen den Helge Pross Preis, vertreten durch das zuständige Prorektorat in Kooperation mit dem Zentrum für politische und soziologische Bildung im Seminar für Sozialwissenschaften (POLIS), dem Siegener Zentrum für Gender Studies (Gestu_S) sowie der Gleich-



Abbildung 6: Verleihung des Helge Pross Preises an Prof. 'Dr. 'Paula-Irene Villa Braslavsky (2. v.re.)

stellungsbeauftragten und dem Seminar für Sozialwissenschaften. Die letzte Preisverleihung fiel in den Re-Audit-Prozess und vereinnahmte somit Kapazitäten der Referentin für Diversity Policies, die für die Veranstaltungsorganisation verantwortlich war.

Der <u>Preis des Jahres 2022</u> ging an die Soziologin Prof.' Dr.' Paula-Irene Villa Braslavsky. Mit diesem Preis ehrt die Uni Siegen Wissenschaftler*innen für herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Familien- und Geschlechterforschung.

3.2.2 AG Diversity in Studium und Lehre

Die Mitglieder der AG Diversity in Studium und Lehre haben sich auch in Abstimmung mit der AG 1 darauf verständigt, ein Ziel für den Bereich Studium und ein weiteres Ziel für den Bereich Lehre zu wählen, die beide als besonders dringend galten:

1. Diskriminierungserfahrungen von Studierenden sichtbar machen und vermitteln



Abbildung 7: Kampagnenlogo #WirSindAnti

Ziel von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sollte es sein, ein Klima zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen offen angesprochen werden können, sie ernst genommen werden und adäquate Maßnahmen bestehen, um Abhilfe zu schaffen. Hierzu soll die Kampagne #WirSindAnti einen ersten Beitrag im Gesamtprozess des Ausbaus eines systematischen Diskriminierungsschutzes an der Universität Siegen leisten (vgl. Kap. 6.2 Projektskizze). Die Kampagne #WirSindAnti – ANTI-Diskriminierung startete am 11. Deutschen Diversity Tag (23. Mai 2023) mit der Versendung des digitalen Fragenkatalogs zur anonymen Erhebung von Diskriminierungserfahrungen Studierender über den studentischen Postverteiler. Der Fragebogen

wurde von der AG bereits im Jahr 2022 ausgearbeitet. Im Juli 2023 startete der Auswertungsprozess. Die erhobenen Diskriminierungserfahrungen wurden gesichtet, diskutiert und nach Ursachen bzw. Motivation wie z.B. Rassismus, Sexismus, Ableismus etc. geclustert. Letztlich wurden aus ihnen Fallgeschichten in wörtlicher Rede gebildet, die in Form eines Video-Clips der Hochschulöffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Die Fallgeschichten werden sowohl von Beschäftigten im Bereich Diversity als auch von Vertreter*innen studentischer Initiativen mit Diversity-Bezug¹⁶ im Video vorgetragen. Hierdurch werden für die Rezipient*innen gleichzeitig auch die Anlaufstellen sichtbar gemacht, die im Falle von Diskriminierung aufgesucht werden können. Indem wir ihnen im wörtlichen Sinne ein Gesicht verleihen, soll die Hemmschwelle gesenkt werden, sich im Diskriminierungsfall auch Hilfe zu suchen. Die Umfrage hat gezeigt, dass Studierende weder einen Großteil der Anlaufstellen noch die Richtlinie für einen respektvollen Umgang kennen.

Die Antidiskriminierungskampagne ist gekommen, um zu bleiben. Das Lable #WirSindAnti soll zu einem Markenzeichen werden, hinter dem die Hochschule steht und mit dem sie sich identifiziert. Das entworfene Kampagnen-Logo soll für Merchandise-Artikel verwendet werden, mit deren Hilfe sich die Kampagne innerhalb der Hochschule verbreitet. Die Kampagne setzt somit ein sichtbares Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und wird sowohl vom Rektorat als auch vom Walter-Krämer AStA und von der Kommission für Diversity Policies durch Beschluss vom 15.2.2023 nachdrücklich unterstützt und begleitet. Das Video-Ergebnis soll noch im Jahr 2024 veröffentlicht werden.

2. Diversitätssensible Lehre befördern: Digital Diversity Guide 2.0

Im Zuge der Neugestaltung der Diversity Homepage (vgl. AG 1) soll der ursprünglich sehr beliebte und hilfreiche <u>Digital Diversity-Guide</u> ebenfalls aktualisiert und weiter ausgebaut werden. Der Diversity Guide wurde bereits 2018 vom Zentrum zur Förderung der Hochschullehre (ZFH) in Zusammenarbeit mit der Persönlichen Referentin der ehemaligen Prorektorin für Bildungswege und Diversity entwickelt und von entscheidenden Akteur*innen im Diversity-Feld unserer Universität inhaltlich unterstützt. Der Wunsch nach solch einem Überblicksinstrument wurde damals im Rahmen eines World Cafés von Lehrenden der Uni Siegen artikuliert. Entstanden ist letztlich ein kompakter und bedarfsgerechter digitaler Leitfaden für alle Hochschulangehörige zum Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Diversity. In erster Linie dient er dazu, dass Lehrende, Studierende und Mitarbei-

Es existieren folgende studentische Initiativen mit Diversity-Bezug an der Uni Siegen: Arbeiterkind.de, BIPoC Society (derzeit inaktiv), queer@uni, Refugee Law Clinic, wo*men, INS² - International Students in Siegen e.V., Muslimische Hochschulgruppe.

ter*innen in Technik und Verwaltung mithilfe des "Diversity-Guides" schnell und unkompliziert die Ansprechpartner*innen innerhalb der Hochschule für ihre individuellen Lebenslagen und spezifischen Fragestellungen finden. Darüber hinaus ermöglicht der "Diversity-Guide" einen unmittelbaren Überblick über alle zielgruppenspezifischen und diversitätsorientierten Angebote, Maßnahmen und Services an unserer Universität. Für die Neugestaltung des Digital Diversity-Guides 2.0 hat sich innerhalb der AG 2 nochmals eine Kleingruppe gebildet, die bereits erste konzeptuelle Ideen gesammelt hat. Die Umsetzung soll im Jahr 2024 erfolgen.

Sonstiges

Im August 2023 wurde von einem Verbund von Lehrenden der Bildungswissenschaften im Kontext der Lehrer*innenbildung an der Universität Siegen der Arbeitskreis *Diskriminierungskritische Lehre* gegründet und steht interessierten Lehrenden aus allen fünf Fakultäten offen. Die Mitglieder des Arbeitskreises treffen sich einmal pro Monat und setzen sich mit theoretischen, empirischen und praktischen Fragen im Hinblick auf diskriminierungskritische Lehre, Lehrinhalte und Lehrpraxis auseinander, die sich jeweils im Zusammenhang mit der eigenen Lehrtätigkeit ergeben. Darüber hinaus werden ebenso Aspekte thematisiert, die relevant für die diskriminierungskritische Gestaltung der Lehre und den Umgang mit einer heterogenen und diskriminierungserfahrenen Studierendenschaft selbst sind (bspw. Fragen der Prüfungskultur und Leistungsbewertung). Der Arbeitskreis versteht sich als reflexiver und kollektiver Ort kollegialen Austauschs über Erfahrungen und davon abgeleiteten Entwicklungsperspektiven für die Lehrtätigkeit aller Beteiligten. Im Austausch möchten sich die Mitglieder des Arbeitskreises kontinuierlich weiterbilden¹⁷. Zugleich dient das Format als strukturell angelegter informeller Professionalisierungsraum für alle Lehrenden der Universität Siegen.

In nahezu allen Studiengängen der Lehrkräfteausbildung werden innerhalb der Bildungswissenschaften Wahlveranstaltungen angeboten, in denen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und auch Antisemitismus thematisiert werden. Des Weiteren bietet das Zentrum für Lehrer*innenbildung und Bildungsforschung (ZLB) weitere Veranstaltungen zum Thema "gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit" sowie "Demokratiebildung" an (z.B. Rassismus im Schulkontext, Rassismuskritik, Social Justice und Diversity etc.).¹⁸

Ab dem Schuljahr 2023/24 bietet die Zentrale Studienberatung (ZSB) die Zusammenarbeit mit drei vom Land finanzierten <u>Talentscouts</u> für Sprechstunden und Workshops zur Studien- und Berufsorientierung an den Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs der Hochschulregion an. Die Scouts sollen bei den Schüler*innen Talente erkennen und gemeinsam ihren weiteren Bildungsweg über ein Studium, eine Berufsausbildung oder sonstige Optionen zur Verwirklichung ihres Talents planen und begleiten. "Talent" wird bei Schüler*innen nicht nur in guten schulischen Leistungen, sondern auch in außerschulischem Engagement, Mehrsprachigkeit oder besonderen handwerklichen, künstlerischen,

Der AK führt ein Lehrprojekt mit dem Thema "Lehrer*innenbildung an der Universität Siegen diskriminierungskritisch gestalten" durch, was durch die Förderlinie der Universität Siegen "Besser innovativ" gefördert wird. In diesem Rahmen gibt es im SoSe 2024 eine Zusammenarbeit mit critical friends anderer Hochschulen: z.B. Isabel Dean, derzeit VProf'in an der PH Freiburg. Auch wird in diesem Kontext eine standortübergreifende Veranstaltungsreihe zu (Extrem) rechten Akteur:innen, Strukturen und Weltbildern organisiert (gemeinsam mit Nicolle Pfaff (Uni Duisburg-Essen), Fabian Virchow (HS Düsseldorf)).

