

Verbesserungsvorschläge/Wünsche

Bessere Beschwerde Mechanismen/Ansprechpersonen/Stellen einrichten:

Ein konkreter Ansprechpartner bzw. eine Stelle, die nur dafür da ist, dass sich Studierende oder Mitarbeitende über Dozierende/Professoren beschweren können - es gibt keine Anlaufstelle hierfür und meiner Meinung nach, muss das gesammelt werden, damit auch eingegriffen werden kann - Studierende haben oft Angst, sich über Professoren zu beschweren - das kann nicht sein!

Allgemeine übergeordnete Stelle einrichten mit entsprechenden Befugnissen.

Bessere/andere Menschen als Ansprechpartner*in für Studierende mit Behinderung. Das es leichter ist Hilfe zu bekommen.

Die Möglichkeit schaffen Vorfälle anonym fakultätsintern zu melden,

Die Ombudsstelle für wissenschaftliche MA muss bekannter werden.

Die Strukturen müssen transparenter und "nutzerfreundlicher" werden

Dokumentationssystem, damit Beschwerden über bestimmte Dozierende gesammelt werden können.

Ein einmaliges verbindliches Antidiskriminierungs-/Inklusions-Seminar für alle Mitarbeitenden und Dozierenden wäre schön.

Eine Beschwerdestelle einrichten, die unabhängig vom Justizariat ist, mit Besetzung auf Prof-Ebene mit Kenntnis im Bereich Anti-Diskriminierung sowie Vertretenden der anderen Gruppen Hochschulangehöriger. Die Beschwerdestelle hat andere Aufgaben als Bedrohungsmanagement und Gleichstellungsbeauftragte.

In jeder Fakultät sollte es Vertrauenspersonen geben, an die sich Mitarbeitende und Studierende wenden können. Bistlang gibt es keine Stelle für Profs!

Transparente Strukturen schaffen auf der Homepage.

Einen oder mehrere festangestellte Sozialarbeiter*in und Pädagog*in.

Eine Einrichtung einer Stelle auf Basis Hinweisgeberschutzgesetz wäre zielführend, damit einerseits Diskriminierung und Missstände angesprochen werden können, ohne dass die Hinweisgeber mit Problemen rechnen müssen.

Ich würde eine zentrale Anlaufstelle dafür schaffen. Diese gibt es glaube ich mittlerweile, beziehungsweise eine Ansprechpartner*in?!

In der Vergangenheit haben zwei meiner Professoren, darunter auch der Leiter meines Studiengangs, gelegentlich, möglicherweise unbeabsichtigt, rassistische oder diskriminierende Kommentare während einer Vorlesung abgegeben. Ich habe immer mit meinen Mitstudierenden darüber gesprochen, aber sie haben meine Erfahrungen nie verstanden. Sie versuchten stets, die Bedeutung herunterzuspielen und zu sagen, dass das nicht schlimm sei. Doch für mich sah die Realität sehr anders aus, da dies meinen Alltag beeinflusste und diese Kommentare von einer Perspektive kamen, wo ich als weniger angesehen wurde. Es gab keine von Natur aus freundliche Beziehung zwischen den Professoren in Neumarkt und mir sowie anderen internationalen Migrant*innen-Studierenden. Die Behandlung war immer streng, und wenn wir Anliegen oder Beschwerden hatten, wurden wir als die Problematischen betrachtet. Das ist für einen Studenten, der einfach nur bestehen und sein Bestes geben will, äußerst beunruhigend. Wenn ich bereits Angst vor weiterer Diskriminierung habe, fühle ich mich unsicher, dem Diskriminierenden oder in diesem Fall meinem Professor gegenüberzutreten. Was ich empfehlen würde, ist eine Möglichkeit zur anonymen Meldung von Vorfällen, ohne den Namen des betroffenen Studierenden zu nennen.

