

*KomGeDi - Salon am 18.05.2022 zum Thema "Diversity-Reaudit der THN"*  
*Zusammenfassung der Break-out -Diskussionen*

### **WAS IST GUT GELUNGEN?**

- ❖ Im Laufe der Zeit ist die TH diverser geworden. Sichtbarkeit wird größer. Bewusstsein/Awareness für Diversitätsthemen ist gestiegen.
- ❖ gute visuelle Symbol-/Signalprojekte → Aufmerksamkeit
  - All-Gender-Toiletten (Studierende haben sich am Prozess beteiligt)
  - Verkehrsschilder der Gerechtigkeit
- ❖ Thema "Diversität" in Hochschulleitung angelangt: Stellen geschaffen (z. B. Stelle von Frau Lano, Vizepräsident für Internationalisierung und Diversität)
- ❖ Sprachführung an TH hat sich positiv weiter entwickelt (Es werden zumindest beide Ansprachen verwendet).
- ❖ Fachlich ist das Thema Diversität gut aufgestellt (Kompetenz im KomGeDi).
- ❖ Leitfaden für gendersensible Sprache wird erscheinen.
- ❖ Befragungen zu Gesundheit am Arbeitsplatz

### **WAS IST ZU VERBESSERN?**

- ❖ **Auch auf andere Diversitätsgruppen achten.**
  - Menschen mit Beeinträchtigungen
    - mehr Unterstützung für Sehbeeinträchtigte
    - bessere Zugänglichkeit zu Behindertentoiletten (aktuell muss im BL-Gebäude ein Schlüssel beim Pförtner bzw. beim Cafeteria-Personal angefragt werden)
    - mehr Zugänglichkeit/Barrierefreiheit zu Beratungsangeboten, Formularen usw.

- Viele Bereiche an der TH sind nicht barrierefrei.
  - In jedem Hörsaal sollten entsprechende Möglichkeiten erreichbar sein.
  - Aufzüge sollten evtl. nur für körperlich eingeschränkte Personen nutzbar sein?
- Psychisch Erkrankte benötigen Bewältigungsstrategien gegen Stress.
- Diversität bzgl. Religion und Weltanschauungen
  - Gebetsräume oder Räume der Stille
  - Feiertage
- Diversität bzgl. Alter
- Diversität bzgl. finanziellen Hintergrundes
  - Unterstützungssystem bzgl. finanzieller Ressourcen für Studium
- Diversität bzgl. ethnischer Herkunft
  - dem Assimilierungsdruck entgegenwirken
- Unterstützungsmechanismen an der TH für Menschen, die als erste in ihren Familien studieren und/oder über Migrationserfahrungen verfügen
- allgemein mehr Beratungsangebote
- Viele Perspektiven einnehmen
- ❖ **Öffentlichkeit/Kommunikation/Sichtbarkeit verbessern**
  - All-Gender-Toiletten
  - Einrichtung der All-Gender Toiletten wurde kaum wahrgenommen.
  - Misskommunikation: Nutzer\*innen fühlen sich benachteiligt. → Es soll zu dem Thema sensibilisiert werden.
  - Lösungsvorschläge:
    - Informationszettel in All-Gender-Toiletten
    - QR-Codes an den Toiletten mit entsprechend verknüpftem Infomaterial
 → Unsicherheiten abbauen
  - Darauf achten, wie unterschiedliche Diversitätsthemen kommuniziert werden.
  - Bestimmte Hochschulstrategien sind unter Studierenden nicht bekannt →

mehr interne Kommunikation und bessere Wissensvermittlung! (z. B. sind die Ergebnisse der in der Strategie auf S. 15 angesprochenen Bedarfsanalyse nicht transparent zugänglich; was ist aus den Befragungsergebnissen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz geworden?)

- größere Sichtbarkeit! Es werden meist nur Betroffene oder Interessierte erreicht. Wie können breitere Gruppen erreicht werden?
- mehr sensible Kommunikation: Unter dem Begriff "Diversität" lassen sich viele Themen fassen. Nicht jeder Person ist der Zusammenhang deutlich (z. B. Zusammenhang zwischen Leistungsniveau von Studierenden und All-Gender-Toiletten)
- Diversität konkreter machen und ihre Praktikabilität erhöhen
- bessere Zeitplanung (z. B. war die Präsentation der Schilder sehr kurzfristig)
- Sichtbarkeit nicht nur durch einzelne Aktionen, sondern auch durch Vorleben von Seiten der Hochschulleitung (z. B. gendersensible Sprache in E-Mails und genderneutrale Bezeichnungen für Beschilderungen ("Dozentenzimmer"))
- sensiblere Bildsprache nötig
- auch über andere Kanäle als nur E-Mail informieren
  - YouTube
  - mehr Informationen auf Website; Banner, die auf Beschwerde- und Beratungsstellen verweisen
  - Plakate, Flyer

#### ❖ **Mehr Beteiligung/Einbeziehen**

- mehr Beteiligung von "Betroffenen" (allerdings wurde auch angemerkt, dass dies bereits versucht wird und "Betroffene" teilweise kein Interesse an der Mitarbeit haben)
- mehr Beteiligung von Studierenden: Fachschaften könnten mehr fordern und Druck machen. Projekttag zum Thema Diversität?
- mehr Beteiligung von Mitarbeitenden
- parallele Strukturen vermeiden → Lenkungskreis → Kompetenzen

zusammenführen → größerer Austausch

- Diversity-Beauftragte an den Fakultäten implementieren (Wie kann sichergestellt werden, dass Interesse am Thema Diversität besteht und solche Stellen entsprechen passend besetzt werden?)

#### ❖ **All-Gender-Toiletten**

- frühere Damen-Toiletten sind noch voller → längere Warteschlangen → Ungleichbehandlung
- teilweise fehlender Sichtschutz