In den Kooperationsprojekten Inklud NRW und InDiGo wurde und wird gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit thematisiert. Kooperationspartner sind: Universität Paderborn (Prof'in Petra Büker; Universität Bielefeld (Prof. Dr. Anna-Maria Kamin; Prof'in Dr. Susanne Miller); Universität Duisburg-Essen (Prof'in Dr. Ingelore Mammes); Universität Siegen (Prof'in Dr. Jutta Wiesemann); Universität Dortmund (Prof'in Dr. Iris Beutel); Universität zu Köln (Prof'in Dr. Petra Hanke); Universität Wuppertal (Prof. Dr. Gino Casale und Dr. Bodo Przybilla)

Am 14.09.2022 hat das ZLB gemeinsam mit der Regionalen Schulberatungsstelle Siegen-Wittgenstein, der Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit Siegerland e. V., dem Kommunalen Integrationszentrum Siegen-Wittgenstein, IMPULS e.V. Siegen-Wittgenstein einen Fachtag zum Thema "Antisemitismus im schulischen Alltag - Entstehung, Erscheinungsformen und Handlungsstrategien" ausgerichtet. Die Veranstaltung richtete sich an alle (angehenden) pädagogischen Fachkräfte und Interessierte. Hauptreferent war Ahmad Mansour (deutsch-israelischer Psychologe und Autor). Für das Wintersemester 2024/25 ist eine Ringvorlesung zum Thema "Demokratiebildung" geplant.

sportlichen oder sozialen Interessen und Fähigkeiten erkannt. Die Talentscouts werden in der ZSB angesiedelt und eng mit den übrigen Angeboten der Studienberatung und Brücken ins Studium (BisS) verzahnt. Somit erhalten die Schulen der Region einen wichtigen Akteur für Bildungsteilhabe und Abbau von biografisch begründeter Bildungsungleichheit, wie es ihn im Rheinland und Ruhrgebiet bereits seit dem vergangenen Jahrzehnt gibt.

3.2.3 AG Diversity und Forschung

Wie bereits die rote Markierung innerhalb des oben abgebildeten Überblicks aller Arbeitsgruppen signalisiert, wurde aus arbeitsökonomischen Gründen nach zwei Treffen davon abgesehen, innerhalb der AG proaktiv Ziele zu formulieren. Vielmehr sollte abgewartet werden, welche Anliegen sich bottom up im Laufe des Re-Audit-Prozesses innerhalb der Hochschule ergeben, die dem Handlungsfeld Diversity und Forschung zugeordnet werden können. Es ergaben sich folgende Handlungsbedarfe:

1. Diversity Consulting für Antragsstellende (DFG)

Gemeinsam mit der Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung (Gleichstellungsbüro) und einer Kollegin aus dem Familienservicebüro übernahm die Referentin für Diversity Policies die Beratung von Antragsstellenden für die Beantragung von Chancengleichheitsmitteln der DFG. So konnten sowohl für die Beantragung der zweiten Phase des Sonderforschungsbereichs 1187 Medien der Kooperation als auch für den Folgeantrag des Graduiertenkollegs 2493 Folgen sozialer Hilfen separate Texte zu Diversity beigesteuert werden. Zudem wurde das Graduiertenkolleg bei der Begehung durch die DFG begleitet und unterstützt. Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 der Qualitative Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu dem von der DFG geforderten Thema Umgang der Universität Siegen mit den Themen Vielfältigkeit und Diversität angefertigt und eingereicht. Aktuell erarbeitet die Referentin für Diversity Policies zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten den Integrierten Bericht sowohl zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen als auch zum Thema Diversität, der bis Ende September 2024 an die DFG zu senden ist. Zudem wird im Jahr 2024 das Forschungsteam des ortsverteilten Physik-Exzellenzclusters "Color meets Flavor" der Universitäten Bonn, Dortmund und Siegen sowie des Forschungszentrums Jülich bei der Erstellung des Vollantrags unterstützt.

2. Diversitätsgerechte Tagungsgestaltung

Gemeinsam mit Nachwuchswissenschaftler*innen aus dem Department Musik der Fakultät II wurde ein Awareness-Konzept für die Konferenz "Rock Your Body. Körper in Interaktion mit Populärer Musik" erarbeitet, die im September 2023 an der Universität Siegen stattfand. Das Konzept sollte das Tagungsprogramm und die geplante Abendveranstaltung umfassen. Es wurden unterschiedlichste Einzelmaßnahmen diskutiert und im Konzept zusammengefasst. Ziel war es, das Konzept exemplarisch an dieser Konferenz zu erproben, um im Nachhinein entscheiden zu können, welche Maßnahmen sich bewährt haben und welche nicht. Im Anschluss an ein gemeinsames Nachbereitungstreffen soll noch im Jahr 2024 daraus ein universitätsweiter Leitfaden für eine diversitätsgerechte Tagungsgestaltung entstehen.

3.2.4 AG Inklusion und Barrierefreiheit

Seit dem Erst-Audit haben sich der Bereich Inklusion und Barrierefreiheit und das <u>Servicebüro Inklusive Universität Siegen</u> trotz Einschränkungen und Unterbrechungen durch die Corona-Pandemie deutlich weiterentwickelt. Das Servicebüro und seine bereits bestehenden Leistungen im Bereich Beratung, Service und Öffentlichkeitsarbeit wurden ausgebaut und Vernetzungen im inner- und außeruniversitären Bereich erweitert und gestärkt. Durch die Teilnahme an Berufsmessen, der Vorstellung von Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung an Schulen und Vorträge an anderen Universitäten und Institutionen wurde der Bekanntheitsgrad des Servicebüros Inklusive Universität Siegen auch im außeruniversitären Bereich gesteigert.

Folgende Meilensteine sind seit dem Erst-Audit besonders hervorzuheben:

- » Am 5. Dezember 2023 fand bereits zum 5. Mal der <u>Tag der Inklusion</u> an der Universität Siegen statt. Er gehört somit inzwischen zu den fest etablierten jährlichen Aktionstagen.
- » Das Servicebüro hat die Zusammenarbeit mit dem International Office, dem Graduiertenkolleg Folgen sozialer Hilfen und mit dem Team des Erasmus-Programms deutlich intensiviert.
- » Das Servicebüro unterstützt betroffene Studierende, die im Rahmen des Erasmus-Programms ins Ausland gehen möchten, bei der Erstellung des hierfür notwendigen Realkostenantrags, welcher finanzielle Härten und Mehrkosten (z.B. für Begleitperson, zusätzliche besondere Hilfen, ärztliche Behandlungen etc.) abmildern kann.
- » In Zusammenarbeit mit dem International Office stellte Dr.' Sonja Weber-Menges¹⁹ im Rahmen der Ghana Winter School an der Universität Siegen im Dezember 2023 einer Delegation von Vertreter*innen ghanaischer Universitäten die Arbeit des Servicebüros Inklusive Universität Siegen vor. Eine weitere Zusammenarbeit ist geplant.
- » Die Homepage des Servicebüros ist nun auch in englischer Sprache verfügbar.
- » Der Infoflyer für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde aktualisiert und steht auf Deutsch und Englisch zur Verfügung.
- » Für das Servicebüro Inklusion wurde ein "virtueller Kummerkasten" eingerichtet. Hier können Studierende und Beschäftigte auch anonym Fragen stellen, Probleme loswerden, Kommentare hinterlassen oder andere Anmerkungen und Kritik mitteilen.
- » Das Unterstützungsangebot wurde seit dem Wintersemester 2020/2021 durch das Projekt Studentische Inklusionstutor*innen erweitert. Diese unterstützen Kommiliton*innen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in vielen unterschiedlichen Bereichen rund ums Studium. Je nach Art der Beeinträchtigung gibt es hier vielfältige und individuell abgestimmte Möglichkeiten der Unterstützung. Zudem besteht die Möglichkeit, auch eigene Projekte zum Thema Studium mit Beeinträchtigung und Inklusion an der Universität Siegen umzusetzen.
- » Im Rahmen der Beratungstätigkeit wurde eine anonymisierte Statistik zu Problemen und Bedarfen betroffener Studierender erstellt.
- » Im Dezember 2023 ist das Projekt "WERTE IT" gestartet. Das gemeinsame Forschungsprojekt der Universität Siegen und des Blinden- und Sehbehindertenvereins Hamburg hat es sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitswelt inklusiver zu gestalten. Dazu setzt das Projekt auf verschiedenen Ebenen an: Von der Etablierung barrierefreier IT-Lösungen am digitalen Arbeitsplatz bis hin zur Schaffung einer Unternehmenskultur, die allen Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht. Von der Universität Siegen ist Dr.' Sonja Weber-Menges neben Prof. Johannes Schädler vom Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE) im Beirat des Projektes.

1. Aktionsplan Inklusion

Im Zentrum der Arbeit der AG 4 Inklusion und Barrierefreiheit stand die Erstellung eines Aktionsplans zur Umsetzung der UN-BRK. Mit den Vorarbeiten hierzu wurde bereits im Rahmen des Erst-Audits begonnen. Hierbei handelte es sich um Schulungen zur Erstellung von Aktionsplänen durch die IBS, die Sichtung von Aktionsplänen anderer Universitäten und eine erste Bestandsaufnahme zum Stand der Inklusion an der Universität Siegen. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie haben sich auch im Bereich Inklusion und Barrierefreiheit Entwicklungen ergeben, die einerseits neue Barrieren andererseits jedoch auch neue Chancen für Hochschulmitglieder mit Behinderung oder chronischer

¹⁹ Sonja Weber-Menges leitet das 2017 eingerichtete Servicebüro Inklusive Universität Siegen. Seit Dezember 2017 ist sie zudem gewählte Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung.

Erkrankung eröffneten. Diese galt es, bei der Erstellung eines Aktionsplans für die Universität Siegen zu berücksichtigen und in geplante Maßnahmen einfließen zu lassen.

Mit dem Aktionsplan soll an der Universität Siegen ein strategisches Instrument etabliert werden, mit dem – ganz im Sinne der Diversitätsstrategie – proaktiv hochschulische Strukturen, Kulturen oder Praktiken identifiziert werden können, die Hochschulangehörige mit Behinderung potenziell oder tatsächlich benachteiligen oder diskriminieren. So werden im Aktionsplan spezifische Ziele und überprüfbare Maßnahmen beschrieben, die zum Abbau von identifizierten Benachteiligungen und Diskriminierungen führen sollen. Der Aktionsplan dient dabei auch als ein Instrument des Prozessmanagements und der Qualitätssicherung.