Klare Ansprechpersonen festlegen, in den einzelnen Fakultäten nachsehen wie die Struktur vor Ort aussieht, auch kritisches Hinterfragen der vorhandenen Strukturen, besseres Einsetzen von Gleichstellungsbeauftragten,

Klarer Ansprechpartner für Beschwerde. An wen soll man seine Beschwerde richten? Was passiert dann? Man hat das Gefühl, dass Professoren eine Immunität haben und können sich alles erlauben. Bei manchen Professoren ist es unter den Studierenden sowie den Mitarbeitenden bekannt, dass sie sich nicht korrekt verhalten. Gibt es eine Kontrollinstanz, von der sie etwas davon mitbekommen? Wie viel können sie sich erlauben, bis irgendetwas passiert?

Meldeportal anonym (!!!) für Studierende (trauen sich wegen des Machtgefälles oft nichts sagen)

Online Beschwerde gegen Dozierende anonym schreiben können

Transparente gut wahrnehmbare Anlaufstellen. Feste Schilder/Poster/im Studiführer eine Liste mit Anlaufstellen und Rechten.

Strukturen an die man sich wenden kann müssen bekannter werden.

Vertraulich beratende unabhängige Antidiskriminierungsstelle mit kompetenten und entsprechend ausgebildeten und sensibilisierten Mitarbeitenden einrichten
Beschwerdewege der Hochschule überprüfen

Die Möglichkeit, von Studierendenseite gegen das Machtgefälle der Professorinnen vorgehen zu können, bzw in irgendeiner Form die Chance zu haben, verantwortlichen Lehrenden Konsequenzen zukommen zu lassen

Geschützte Räume, um die Diskriminierungserfahrungen mitzuteilen.

Auch sollten man Studierenden helfen keine Angst zu haben sich zu beschweren oder sie auch aktiv zu ermutigen, was dagegen zu tun.

Strukturen/ Einrichtungen schaffen, die Betroffenen die Aufklärung erleichtern. Ich habe mich in den jeweiligen Situationen hilflos gefühlt, weil ich Angst vor dem direkten Konflikt mit der diskriminierenden Person hatte (auch aus Angst vor anschließender schlechterer Behandlung und Noten) aber gleichzeitig alle indirekten Aufklärungsmöglichkeiten ins Leere liefen oder mir keine weiteren Möglichkeiten bekannt waren.

TH sollte sich klar gegen Fehlverhalten positionieren und Ansprechpartner benennen. Vor allem Personen in höheren Positionen der Unihierarchie können im Grunde machen was sie wollen, da Beschwerden sowieso nicht nachgegangen wird. Man hat als Student im ersten Moment überhaupt keine Ahnung an wen man sich bei sowas überhaupt wenden soll. Gibt es da einen Beauftragten oder eine Kommission die sowas nachgeht?

Aufklärung/Schulungen etc./Bewusstmachung der Problematik

Aufklärung

Bessere Abklärung der Inhalte der Vorlesungen und Unterweisung von Fremddozierenden bezüglich angemessener Sprache und Sensibilität gegenüber Studierenden (Themen wie Suizid, sozialer Status und Grenzen)

Bewusst machen, was Diskriminierung eigentlich ist. Vielfältiges Verhalten ist meiner Meinung nach auch anerzogen oder speziell der älteren Generation zuzuordnen, so nach dem Motto "das haben wir schon immer so gemacht" oder so behandeltn wir schon immer diese Person/Gruppe

Bildung, Information, Rollenspiele

Bitte Sensibilisierungseinheit für alle Dozierenden :D allein die Gender- Debatte war ein Armutszeugnis

Das Bewusstsein für Diskriminierung darf noch weiter geschärft werden. Bestimmt war ich selbst auch schon in der Rolle der Diskriminierenden und habe es vielleicht nichtmal gemerkt. Es ist leider wichtig zu erklären, was o.k. ist und was nicht.

Den Mitarbeitenden der Hochschule einen Workshop zum Thema Gendern geben

Die Fakultät Architektur muss sich einfach strukturell wie auch personell dringend ändern. Ich wünsche mir intensive Aufklärung aller Lehrkörper und auch Diskriminierung als Lerninhalt außerhalb von sozialen Studiengängen, der Email-Gender-Skandal vor 1,5 Jahren hat doch schon gezeigt was die Grundstimmung ist. Ich wünsche mir physische Safe Spaces und klare Positionierung und Aufarbeitung seitens der TH, wenn von Diskriminierung berichtet wird.

Dozierende regelmäßig in dem Themenbereich Anti-Diskriminierung und Herausforderungen für Studierende zu schulen und vielleicht zu Beginn des Semesters verpflichtende Workshops zu dem Thema Diskriminierung für alle Studierenden anbieten.

Dozenten sollten geschult werden, um zu wissen was geht und was nicht geht. Bzw ein sensibler Umgang mit Studenten

Es kommt immer drauf an um welche Art von Diskriminierung es geht. Ich würde sagen man müsste im Allgemeinen mehr über Themen aufklären. Ich hatte schon Erfahrungen mit Menschen die immer noch dachten, dass Homosexualität und Transgender sein ansteckend ist und dann auf Abstand gegangen sind "damit sie nicht auch so werden". Viel Diskriminierung wurzelt in nicht wissen um was es eigentlich geht. Ich habe schon mitbekommen wie Personen schnell ihre Meinung geändert haben einfach auf Grund, dass man sie über die Themen aufgeklärt hat und Ihnen vorher einfach das nötige Verständnis gefehlt hat.

Es ist wichtig transparent zu machen was unter Diskriminierung fällt. Zudem auch deutlich zu machen was manchmal für eine Atmosphäre herrsch und das diese aufzubrechen ist.

Ich schlage vor, dass an der TH mehr Veranstaltungen angeboten werden, die das Verständnis für verschiedene Weltreligionen fördern. In einem Land, in dem wir alle zusammenleben, ist es von großem Vorteil zu wissen, woran unser Gegenüber glaubt. Dies könnte dazu beitragen, Vorurteile abzubauen und ein harmonisches Miteinander zu fördern.

Ich würde mir wünschen, dass offener über verschiedene Kulturen und Minderheiten gesprochen wird und dadurch die Berührungsängste nachlassen. Dies kann man z.B auch durch mehr Events an der Hochschule verschaffen, wodurch die Sichtbarkeit erhöht wird. Leider sind noch viele Vorurteile vorhanden und das Schubladendenken ist auch noch weit verbreitet.

Manche Bereiche der TH sind nach wie vor sehr männerdominiert und dementsprechend herrschen dort oft noch sehr veraltete Strukturen und Denkmuster. Hier wäre es meiner Meinung nach sinnvoll, entsprechende Schulungen o.ä. durchzuführen, um die Themen Sexismus, Diskriminierung etc. aufzuarbeiten und in den Bereichen entsprechend Bewusstsein zu schaffen, dass auch der Status Quo gegenüber manchen Gruppen (z.B. Frauen) diskriminierend ist.

Mehr Aufklärung was alles unter Sexismus fällt. (Nicht nur "die Frau gehört an den Herd") Ich glaube vielen ist häufig nicht bewusst, dass sie in diesen Momenten sexistisch handeln. Vor allem die älteren Männer sind davon betroffen, jüngere auch aber seltener.

Mehr Aufklärung, vor allem unter den Dozierenden. Besonders der Eklat bezüglich des Gender-Leitfadens letztes Jahr (der TH-weite Email-Verkehr und die vielen Beschwerden durch Dozierende) zeigt, dass sich noch viel tun muss, vor allem in den Köpfen vieler Dozierender.

Mehr Diversität und Aufklärung bei den Profs

Obwohl ich selber keinerlei Art von Diskriminierung an der THN erlebt habe ist mir trotzdem bewusst, dass Dieskriminierung ein bestehendes Thema ist. Es sollte versucht werden ein Bewusstsein für Diskriminierung bei jedem zu schaffen, auch wenn man nie direkt damit konfrontiert wird.