Für die Entwicklung und Erstellung des Aktionsplans im Rahmen der AG 4 wurden in einem ersten Schritt sieben Handlungsfelder identifiziert:

- 1. Strategie und Struktur
- 2. Studium und Lehre
- 3. Beschäftigte
- 4. Forschung
- 5. Öffentlichkeitsarbeit, Beratung und Service
- 6. Gebäude und Campus (bauliche Barrierefreiheit)
- 7. Kommunikation, Web und IT

Bei den Handlungsfeldern 5 bis 7 handelt es sich um Querschnittsthemen, die sich mit den Handlungsfeldern 1-4 teilweise überschneiden und diese beeinflussen. Es folgte eine Bestandsaufnahme zum aktuellen Stand der Inklusion in den einzelnen Handlungsfeldern. Darauf aufbauend wurden jeweils Handlungsbedarfe identifiziert und darauf aufbauend tragfähige und nachhaltige Maßnahmen abgeleitet. Bei der Formulierung von geplanten Maßnahmen in den einzelnen Handlungsbereichen wurden unter anderem auch die in der Diversity-Strategie für den Bereich Inklusion und Barrierefreiheit benannten Ziele und Maßnahmen integriert und näher konkretisiert (vgl. Strategiepapier S. 11). Auch fließen hier die im Rahmen des Erst-Audits anvisierten, jedoch bisher nicht erreichten Ziele in die geplanten Maßnahmen mit ein (u.a. Wiederbelebung des Arbeitskreises Barrierefreie Hochschule, stärkere Berücksichtigung und Verankerung inklusionsspezifischer Fragestellungen in Studierenden-, Absolvent*innen- und Beschäftigtenbefragungen, Etablierung eines Austauschforums für alle Beratenden als feste Institution mit regelmäßigen Treffen).

Einige der in den einzelnen Handlungsfeldern geplanten Maßnahmen befinden sich bereits in Bearbeitung. So wurden beispielsweise bestehende Probleme hinsichtlich des Antrags- und Genehmigungsverfahrens zum Nachteilsausgleich, die im Handlungsfeld 2 des Aktionsplans als Handlungsbedarf identifiziert wurden, erstmals in unterschiedlichen Gremien (Diversity Kommission, Senat etc.) thematisiert. Im Januar 2024 fand dazu ein erstes Gespräch zwischen Sonja Weber-Menges und Verteter*innen der Abteilung 3.2 Akademische Angelegenheiten und studienbezogene Rechtsangelegenheiten hinsichtlich einer Abstimmung zu rechtlichen Grundlagen des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung statt. Eine weitere Zusammenarbeit zu diesem Thema unter Einbeziehung der Prüfungsämter/ Prüfungsausschüsse ist geplant.

Zur Implementierung des Aktionsplans soll eine Steuerungsgruppe Inklusion eingerichtet werden, welche die Prozesssteuerung und -begleitung übernimmt.

Der Aktionsplan soll zunächst für fünf Jahre festgelegt werden. Nach der Hälfte der Laufzeit erfolgt ein Bericht an das Rektorat zum Stand der Umsetzung von Maßnahmen in den einzelnen Handlungs-

feldern. Nach Ablauf der Laufzeit (2028) wird der Aktionsplan evaluiert und anschließend für weitere Jahre fortgeschrieben werden.²⁰

2. Ausbau digitaler Barrierefreiheit

Im März 2023 ist das Projekt "Webrelaunch" gestartet. Ziel des Projekts ist eine Website für die Universität Siegen, die dem aktuellen Corporate Design entspricht und auch in technischer Hinsicht state-of-the-art ist. Grundvoraussetzung hierzu ist eine zeitgemäße, sichere und zukunftsfähige technische Basis. Sonja Weber-Menges arbeitet beratend im Bereich barrierefreie Webgestaltung in diesem Projekt mit.

Seit Beginn des Jahres 2024 kooperiert das Servicebüro Inklusion mit dem Zentrum zur Förderung der Hochschullehre (ZFH). Dabei geht es um das Entwickeln von Ideen dafür, wie barrierefreie Lehre und die praktische Umsetzung von nachteilsausgleichenden Maßnahmen durch Möglichkeiten der digitalen Lehre unterstützt und durch die Lehrenden umgesetzt werden können. Angestrebt wird hierbei u.a. die Erstellung eines Erklärvideos für Lehrende zu Möglichkeiten der barrierefreien digitalen Lehre und zur Umsetzung von nachteilsausgleichenden Maßnahmen und das Entwickeln von weiterem Informationsmaterial. Zudem geht es um Möglichkeiten, wie Präsenz anders gestaltet und neu gedacht werden kann, um damit auch studienerschwerende Barrieren für behinderte oder chronisch kranke Studierende zu verringern.

3. Vernetzung von Betroffenen

Um eine Vernetzung von Betroffenen zu erreichen, sollte die bereits im Erst-Audit geplante Wiederbelebung des Arbeitskreises *Barrierefreie Hochschule* erfolgen. Dieses Ziel konnte aus unterschiedlichen Gründen bislang nicht erreicht werden. Neben der Vernetzung von Betroffenen plant das Servicebüro das Angebot einer ressourcenorientierten Peer-To-Peer-Beratung, bei der sich Studierende mit Behinderungen austauschen können. Bisher wurde eine solche Vernetzung bei blinden und sehbehinderten Studierenden sowie bei Studierenden mit Autismus-Spektrum-Störung realisiert. Aufgrund der positiven Resonanz soll es auch auf weitere Studierendengruppen - vor allem auch auf Studierende mit psychischer Erkrankung - ausgeweitet werden. Das Ziel der Vernetzung von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde in den Maßnahmenkatalog des Aktionsplans im Handlungsfeld 2 aufgenommen.

3.2.5 AG Geschlechtliche Vielfalt

Das Jahr 2022 stand ganz im Zeichen des Abbaus von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und der Sensibilisierung für Geschlechtliche Vielfalt:

1. Gestaltung des Diversity-Tags & IDAHOBIT* 2022 #TINklUSiv & Bekanntmachung Unisex-WCs

Als ersten wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer



Abbildung 8: Geschlechtliche Vielfalt

Die Erarbeitung eines Aktionsplans stellt einen langwierigen Prozess dar, an dem viele unterschiedliche Akteur-innen und Organisationseinheiten der Universität beteiligt sind bzw. waren. Die Fertigstellung des Aktionsplans verzögerte sich einerseits durch die Folgen der Corona-Pandemie, andererseits jedoch auch durch den verzögerten Prozess der Rektoratsbildung, im Rahmen dessen sich auch Zuständigkeiten verändert haben. Als nächster geplanter Arbeitsschritt soll der Entwurf des Aktionsplans zunächst unterschiedlichen Gremien (z.B. der Diversity-Kommission) sowie dem Rektorat vorgelegt werden. Nach einer letzten redaktionellen Überarbeitung, einer Ergänzung durch Grußworte der Rektorin und der zuständigen Prorektorin für Diversity sowie eines Layouts im Corporate Design der Universität Siegen soll der Aktionsplan durch den Senat verabschiedet und anschließend auf Deutsch und Englisch veröffentlicht werden.

TINklUSiven Hochschule wurde dem Rektorat mit der Unterstützung des Prorektorats für Bildung, des Gleichstellungsbüros, des AStA, queer@uni und SCHLAU Siegen ein Konzept zur Einrichtung von Unisex-WCs vorgelegt, welches von diesem letztlich positiv beschlossen wurde. Mit der Unterstützung des Baudezernats konnte an jedem Standort der Universität jeweils ein Unisex-WC eingerichtet werden (siehe: Flyer). In Neubauten werden geschlechtsneutrale Toiletten von vornherein eingeplant. Zudem plante die AG gemeinsam mit der Referentin für Diversity Policies den 10. bundesweiten Diversity Tag, der in der 22. KW 2022 zusammen mit dem IDAHOBIT* (Internationaler Tag gegen Homo-, Bi, Inter- und Transphobie) gefeiert wurde. In dessen Rahmen wurden auch die Unisex-WCs veröffentlicht. Unter dem Motto #TINklUSiv - Trans*, Inter*, Non-Binary – Gender Diversity an der Uni Siegen drehten sich sowohl der Fachvortrag und der Fortbildungsworkshop von Né Fink als auch die Lesung von Jayrôme C. Robinet um den Umgang mit Geschlechtlicher Vielfalt im hochschulischen Kontext.²¹

2. Pride Flaggen

Seit 2023 verfügt die Universität Siegen über eigene Progress Pride Flaggen. In den Jahren zuvor kooperierte die Universität bezüglich der Beflaggung mit dem andersROOM Siegen (Queeres Zentrum), von welchem uns drei Regenbogenflaggen für den IDAHOBIT* zur Verfügung gestellt wurden. Inzwischen werden die Progress Pride Flaggen sowohl am IDAHOBIT* als auch über den gesamten *Pride Month* Juni am Campus Adolf-Reichwein-Straße an exponierter Stelle gehisst.

3. Änderung des Anhangs der Geschäftsordnung bzgl. der Gestaltung von E-Mailsignaturen

Durch die Änderung des Anhangs der Geschäftsordnung soll es Beschäftigten der Zentralverwaltung gestattet werden, Hinweise zur Ansprache und Verwendung von Pronomen in ihre E-Mail-Signatur aufzunehmen. Es handelt sich hierbei um eine Kann-Regelung, nicht um ein Muss. Ein Beispiel wäre, hinter dem eigenen Namen in Klammern das selbstgewählte Pronomen zu setzen (sie/ihr; er/sein oder Neopronomen wie dey/deren o.ä.). Zudem könnte folgender Satz verwendet werden, um deutlich zu machen, dass eine Sensibilität in Bezug auf Geschlechtliche Vielfalt besteht: "Die Geschlechtsidentität von Menschen ist weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten. Gerne können Sie mir mitteilen, wie ich Sie ansprechen soll. Um alle Geschlechter anzusprechen, nutzen wir u.a. geschlechtsneutrale Anreden sowie das Gender-Sternchen (Asterisk)."