Als damals wiss. MA hätte ich mich als Neue/Unbekannte an der Hochschule gegen die sehr dominant auftretende Professorin nicht behaupten können.

Die Person hielt nichts von Mitarbeitergesprächen und so hatte niemand einen Blick darauf, wie diese Vorgesetzte bis heute mit wiss. MA umgeht. Es sollte Pflicht sein, dass auch jede Person an der HS, die MA-Verantwortung hat, darin auch geschult wird. Die wiss. MA sind auch Multiplikatoren und nach derartigen Erlebnissen fällt es schwer, die HS als Arbeitgeberin weiterzuempfehlen.

Schulungen des Personals

Für Studierende und Professor*innen ist das vielleicht auch hilfreich, wenn diverse Alumni an die Hochschule kommen würden und ihre Erfahrungen teilen würden.

Auf Studi-Ebene ist es schwierig. Sensibilisierung für solche Themen wäre wichtig. Als Fach mit ECTS oder regelmäßigen Vorträgen. Und natürlich auch Aufklärung und Verstärkung von Kommilitonen ist hierbei ne wichtige Rolle, falls jemand auch mal angesprochen wird auf ein fragwürdiges Verhalten.

Verpflichtung zu Anti-Bias Trainings für Mitarbeiter (insbesondere für Mitglieder von Berufungsausschüssen).

Vortrag durch Dozenten/Professoren im 1. Semester

Workshops zum Thema Alltagsrassismus und Alltagssexismus für alle angestellten der Hochschule, insbesondere für Menschen mit Lehrauftrag oder mit besonderen Positionen (Gleichstellungs-, Frauen-, Behindertenbeauftragte).

Stärkeres (öffentlicheres) Vorgehen gegen Diskriminierung/Mehr Konsequenzen:

"Da kann man nichts machen" darf nicht die einzige Antwort sein. Am Besten auch wenn ich weiß, dass die TH alleine da nichts ändern kann, muss es auch für Professor*innen Abmahnungen geben, um ihre Unantastbarkeit aufzulösen.

Die Strukturen und Ansprechpartner sind ja bereits vorhanden, das sich diese jedoch nicht aktiv für die Mitarbeiter bzw. Studenten einsetzen liegt in der Feigheit bzw. zu großer Hörigkeit. Diskriminierungen wird durch diesen Personenkreis aktiv gefördert.

Gute Frage auf die ich nicht wirklich eine Antwort habe. Es gibt leider einige Hasserfüllte Studierende sowie Dozierende, die gerne Leute diskriminieren. Vor allem die gefühlte Unantastbarkeit von Dozierenden ist problematisch, nicht nur in diesem Bezug.

Konsequenter gegen Professoren vorgehen, die diskriminieren.
Die Dozenten machen Witze darüber und sagen öffentlich, dass ihnen aber nichts passieren wird und sie das ja frei äußern können, weil sie niemand feuern kann.

Keine Besuche der SPS mehr da alle Erstis belästigt wurden.

Präzedenzfälle sollten einem zeigen, dass es sich wirklich lohnt, sich zu beschweren.

Sexuelle Übergriffe seitens Messeausstellern der Nürnberg Messe melden und die betreffenden Aussteller sowie die Messe bitten klar Stellung zu beziehen, gegeben falls den jährlichen Messebesuch beenden und auf einer anderen Messe stattfinden lassen

Auch Maßnahmen sichtbar machen, die auf Fälle hin ergriffen wurden/ präventiv gemacht werden etc. Sichtbarkeit ist mehr als ein Link in einer Mail o.ä.

Es muss möglich sein, gegen Diskriminierung gut vorgehen zu können.
Oft hört man auch von Entscheidungsträgern an der Hochschule (sei es das Dekanat oder der Studierendenvertretung), dass es sehr schwierig ist gegen Dozierende vorzugehen und das es kaum Möglichkeiten auch mit harten Strafen vorzugehen. Meist läuft das über ein persönliches Gespräch. Auch wenn sich Fachschaften über Jahre hinweg stark machen gegen Dozierende.