Der Antrag auf Änderung des Anhangs der Geschäftsordnung wurde bereits verfasst und wird in Kürze im Rechtsdezernat eingereicht. Einige Mitglieder der Kommission für Diversity Policies sowie der Gleichstellungskommission gehen bereits mit positivem Beispiel voran und verwenden diversitätssensible Signaturen. Nur so ist es langfristig möglich, Sehgewohnheiten zu verändern und zu einer sukzessiven Normalisierung beizutragen.

Selbstreport der Universität Siegen im Rahmen des Diversity-Re-Audits "Vielfalt gestalten"

Das Programm wurde vom Gleichstellungsbüro, dem Gestu_S, dem GRK Folgen sozialer Hilfen, dem AStA und queer@uni finanziell unterstützt. Zudem organisierte die studentische Gleichstellungsbeauftragte Charlin Lüttger zum wiederholten Mal den sog. Pride-Dance im "Verstärker" Siegen.



Abbildung 9: Geschlechtliche Diversität

4. Diversitätssensible bzw. geschlechtsneutrale Sprache

Seit dem 01.01.2023 setzt die Pressestelle in allen öffentlichen Texten diversitätsgerechte Sprache um. Gengendert wird mit Asterisk, sofern dies grammatikalisch möglich ist. Ansonsten werden vornehmlich geschlechtsneutrale Begriffe bzw. notfalls die Doppelnennung (z.B. bei Personenbezeichnungen wie Arzt/Ärztin) verwendet. Auch in Rundschreiben des Rektorats wird inzwischen diversitätsgerechte Sprache verwendet. Dies stellt einen weiteren wichtigen und öffentlich sichtbaren Schritt auf dem Weg zu einer TINklusiven Hochschule dar. Aufgrund des Ausscheidens der Verantwortlichen aus der AG konnte das geplante Projekt "Aktualisierung des Leitfadens vielfaltssensibler Sprache"22 leider noch nicht realisiert werden. Dieses Ziel soll in den nächsten Jahren in jedem Fall weiterverfolgt werden. Aktuell wird daran gearbeitet, alle innerhalb der Universität verwendeten Formulare geschlechtsneutral zu gestalten. Bislang war es noch so, dass z.B. bei Dienstreiseanträgen im Auswahlfeld "Anreden", wobei es sich um ein Pflichtfeld handelte, nur die Optionen "Frau/Herr" hinterlegt waren. Eine dritte bzw. weitere Option gab es nicht. Die AG setzt sich nun dafür ein, dass das Feld "Anrede" ersatzlos gestrichen wird. Vor- und Nachname reichen vollkommen aus. Falls auf solche Anträge ein Antwortschreiben erfolgt - wie beispielsweise im Fall von Urlaubsanträgen bei MTV - kann die Anrede durch die Formulierung "Guten Tag Vorname / Nachname" erfolgen. Diese Regelung sollte zukünftig für alle Schriftstücke (z.B. Dokumente, Zeugnisse, Urkunden etc.) der Universität gelten, für die die Geschlechtszugehörigkeit keine Rolle spielt.

5. Bekämpfung von Periodenarmut

Der AStA der Universität Siegen hat im Jahr 2023 das Projekt "Spender für kostenlose Hygieneartikel" zur Bekämpfung von Periodenarmut umgesetzt und wurde dabei vom autonomen Referat queer@uni, vom Gleichstellungsbüro und der Referentin für Diversity Policies finanziell unterstützt. Insgesamt konnten 11 Spender von MYLILY Organic Femcare sowohl auf Damen-WCs als auch auf

Das Gleichstellungsbüro hat bereits 2019 einen <u>Leitfaden zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache</u> veröffentlicht.

Unisex-WCs eingerichtet und regelmäßig aufgefüllt werden. Langfristig wäre eine Normalisierung anzustreben, indem die Universität diesen festen Posten übernimmt.

6. Regelung zu vorgezogener Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags

Die AG Geschlechtliche Vielfalt hat bereits begonnen zu recherchieren, wie andere Hochschulen mit der vorgezogenen Änderung des Namens- und Geschlechtseintrags bei Trans*, Inter* und Nichtbinären Studierenden und Beschäftigten umgehen. Eine amtliche Personenstands- und Namensänderung nach dem Personenstandsgesetz (PStG) oder dem Transsexuellengesetz (TSG) ist ein langwieriger, mit vielen Hürden verbundener Prozess. Daher wird es inzwischen von der Mehrzahl der angefragten Hochschulen mit einem etablierten Diversity Management ermöglicht, dass Menschen, deren Identitätsgeschlecht (noch) nicht mit dem juristischen Geschlecht angeglichen ist, eine Personenstands- und Namensänderung per Selbsterklärung und durch Anerkennung des DGTI-Ausweises²³ bereits vor einer amtlichen Eintragung ermöglicht wird. Die Anerkennung ist wichtig, um das Allgemeine Persönlichkeitsrecht zu wahren und Geschlechterdiskriminierung zu verhindern. Die AG Geschlechtliche Vielfalt wird in Kürze der Kommission für Diversity Policies den Entwurf einer Regelung für die Universität Siegen vorlegen und zur Diskussion stellen. Anschließend ist ein Rektoratsbeschluss bzgl. einer hochschulweit einheitlichen Regelung zu erwirken.

3.2.6 AG Diversity-Kultur in der Personalentwicklung

Der kompetente Umgang mit Vielfalt wird an der Universität Siegen als Bereicherung, wesentliche Voraussetzung von Zukunftsfähigkeit und zentrales Qualitätsmerkmal für die Entwicklung der Hochschule verstanden. Mit dem Leitsatz der Universität "Zukunft menschlich gestalten" gehen Entwicklungspotenziale in Forschung, Lehre und Verwaltung und damit auch die Verantwortung gegenüber den Menschen einher, die ihre Arbeit in den Dienst der Hochschule stellen. Möglichkeiten für chancengerechte, teilhabende und inter- wie transkulturelle Zusammenarbeiten herzustellen, ist eine Daueraufgabe für die Personalentwicklung. Im Zuge des Re-Audit-Prozesses galt es, das Personal der Hochschule zu sensibilisieren und zu professionalisieren, um auch auf diesem Wege Strukturen sichtbar zu machen und innovativ zu gestalten, damit individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen der hier Beschäftigten sich entfalten und weiterentwickeln können. Die Mitglieder der AG 6 *Diversity-Kultur in der Personalentwicklung* haben zwei inhaltliche Ziele verfolgt:

1. Weiterbildung und Professionalisierung von Beschäftigten - Zertifikatsprogramm

Das erste Ziel geht auf ein wesentliches Ergebnis des Erst-Audits zurück. Um soziale und organisationale Heterogenität in Kommunikation und Zusammenarbeit "menschlich gestalten" zu können, bedarf es einer Personalentwicklung, die ein diskriminierungsfreies, geschlechter- und diversitätsorientiertes Miteinander aller Hochschulangehörigen fördert. Dafür wurde ein Weiterbildungskonzept für alle an der Hochschule beschäftigten Personen konzipiert: Forschende und Lehrende aller Statusgruppen, von Mitarbeitenden mit technischen und verwalterischen Aufgabenbereichen über Professor*innen bis studentisch Beschäftigten werden sich mit dem Zertifikatsprogramm "Managing Gender & Diversity in Forschung, Lehre und Verwaltung" weiter qualifizieren können. Das Programm sieht neben diversitätstheoretischen und einführenden Grundlagen eine den eigenen Arbeitsbereich übergreifende Ergänzung für die Teilnehmenden vor, der Reflexion und Austausch moderiert ermöglicht. Damit wird das Ziel der weiteren Professionalisierung der Hochschulangehörigen verfolgt.

Selbstreport der Universität Siegen im Rahmen des Diversity-Re-Audits "Vielfalt gestalten"

Der dgti-Ergänzungsausweis ist ein Zusatzdokument, welches alle selbstgewählten personenbezogenen Daten sowie ein aktuelles Passfoto enthält. Über die Personalausweisnummer ist der Ergänzungsausweis unverwechselbar mit dem Personalausweis verknüpft. Der dgti-Ergänzungsausweis wird von allen Innenministerien der Länder, dem Bundesministerium des Inneren sowie verschiedenen anderen Behörden und Ministerien anerkannt.

Das Zertifikatsprogramm wurde entwickelt, eine Bedarfsabfrage für Hochschulangehörige erstellt und bereits bestehende Weiterbildungsstrukturen daraufhin befragt, wie sie zum Zertifikatsprogramm zuliefern könnten. Zudem wurde eruiert, inwiefern Veranstaltungen des Zertifikatsprogramms bestehende Strukturen nachhaltig ergänzen könnten. Die Ressourcenfrage ist noch ungeklärt.

2. Veranstaltungsreihe "Diskriminierung und Machtmissbrauch"

Das zweite inhaltliche Ziel integriert das Thema "Diskriminierung & Machtmissbrauch". Die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen haben eine Selbstverpflichtungserklärung zum Umgang mit Machtmissbrauch verabschiedet. Die Selbstverpflichtung sieht unter anderem vor, dass die Hochschulen ihre Mitglieder für das Thema sensibilisieren und Angebote schaffen, um zu informieren, zu beraten und weiterzubilden. Auch die Universität Siegen verpflichtet sich, konsequent gegen jedwede Form von Machtmissbrauch im Wissenschaftssystem vorzugehen und Unterstützungsangebote zu etablieren. Neben einer AG Erfahrungsaustausch zum Thema Machtmissbrauch, die beim Kanzler lokalisiert ist und zukünftig in eine Taskforce überführt wird, hat die AG 6 das Thema für die Personalentwicklung mit aufgenommen. Die Sensibilisierung des Hochschulpersonals für das Thema wird in zwei Maßnahmen verfolgt, zum einen über Veranstaltungen im geplanten Zertifikatsprogramm "Managing Gender & Diversity", zum anderen über eine Fokussierung auf das Themenfeld im Rahmen des Programms zum 12. Deutschen Diversity-Tag 2024.