Die Möglichkeit, von Studierendenseite gegen das Machtgefälle der Professorinnen vorgehen zu können, bzw. in irgendeiner Form die Chance zu haben, verantwortlichen Lehrenden Konsequenzen zukommen zu lassen. Es sollte Konsequenzen für Lehrende geben, welche ihre Machtposition ausnutzen

Auf Sprache achten:

Vermeiden von Reproduktion rassistischer, diskriminierender Aussagen (werden manchmal gefühlt für den Schock Faktor gerne genutzt, für Betroffene aber Mikroaggressionen)

Es sollte dringend auf eine inklusive Sprache geachtet werden

Wenn einige Profs darauf bestehen, die Namen aller Studierenden beim Eintritt in den Klausurraum vorzulesen, sollte er sich bitte nicht so anstellen und alle Namen die nicht wie Müller oder Krause klingen so aussprechen als wären sie komplett von nem anderen Planeten.

Mehr Diversität an der Hochschule schaffen:

Eventuell wäre es auch gut, wenn die Hochschule aktiv versuchen würde mehr Diversität auch bei den Mitarbeitern etc. zu schaffen.

Mehr Diversität und Aufklärung bei den Profs

Das mehr Studenten mit Migrationshintergrund Studiengänge wie Elektrotechnik studieren und mehr Frauen. Das Leute nicht schweigen wenn sie sowas direkt mitbekommen

Studierende wie ausgebildete Leute einstellen damit man eine gute Mischung bekommt. Es wird sich oft rausgeredet die Stelle könnte nur ein studierter ausfüllen... Mehr praktische Ausbildung an der TH. Informatik, Handwerk usw...

Mehr Barrierefreiheit/Unterstützung behinderter Personen

Verändert die Räume so, dass die für behinderte Menschen geeignet sind, dann ist sie auch bequemer für Nicht-Behinderte.

Höhenverstellbare Tische und Stühle auf denen man auch gegen die Lehne sitzen kann, die höhenverstellbar sind.

Mehr Bewegungsfreiheit in den Vorlesungssälen dort sitzt man sehr eingepfercht, mehr professionelle Hybride Lösungen. Mehr Steckdosen in den Räumen Stehtische, Mehr Möglichkeiten Krücken festzumachen.

Eine automatische Verlängerung der Prüfungszeit um +20 min. bei Nicht

Muttersprachlern, Behinderten und Schwangeren in Präsenz

wenn es noch keine Höhenverstellbaren Tische gibt die Möglichkeit für Behinderte auf Onlineprüfungen ohne Bürokratische Hürden direkt mit der Ohm Card.

Nettere und bemühtere Menschen in der Behinderten Beratung hohle Phrasen helfen nicht weiter, wenn man Nachfragt muss man nicht die Informationen die man nachlesen kann wiederholen. sondern Unterstützung anbieten.

Nach meiner Erfahrung ist Ableismus in der Ohm nach wie vor ein großes Problem, welches von vielen nicht behinderten/chronisch kranken Menschen, aber einfach nicht als Problem wahrgenommen wird. Deshalb müsste es hier meiner Meinung nach deutlich inklusivere Strukturen schon ab Beginn des Studiums geben an dem Personen die Hilfe gebrauchen können ein Stück weit unterstützt werden und wo sie sich auch hinwenden können, wenn sie irgendwie benachteiligt werden. Sätze wie "dies ist eine Präsenzhochschule" mögen für die einen eine valide Rechtfertigung sein, niedrigschwelligere Bildungsangebote wie hybrid und online Methoden links liegen zu lassen. Für einige Studierende bedeutet dies aber eine deutlich größere Schwelle als für andere und eine gewisse Flexibilität diesbzgl. wäre oft wünschenswert. Es sollte außerdem mehr Möglichkeiten für kranke/behinderte Menschen geben einen Ausgleich im Studienleben zu erhalten als "nur" eine Schreibzeitverlängerung bei Prüfungen was viel zu häufig das Einzige ist, was einem gerade so gewährt wird.