Sonstiges:

Die Universität Siegen hatte bereits am 10. Februar 2017 als erste Universität in NRW und dritte in Deutschland von der Europäischen Kommission das mittlerweile von mehr als 700 europäischen Wissenschaftseinrichtungen geführte Gütesiegel "HR Excellence in Research" erhalten. Grundlage hierfür ist die Personalentwicklungsstrategie für Forschende (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R). Das Gütesiegel wurde nun auf der Basis mehrerer umfangreicher Selbstberichte in einer Begehung durch drei von der Kommission bestellte Gutachterinnen aus Belgien, Polen und Spanien am 9. November 2023 reauditiert. Im Zuge der anstehenden Reauditierung wurden 2023 vom HRS4R-Manager, dem Leiter des Graduiertenzentrums "House of Young Talents" (HYT), Dr. Daniel Müller, in Abstimmung mit den anderen Mitgliedern des HRS4R Steering Committee, Prof. Dr. Thomas Mannel (Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs), Benjamin Schwarzer (Personaldezernent) und Klaus Langenstein (Abteilungsleiter Personal- und Organisationsentwicklung im Personaldezernat), drei Stakeholder-Gruppen gebildet, um die Interessen der Zielgruppen im HRS4R-Prozess und damit in der Personalentwicklung für Forschende zukünftig über die existierenden Gremien und Beteiligungsmechanismen hinaus dauerhaft und "bottom-up" aufzugreifen. Diese drei 2023 neu gebildeten Stakeholder-Gruppen gemäß dem europäischen Referenzrahmen für Forschungskarrieren (R1: Promovierende; R2: Postdocs; R3+R4: Juniorprofessor*innen und Professor*innen) zielen entscheidend auf Bildungs- und Chancengerechtigkeit ab, bilden aber auch weitere Dimensionen von Diversität ab und werden durch Kooptierungen fortlaufend ergänzt.

Zentrum zur Förderung der Hochschullehre (ZFH)

Die Universität Siegen ist Mitglied im <u>Netzwerk Hochschuldidaktik NRW</u>, dementsprechend folgt das hochschuldidaktische Angebot den im Netzwerk entwickelten Qualitätsstandards, die ebenfalls das Querschnittsthema Diversity aufgreifen. Seit dem Erst-Audit wurden Workshops beispielsweise zu den Themen *Diversitysensibles Prüfen, Rassismuskritik lehren und lernen* sowie *Lehre barrierefrei gestalten* uvm. angeboten. Auf die Website des ZFH wurde <u>Diversity</u> analog zu anderen Querschnittsthemen aufgenommen, aufbereitet und wird regelmäßig aktualisiert. Lehrende finden hier Wissenswertes und weiterführende Links.



4. Kritische Reflexion der bisherigen Umsetzungspraxis der Diversitätsstrategie

Um die bisherige Umsetzungspraxis der Diversitätsstrategie gemeinsam kritisch zu reflektieren und die Schwerpunkte der Diversity-Arbeit der nächsten drei Jahre zu erarbeiten, fand am 13. Februar 2024 ein mehrstündiger, intensiver Workshop mit der Kommission für Diversity Policies statt. Insgesamt lässt sich konstatieren, dass sich der Bereich Diversity in den letzten Jahren insbesondere auf zentraler Ebene zu einer festen und nicht mehr wegzudenkenden Größe innerhalb der Organisation entwickelt und etabliert hat. Da innerhalb der vorangegangenen Ausführungen detailliert auf die bereits erzielten Erfolge und in naher Zukunft anvisierten Ergebnisse und Meilensteine in den einzelnen Handlungsfeldern eingegangen wurde, soll hier der Blick gezielt auf die Verbesserungspotenziale und die dafür nötigen Prozesse und Rahmenbedingungen gelenkt werden. Hierbei gilt es zu betonen, dass noch nicht zu allen aufgeführten Punkten eine abschließende Lösung gefunden wurde, wodurch sie sich besonders für die kollegiale Beratung und das kritisch-konstruktive Feedback durch die vier ausgewählten Peers²⁴ eignen.

1. Veränderung der Arbeitsweise

Insbesondere im letzten Jahr der Vorbereitungen auf das Re-Audit kristallisierte sich heraus, dass die Arbeitsgruppen aus unterschiedlichen Gründen in dem oben dargestellten Zuschnitt z.T. so nicht mehr effektiv und effizient genug arbeiten können. Dies liegt einerseits daran, dass die AG-Titel und deren Auftrag zu weit gefasst waren und dadurch zu unspezifisch ausfielen. Was sich damals zur Zeit des Aufbaus des Diversity Managements gerade aufgrund der Unbestimmtheit besonders eignete, ist nun nicht länger zielführend. Andererseits wurde deutlich, dass je nach Projekt bzw. von der AG selbstgewählten anvisierten Zielen die personelle Zusammensetzung nicht ausreichend war. Auch Aufgaben, die in dem jeweiligen Bereich spontan anfielen, konnten so nicht flexibel genug übernommen werden. Darüber hinaus fiel zu viel Arbeit auf Einzelpersonen zurück, wodurch sich der Umsetzungsprozess verlangsamte. Hinzu kommt, dass es aufgrund des recht langen Arbeitszeitraums häufig zu personellen Wechseln bzw. zum Ausscheiden von Mitgliedern aus der jeweiligen AG kam. Insbesondere für Studierende erwies es sich daher als schwierig, kontinuierlich in der AG mitarbeiten zu können. Für einige Arbeitsgruppen ließen sich überhaupt keine studentischen Mitglieder finden. Auch die Kommission für Diversity Policies, der die operative Planung und Verantwortung für den Prozess und damit eine Schlüsselfunktion oblag, wurde im Bearbeitungszeitraum neu gewählt, sodass die neuen Mitglieder erst mit dem gesamten Zertifikatsprogramm Vielfalt gestalten sowie allen internen Prozessen der Diversity-Arbeit vertraut gemacht werden mussten, um die Weiterarbeit zu gewährleisten.

Für die Zeit nach der Re-Auditierung steht somit fest, dass die Organisationsstruktur und Arbeitsweise neu gedacht und ausgerichtet werden müssen. Es ist geplant, dass die Arbeitsgruppen von der Kommission für Diversity Policies projektbezogen mit einem deutlicheren Arbeitsauftrag und einem klar begrenzten Bearbeitungszeitraum gezielt eingesetzt werden. Für die jeweilige Projektumsetzung sind dann alle AG-Mitglieder gleichermaßen verantwortlich.

2. Stärkere Durchdringung und Dezentralisierung der Diversity Policies

Wie bereits in Kapitel 3.2.1 angedeutet, ist es bislang noch nicht ausreichend gelungen, Diversity in der gesamten Hochschule und in den einzelnen Fakultäten und Einrichtungen als Querschnittsthema

Bei den externen Peers handelt es sich um Prof. Dr. Klaus Sandmann – Universität Bonn, Prorektor für Studium, Lehre, Hochschulentwicklung (ehemals zuständig für Chancengleichheit und Diversity), Prof.' Dr.' Maike Tietjens – Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Prorektorin für akademische Karriereentwicklung und Diversity, Georg Teichert – Universität Leipzig, Leiter der Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie & Gleichstellungsbeauftragter und Tanja Beck – Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Koordinatorin Diversity & Leitung Diversity-Audit.

zu verankern und in allen Prozessen wie z.B. Berufungen sowie weitere Stellenbesetzungsverfahren und Gremienzusammensetzungen konsequent mitzudenken. Daher gilt es für die Phase nach der Re-Auditierung, eine Strategie sowie Maßnahmen für die stärkere Durchdringung und Dezentralisierung der Diversity Policies innerhalb der Hochschule zu erarbeiten. Die Kommissionsmitglieder wünschen sich beispielsweise eine noch stärkere Sichtbarkeit und Einbindung der Referentin für Diversity Policies in den Senat, wovon bislang aus kapazitären Gründen zumeist abgesehen wurde.

3. Strukturelle Stärkung durch personelle Ressourcen

Die Aufgaben im Bereich Diversity sind seit der Erst-Auditierung erheblich gewachsen. Zudem hat Diversity sowohl innerhalb als auch außerhalb der Hochschule sukzessive an Bedeutung gewonnen. Dies ist erfreulich, bringt aber auch die in Kapitel 1.2 skizzierte Ressourcenabsicherung mit nur einer Referent*innen-Stelle für Diversity Policies an ihre kapazitären Grenzen. Zudem muss eine Regelung für eine Stellvertretung im Krankheits- oder Urlaubsfall gefunden werden.

Zur Unterstützung der Referentin für Diversity Policies sollte sie nach der Re-Auditierung durch eine Hilfskraft, die Aufgaben wie beispielsweise die Homepagepflege und Erstellung von Flyern etc. übernimmt, personell gestärkt werden. Zudem gilt es, mit allen thematisch beteiligten Einrichtungen mögliche Synergieeffekte noch stärker als bisher auszuloten, um ggf. Aufgaben umzuverteilen bzw. – wie oben erwähnt - stärker zu dezentralisieren.

4. Zusammenarbeit mit den Einheiten der Universität

Die Verantwortlichen für Querschnittsaufgaben wie Diversity Policies sind bei der Umsetzung von Projekten immer auf die Mitarbeit der relevanten Einheiten einer Universität angewiesen. Diese unterstützende Mitarbeit ist an vielen Stellen schon gegeben; gleichzeitig folgen diese Einheiten – Fakultäten, zentrale Einrichtungen und die Zentralverwaltung – aber auch ihrer eigenen Logik und haben ihre eigenen, funktionierenden Strukturen und Prozesse etabliert.

Wo Diversity-Projekte eine Änderung dieser Strukturen und Prozesse erfordern und/oder mit zusätzlichen Aufgaben für die universitären Einrichtungen verbunden sind, können Widerstände entstehen oder diese Projekte gering priorisiert werden. Um dies zu verbessern, bedarf es zuvorderst einer positiven und bejahenden Grundhaltung gegenüber Diversity-Themen innerhalb der Organisation, d.h. einer gelebten Diversity-Kultur; darüber hinaus aber auch klarer definierten Prozessen und Zuständigkeiten.



5. Ausblick: Schwerpunkte und Ziele der Diversity Policies bis 2027

Abschließend soll der Blick auf die Themen und Ziele gelenkt werden, die zukünftig (noch) stärker fokussiert und im Zeitraum bis zu einer eventuellen weiteren Re-Auditierung verfolgt werden sollen. Es wird die Aufgabe des zuständigen Prorektorats gemeinsam mit der Referentin für Diversity Policies sowie den Mitgliedern der Diversity Kommission sein, die zweite Jahreshälfte 2024 zu nutzen, diese Ziele mit konkreten Maßnahmen und Projekten zu hinterlegen. Erste Impulse und Ideen hierzu lieferte bereits der im vorangegangenen Kapitel beschriebene Workshop am 13.02.2024:

- ⇒ Weiterbildung & Professionalisierung im Bereich Diversity in Forschung, Lehre & Verwaltung
- Entwicklung einer Strategie zur stärkeren Dezentralisierung der Diversity Policies
- ⇒ Förderung von Erstakademiker*innen auf allen Karrierestufen
- ⇒ Förderung einer TINklUSiven / geschlechtergerechten Hochschule
- ⇒ Abbau von Barrieren und Förderung von Inklusion
- Ausbau des systematischen Schutzes vor Diskriminierung, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (z.B. Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus etc.) und Machtmissbrauch sowie
- ⇒ Stärkung einer diversitätssensiblen Organisationskultur.

Auch vier Jahre nach der Erst-Auditierung bestätigt sich erneut das bereits zum Abschluss des zweiten Selbstreports verwendete Zitat der Kollegin Dr.' Maria Lau, mit welchem sie ihren Impulsvortrag im Rahmen eines Diversity-Forums an der Frankfurt University of Applied Sciences eröffnete: "Diversity Management benötigt Zeit, Geld und Engagement" und nichts davon ist selbstverständlich.

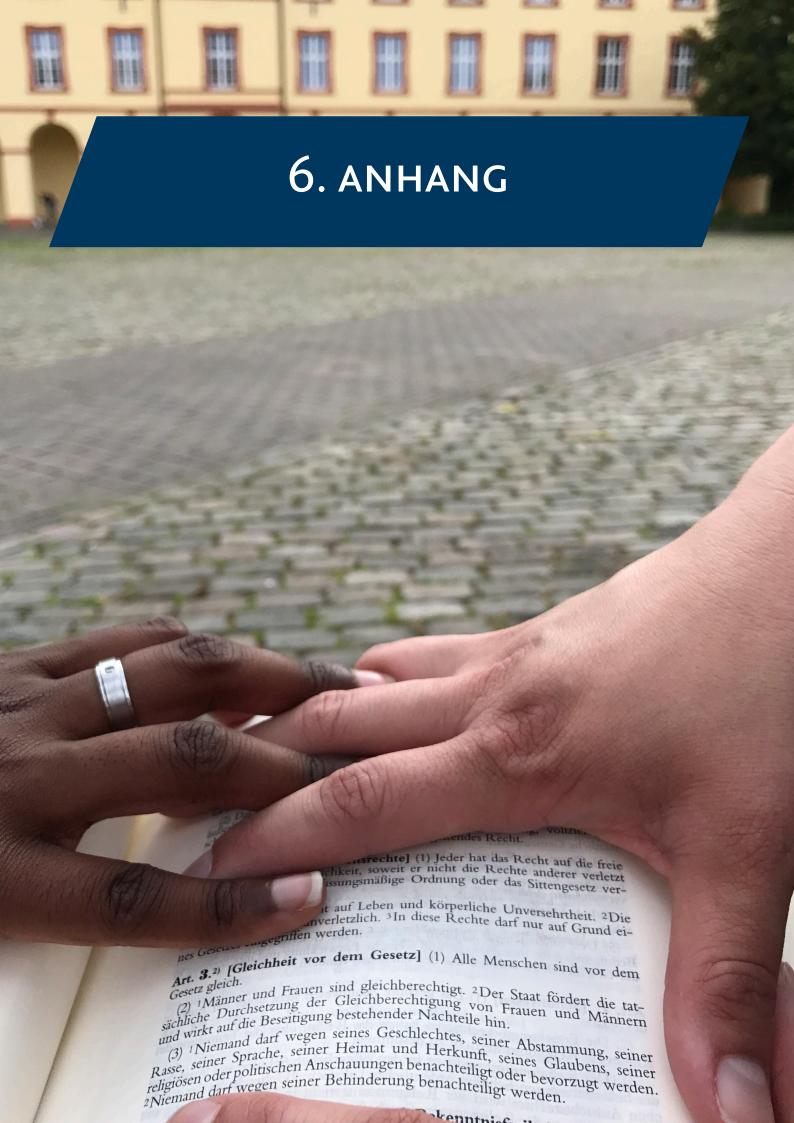
Prorektorin für Nachwuchs, Diversity & Internationales

Prof.' Dr.' Petra M. Vogel

Projektleitung

Lo libla

Katharina Miketta



6. Anhang

6.1 Übersicht Arbeitsgruppen Re-Audit Vielfalt gestalten

⇒ Aufgaben AG-Leitung:

Zusammenstellung einer effizient arbeitenden AG (mit Unterstützung der Projektleitung & der Kommission), regelmäßige Anberaumung von AG-Treffen (ca. 2x im Semester, also ca. 4x im Jahr 2022), Sicherstellung der Zielumsetzung /-erreichung, regelmäßiger Bericht über die Arbeitsfortschritte der AG an die Kommission für Diversity Policies, ggf. Zulieferung kurzer Textteile über die Arbeit/Erfolge der AG zum abschließenden Selbstreport.

Arbeitsgruppe 1: Diversity-Strategie, -Struktur & -Kommunikation (Leitung: Prof.' Dr.' Alexandra Nonnenmacher)

| | Mitglied | Funktion | |
|---|----------------------------------|---------------------------------------------------|--|
| 1 | Prof. Dr. Alexandra Nonnenmacher | Prorektorin für Bildung (zuständig für Diversity) | |
| 2 | Dr. Elisabeth Heinrich | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte | |
| 3 | Katharina Miketta | Referentin für Diversity Policies | |
| 4 | Kai Hilpisch | MTV Webmaster/EDV-Betreuung Fak I | |
| 5 | Julia Marx | Dezernat 2 | |
| | Auftakttreffen am | 11.04.2022 10:00 bis 12:00 | |

Arbeitsgruppe 2: Diversity in Studium & Lehre (Leitung: Hasibe Özcan & Katharina Jabs)

| | Mitglied | Funktion | |
|----|-----------------------------|------------------------------------------------------|--|
| 1 | Prof. Dr. Chantal Munsch | Fak II Sozialpädagogik | |
| 2 | Gina Sikirić | Studentin / Arbeiterkind.de | |
| 3 | Katharina Miketta | Referentin für Diversity Policies | |
| 4 | Katja Skubig | Gleichstellungs- und Familienservicebüro | |
| 5 | Dr. Uta Fenske | Leitung Gestu_S / LfbA Fak I Geschichte | |
| 6 | Katharina Jabs | Persönliche Referentin der Prorektorin für Bildung | |
| 7 | Dr.' Franka Schäfer | Fak I Soziologie | |
| 8 | Dr.' des. Andrea Neugebauer | Fak I Soziologie | |
| 9 | Lukas Schaub | AStA | |
| 10 | Hasibe Özcan | Studentin (Mitglied bis November 2022) | |
| 12 | Annbritt Siebert | Zentrale Studienberatung (Mitglied bis Februar 2023) | |
| | Auftakttreffen am | 25.04.2022 14:00 bis 16:00 | |

Arbeitsgruppe 3: Diversity und Forschung (Leitung: Katharina Miketta)

| | Mitglied | Funktion | |
|---|----------------------------|------------------------------------|--|
| 1 | Dr.' Jennifer Buchna | Postdoc GRK Folgen sozialer Hilfen | |
| 2 | JunProf. Dr. Mario Meliadò | Fak I Geschichte der Philosophie | |
| 3 | Prof. Dr. Arndt Werner | Fak III BWL | |
| 4 | Prof. Dr. Daniel Stein | Fak I Anglistik | |
| 5 | Katharina Miketta | Referentin für Diversity Policies | |
| | Auftakttreffen am | 04.04.2022 16:00 bis 18:00 | |

Arbeitsgruppe 4: Inklusion und Barrierefreiheit (Leitung: Dr. 'Sonja Weber-Menges)

| | Mitglied | Funktion | |
|----|------------------------|--------------------------------------------------------|--|
| 1 | Dr. Sonja Weber-Menges | Koordination Servicebüro / Beauftragte f. behinderte & | |
| | | chronisch kranke Studierende | |
| 2 | Dr. Klaus-Martin Klein | Vertrauensperson für schwerbehinderte Beschäftigte / | |
| | | wiss. Personalrat | |
| 3 | Sven Bittenbinder | IT für die alternde Gesellschaft / WiMi Fak III | |
| 4 | Kai Hilpisch | MTV Webmaster/EDV Betreuung Fak I | |
| 5 | Hannah Schittenhelm | Gleichstellungsbüro Projekte | |
| 6 | Gina Sikirić | Studentin / Arbeiterkind.de | |
| 7 | Andreas Bender | Student / SHK Servicebüro | |
| 8 | Tobias Klein | MTV ZIMT | |
| 9 | Ralf Schmelzer | Leitung Abt. Arbeits- & Gesundheitsschutz | |
| 10 | Rita Wagener-Rasch | Abt. 4.1 Personalentwicklung (Schwebi-Maßnahmen) | |
| 11 | Bianca Geurden | ZFH / ORCA-Koordinatorin | |
| 12 | Melanie Müller | ZFH / Digitale Lehre | |
| 13 | Oliver Hahm | ZFH / Projekt dime:US | |
| 14 | Tim Homrighausen | WiMi Fak II Erzwiss | |
| | Auftakttreffen am | 05.04.2022 12:00 bis 14:00 | |

Arbeitsgruppe 5: Geschlechtliche Vielfalt (Leitung: Frauke Hees)

| | Mitglied | Funktion | |
|---|-----------------------|-----------------------------------------------------------|--|
| 1 | Ann-Marlien Basshusen | Studierende (Mitglied bis Oktober 2023) | |
| 2 | Julia Marx | Dez. 2 MTV | |
| 3 | Katharina Miketta | Referentin für Diversity Policies | |
| 4 | Dr. Rebecca Weber | Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung | |
| 5 | Frauke Hees | Stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte MTV | |
| 6 | Charlin Lüttger | Studentische Gleichstellungsbeauftragte | |
| 7 | Michelle Buller | GRK Folgen sozialer Hilfen (Gleichstellungs- & Diversi- | |
| | | tätsbeauftragte) | |
| 8 | Dr. Holger Poggel | Fak IV Maschinenbau (MVP) | |
| 9 | Sarah Wagener-Rösch | Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro (Mitglied bis August | |
| | | 2022) | |
| | Auftakttreffen am | 06.04.2022 15:00 bis 17:00 | |

Arbeitsgruppe 6: Diversity-Kultur in der Personalentwicklung (Leitung: Jun.-Prof.' Dr.' Dörte Negnal)

| | Mitglied | Funktion |
|---|---------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1 | Dr. Elisabeth Heinnrich | Zentrale Gleichstellungsbeauftragte |
| 2 | Sandra Schönauer | Leitung Zentrum zur Förderung der Hochschullehre |
| 3 | Dr. Rebecca Weber | Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung |
| 4 | Dr. Daniel Müller | Leitung House of Young Talents |
| 5 | Klaus Langenstein | Leitung Dez 4.1 Personalentwicklung & Organisation |
| 6 | JunProf. Dr. Dörte Negnal | Fak II Erziehungswissenschaft / Legal Gender Studies |
| | Auftakttreffen am | 14.04.2022 14:30 bis 16:30 |

6.2 Projektskizze #WirSindAnti – ANTI-Diskriminierung

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt und als zertifizierte diversitätsgerechte Hochschule wird die Universität Siegen wie bereits in den vergangenen vier Jahren auch im Jahr 2023 erneut #Flagge-FürVielfalt zeigen und sich mit einem weiteren eindrücklichen Projekt am 11. Deutschen Diversity-Tag beteiligen (23. Mai). Die Planung und Organisation übernimmt in diesem Jahr neben der Referentin für Diversity Policies als Projektleiterin die im Rahmen der Vorbereitung auf das anstehende Re-Audit Vielfalt gestalten gegründete Arbeitsgruppe Diversity in Studium und Lehre (AG Zusammensetzung siehe Anhang 1). Das hier skizzierte Projekt wird sowohl vom Rektorat als auch vom Walter-Krämer AStA und von der Kommission für Diversity Policies durch Beschluss vom 15.2.2023 nachdrücklich unterstützt und begleitet.

Ziel des diesjährigen Projekts ist es, für das Thema (Anti-)Diskriminierung im Hochschulkontext zu sensibilisieren sowie ein sichtbares Zeichen gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu setzen. Die Kampagne #WirSindAnti – ANTI-Diskriminierung²⁵, durch welche Diskriminierungserfahrungen von Studierenden sichtbar gemacht und vermittelt werden sollen, steht dabei in einem größeren Zusammenhang des Aufbaus eines systematischen Diskriminierungsschutzes sowie der Förderung und Herstellung von Chancengerechtigkeit im Rahmen der Zielumsetzung für das Re-Audit des Stifterverbandes *Vielfalt gestalten.*²⁶ Neben der bereits erwähnten AG *Diversity in Studium und Lehre* widmet sich auch die AG *Diversity-Strategie, -Struktur und -Kommunikation* unter der Leitung der Prorektorin für Bildung dem Thema *Diskriminierungsschutz an der Universität Siegen*. Im Mittelpunkt der Arbeit dieser AG stehen a) die Aktualisierung der Richtlinie für einen respektvollen Umgang, b) der Aufbau von regelmäßigen Austausch- und Schulungsformaten für Beratende und c) die Sichtbarmachung & leichtere Auffindbarkeit von Beschwerdewegen und Beratungsangeboten. Hiermit wird dem sowohl innerhalb der <u>Diversity-Strategie</u> als auch der <u>Richtlinie für einen respektvollen Umgang</u> und des <u>Verhaltenskodex'</u> (vgl. § 2) formulierten Anspruch einer diskriminierungsfreien Organisationskultur Rechnung getragen.

Für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes und dem Aufbau bedarfsgerechter Angebote und Beratungsstrukturen ist es in einem ersten Schritt unumgänglich und notwendig zu eruieren, welche Erfahrungen Studierende diesbezüglich im universitären Alltag machen. Nur durch die Sichtbarmachung und die anschließende Vermittlung haben wir die Chance, für die Thematik zu sensibilisieren und daran zu arbeiten, die Situation in Zukunft zu verbessern. Genau an diesem Punkt setzt die geplante Anti-Diskriminierungskampagne #WirSindAnti an.

Ähnliche Projekte wurden bereits an einigen anderen Hochschulen umgesetzt.²⁷ Als eindrückliches Vorbild für die geplante Kampagne #WirSindAnti an der Universität Siegen dient insbesondere das Projekt <u>#unboxingdiscrimination</u> der Universität zu Köln aus dem Jahr 2020.

²⁵ Auch die Charta der Vielfalt rückt Antidiskriminierung 2023 besonders in den Fokus (vgl. Newsletter 01/23).

In Vorbereitung auf das anstehende Re-Audit, welches aus einem Selbstreport und einem Peer-Review-Tag besteht, arbeiten seit April 2022 insgesamt sechs Arbeitsgruppen intensiv an der für eine erfolgreiche Zertifizierung maßgebliche Umsetzung der im Diversity-Strategiepapier formulierten Ziele. Als eine alle Arbeitsgruppen umfassende und übergreifende Zieldimension hat sich das Thema Diskriminierungsschutz herauskristallisiert. Die Einreichung des Selbstreports und der daran anschließende Peer-Review-Tag sind für Mai/Juni 2024 vorgesehen. In diesem Rahmen werden die bis dahin erfolgreich absolvierten Projekte den Peers, dem Stifterverband sowie der interessierten Hochschulöffentlichkeit präsentiert.

Ausgewählte Beispiele sind: Diversity-Monitoring inkl. Diskriminierungserfahrungen der Stiftung Universität Hildesheim (WiSe 2020/21), Befragung zum Diversity-Klima inkl. Diskriminierungserfahrungen von Beschäftigten der Universität Konstanz (2021; eine Ausweitung auf Studierende ist für das SoSe23 in Planung), Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der Universität Potsdam (2022), Umfrage zum Diskriminierungserleben an der Universität Bielefeld im Rahmen der Kampagne Uni ohne Vorurteile (2016), u.v.m.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass ein proaktiver und professioneller Umgang mit Diskriminierungserfahrungen Studierender²⁸ von Seiten der Hochschule u.a. dazu beiträgt, Bildungsbarrieren entgegenzuwirken und allen Studierenden – unabhängig von ihren vielfältigen Lebenssituationen und spezifischen Erfahrungen – die gleichen Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss zu bieten.



Abbildung 10: Hintergrundbild für Videokonferenzen "#WirSindAnti"

Diskriminierung an Hochschulen

Rassistische Beleidigungen, sexuelle Belästigung oder Mobbing aufgrund der sexuellen Identität machen auch vor Hochschulen nicht halt. Hochschulen sehen sich daher verstärkt in der Verantwortung, einen umfassenden Diskriminierungsschutz sicherzustellen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung an Hochschulen 2020).

Als Stätte der Wissenschaft und Reflexion werden Hochschulen im Allgemeinen als Orte der Gleichberechtigung angesehen. "Die Studierendenbefragung in Deutschland", eine Kooperation der Arbeitsgruppe Hochschulforschung der Universität Konstanz mit dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und dem Deutschen Studierendenwerk (DSW), kommt zum Ergebnis, dass Hochschulen keine diskriminierungsfreien Orte sind. Etwa ein Viertel der befragten Studierenden gaben an, im Rahmen des Studiums schon einmal selbst Diskriminierung erfahren zu haben, und fast die Hälfte hat Diskriminierung anderer beobachtet (vgl. DZHW BRIEF 2022). Die Studie zeigt ebenfalls, dass Diskriminierung große Auswirkung auf die Studienzufriedenheit hat: Je mehr herabsetzende Erlebnisse die Studierenden gemacht haben, desto weniger zufrieden sind sie mit der Atmosphäre in ihrem Studiengang – insbesondere im Gegensatz zu Studierenden ohne Diskriminierungserfahrung (vgl. ebd.). Zudem sind sie deutlich stärker gestresst, was wiederum zu psy-

²⁸ Was passieren kann, wenn Diskriminierungserfahrungen von Studierenden von Seiten der Hochschule nicht ernst genommen wird, zeigte erst kürzlich ein Offener Brief von einem von Studierenden gegründeten Anti-Diskriminierungs-Referat an der PH Freiburg, der auch über die Grenzen der eigenen Hochschule hinaus wahrgenommen wurde. Um Frustration, Eskalation und verhärtete Fronten bzgl. dieses auch emotional besetzten Themas gar nicht erst entstehen zu lassen, plädiert die AG Diversity in Studium und Lehre für ein rechtzeitiges proaktives sowie partizipatives Vorgehen gemeinsam mit den Studierenden.

chischen Beeinträchtigungen führen kann. Die Autor*innen kommen zu folgendem Schluss: Um Diskriminierungserfahrungen besser aufzufangen, sollten Beratungsstellen für Antidiskriminierung an allen Hochschulen auch für Studierende geöffnet und mehr Informationen zu Beratungsmöglichkeiten und zuständigen Stellen bereitgestellt werden. Lehrende sollten für diskriminierungs- und herabsetzungsfreie, wertschätzende Umgangsweisen sensibilisiert werden.

Im Gegensatz zu Beschäftigten sind Studierende an der Hochschule nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und somit durch die in § 13 vorgesehene AGG Beschwerdestelle vor Diskriminierung geschützt. In den Hochschulgesetzen einiger Bundesländer ist der Diskriminierungsschutz von Studierenden vorgesehen, so beispielweise in Hamburg (Hamburgisches Hochschulgesetz § 3 Abs. 4), Baden-Württemberg (Gesetz über die Hochschulen § 2 Abs. 4) und Schleswig-Holstein (Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein § 3 Abs. 5). Dies bietet diesen Ländern eine Grundlage, die Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG auch für Studierende zu öffnen oder ähnliche Beschwerdeverfahren für Studierende zu etablieren. Darüber hinaus haben Hochschulen die Möglichkeit, eigene Richtlinien zum Diskriminierungsschutz zu erlassen, die alle Hochschulangehörigen umfassen und für Studierende Zugang zur Beschwerdestelle nach § 13 AGG oder anderen Beschwerdeverfahren geben. ²⁹ Das hessische Hochschulgesetz sieht in seiner Fassung vom 14. Dezember 2021 zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Abbau bestehender Benachteiligungen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung, die nicht an Weisungen gebunden ist, vor.

Ziel von Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen sollte es sein, ein Klima zu schaffen, in dem Diskriminierungserfahrungen offen angesprochen werden können, sie ernst genommen werden und adäquate Maßnahmen bestehen, um Abhilfe zu schaffen. Hierzu leistet die Kampagne #WirSindAnti einen ersten Beitrag im Gesamtprozess des Ausbaus eines systematischen Diskriminierungsschutzes an der Universität Siegen.

Geplante Arbeitsschritte, Zeitplan und Ressourcen

Die Kampagne #WirSindAnti startet am 11. Deutschen Diversity Tag (23. Mai 2023) mit der Versendung des digitalen Fragenkatalogs zur anonymen Erhebung von Diskriminierungserfahrungen Studierender über den studentischen Postverteiler. Der Fragebogen wurde bereits von der AG Diversity in Studium und Lehre im Jahr 2022 ausgearbeitet (siehe Anhang 2).

| Zeit | Arbeitsschritte | Zuständigkeit & Ressourcen |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Februar bis April 2023 | Entwurf eines Kampagnen-Logos Überarbeitung & Übersetzung des Fragebogens Akquirierung weiterer Kooperationspartner*innen & Abstimmung mit der Kommission für Diversity Policies Auswahl eines digitalen & barrierefrei- | AG 2 mit Unterstützung der Pressestelle & Uniprint sowie des AStA (Termin mit Jabs/Miketta) Befragung mit "Unipark" – |

²⁰

Mit der im Dezember 2020 veröffentlichen <u>Richtlinie für einen respektvollen Umgang</u> hat auch die Universität Siegen Regelungen für den Fall von Diskriminierung sowohl von Beschäftigten als auch von Studierenden geschaffen. Die Rückmeldungen von Hochschulmitgliedern der letzten zwei Jahre haben jedoch gezeigt, dass hier noch Nachbesserungen erfolgen sollten: So liegt die Richtlinie bislang nur in deutscher Sprache vor und ist inzwischen nicht mehr aktuell. Zudem kennt die Mehrheit der Hochschulmitglieder die Richtlinie nicht bzw. findet sie nicht. Zudem eignet sich eine solche förmliche Richtlinie nicht, um Betroffenen im akuten Fall schnell und leicht verständlich aufzuzeigen, wo sie Beratung und Unterstützung finden. An der Universität Siegen leisten mehrere Stellen/Einheiten Antidiskriminierungsberatung. Konkrete Vertrauenspersonen werden nicht benannt. Die Stellen sind weder untereinander vernetzt noch gleichermaßen geschult, sodass sich kaum verlässliche Aussagen darüber treffen lassen, wie viele Fälle dort behandelt werden und welcher Natur diese sind.

| | en Tools zur anonymen Erhebung von Diskriminierungserfahrungen Studie- render Abstimmung bzgl. datenschutzrechtli- cher Grundsätze Bewerbung der Kampagne via Diversity- Homepage, Social Media etc. Öffentlichkeitsarbeit / Merchandise | Lizens Nonnenmacher (Skubig/Miketta) |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 23. Mai bis 16. Juni | Versendung der Befragung zu Diskriminierungserfahrungen Studierender im Hochschulkontext Rücklauf der Ergebnisse | s.o. |
| Juli 2023 | Sichtung & Zusammenfassung des Materials durch AG Festlegung der Auswertungsstrategie Entwicklung der Veröffentlichungsstrategie Personen/Anlaufstellen, die lesen, auswählen Freiwillige finden & anfragen | AG 2 |
| Bis September 2023 | Auswertung der BefragungZusammenfassung der ErgebnisseVeröffentlichungsstrategie | AG 2 |
| Bis ca. Juni 2024 | Aufbereitung der Diskriminierungserfahrungen: Video (ZIMT) Plakate & Merch Wegweiser zum Umgang mit Diskriminierung (Integration in den aktualisierten Digital Diversity-Guide – Transparentes und leicht verständliche Anleitung "Beschwerdewege" Erstellung von Materialien für die Diversity-Arbeit | AG 2 & ZIMT ggf. Unterstützung durch Team Digitale Lehre & Pressestelle |

6.3 Digitale Umfrage: Diskriminierungserfahrungen an der Universität Siegen

Hast du dich an der Uni schon einmal benachteiligt oder ungleichwertig behandelt gefühlt? Wurde dir durch Personen oder strukturelle Bedingungen das Gefühl vermittelt, anders als andere zu sein oder fühltest du dich schon einmal herabgewürdigt, nur weil du bist, wie du eben bist? Wenn ja, dann hast du leider bereits Diskriminierung³⁰ erfahren müssen.

Im Rahmen der Kampagne #WirSindAnti – ANTI-Diskriminierung hat sich die AG Diversity in Studium und Lehre zum Ziel gesetzt, Diskriminierungserfahrungen Studierender an der Universität Siegen sichtbar zu machen. Nur durch die Sichtbarmachung haben wir die Chance, für die Thematik zu sensibilisieren und daran zu arbeiten, die Situation in Zukunft zu verbessern. Um ein erfolgreiches Studi-

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Diskriminierung die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines schützenswerten Merkmals wie z.B. ethnische oder soziale Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität oder Körperlichkeit, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, gesundheitliche Beeinträchtigung, Lebensalter etc. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird, aber auch wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleichbehandelt werden. Auch (sexuelle) Belästigungen stellen eine Diskriminierungsform dar.

um zu gewährleisten, wollen wir aktiv zu einer Universitätskultur beitragen, die frei ist von Diskriminierung sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit³¹ jeglicher Art. Dazu brauchen wir Dich!

Bitte erzähl uns von deinen Erlebnissen sowie deren Kontext so anschaulich wie möglich! Einige Erfahrungsberichte werden in **anonymisierter Form** im Rahmen der Anti-Diskriminierungskampagne veröffentlicht.

³¹ Beispiele für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sind: antimuslimischer Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Homophobie, Ableismus, Antiziganismus, Transfeindlichkeit und viele Weitere

| 1. Bitte erzähl uns von Situationen, in denen du dich diskriminiert bzw. ungleichwertig behandelt gefühlt hast (z.B. durch Benachteiligung, Exklusion, Beleidigung/Belästigung etc.)! | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 2. Was war deiner Meinung nach der Auslöser für die Diskriminierung und in welchem Kontext hat die Situation stattgefunden (z.B. Seminar, Sprechstunde, Mensa, Beratung, auf dem Flur etc.)? | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 3. Welche Auswirkungen hatte dieses Erlebnis für dich? | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 4. Wenn andere Personen dabei waren, wie haben diese reagiert? | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

| 5. Mit wem hast du über die Situation geredet? Hast du dich an eine Ansprechperson/Beratungsstelle der Uni gewendet und wenn ja, wie war das für dich? |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| 6. Welche diskriminierenden Situationen hast du bei anderen an der Universität Siegen miterleb oder beobachtet und wie haben du, die betroffene Person und weitere Beteiligte reagiert? |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| 7. Was wünschst du dir von der Universität Siegen? |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

| Kennst du | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------|--|
| ☐ den Digital Diversity-Guide | ☐ das Gleichstellungsbüro | ☐ das Servicebüro Inklusive Uni Siegen | |
| \square das International Office | | | |
| ☐ die Richtlinie für einen respektvollen Umgang (Antidiskriminierungsrichtlinie)? | | | |
| | | | |

Vielen Dank für deine Teilnahme!



Impressum

Herausgeber

Universität Siegen Im Auftrag der Rektorin: Kommission für Diversity Policies Adolf- Reichwein-Straße 2a 57068 Siegen

Redaktion

Katharina Miketta

Gestaltung

Sandro Abbate

Kontakt

Katharina Miketta Referentin für Diversity Policies Tel.: 0271 740-2294 E-Mail: katharina.miketta@uni-siegen.de www.uni-siegen.de/diversity

April 2024