Es gibt keinen variablen Nachteilsausgleich an der Hochschule. Es gibt 5 Tage Urlaub und das wars. Die Arbeitszeit ist auf 40h gedeckelt durch den Staat, was aber auch nicht wirklich ein Nachteilsausgleich (Es hat 6 Minuten Arbeitszeit gebracht in der Woche. Seit dem 1.11.2023 gilt 40h für alle.)

Mitdenken anderer Gruppierungen:

Ausländer mitdenken; mehrsprachig kommunizieren; statt Beamtendeutsch auch leichter verständliche Formulare

Ich finde wichtig, dass Toiletten auch für nicht-binär oder Trans*Personen gibt. Und ich frage mich auch wieso in BB Gebäude für Menschen mit einer Sehbehinderung geeignet ist und in BL nicht. Es wäre auch gut, dass alle Gebäude das auch berücksichtigen.

Sonstiges:

- Opfer "Wirklich" ernst nehmen
- Opfern zuhören
- Zeitnah Hilfe anbieten, nicht 1 Woche später etc.

Mehr Sensibilisierungsmaßnahmen. Offener kritischer Umgang der Hochschulleitung mit stark männlich geprägten Gremien.

Die Professoren von ihrem Gott-Status 'befreien'. Studenten/in-Orientierung und Qualität der Lehrmethodik prüfen.

Und ein standhaft bleiben bei Entscheidungen, z.B. dass die geschlechtsneutrale Toilette da bleibt, wo sie ursprünglich angedacht war und sie nicht nach zwei Beschwerden ins letzte Eck verbannt wird, wo man sie kaum findet und ewig hinlaufen muss (bezieht sich auf den Standort Hoffederstraße, wo sich innerhalb der ersten paar Tage, also noch in der Eingewöhnungszeit, weibliche Mitarbeitende beschwert haben, obwohl es genug andere geschlechtergetrennte Toiletten gibt).

Einfacheres Ändern von Namen und Bildern bei Studierendenausweisen und Informationen, Acht auf Kosten von Materialien und Programmen, Acht und Nachfrage wegen Pronomen und Namen, in wahrheit muss sich die Gesellschaft von Grund auf verändern, damit frauen nicht das 2te Geschlecht sind, damit nicht jede Interaktion allistisch und normativ ist. Was soll die TH dafür machen? Noch mehr virtue signaling projekte über wie inclusive wir sind?

Einheitliche Grundausstattung mit technischen Geräten, Gruppeneinteilung nach dem Alphabet, Uneinsehbare abschließbare Rückzugsorte

Gerade vor dem Hintergrund der Werte der Hochschulkultur- und Organisationsentwicklung: Persönlichkeit, Zugewandtheit und Schaffenskraft erwarte ich eine aufgeschlossene Diskussionskultur zum Thema Diskriminierung und die Möglichkeit gegen Diskriminierungssituationen über Beschwerden etc. vorzugehen mit dem Ziel das Diskriminierung keinen Platz an dieser Hochschule hat. Selbst habe ich keine Diskriminierungserfahrungen gemacht, bin jedoch gespannt auf die Ergebnisse der Studie.

Den Slogan "Familienfreundliche Hochschule" ernst nehmen und auch in den Alltag von Dozierenden bringen mit klaren Vorgaben für Fakultäten bezüglich Termin- und Stundenplanung.

Viel kann man nicht ändern. Die Menschen müssen anfangen andere so zu akzeptieren wie sie kommen. An Hochschulen treffen alle Persönlichkeiten aufeinander, man muss lernen mit jedem umzugehen wenn es unmöglich erscheint sollte man sich bewusst sein dass Worte und Taten sehr wehtuen können und die sich in die Menschen rein fressen.

Offenere Berufungsverfahren (bzw. mehr Gewichtung von externen Menschen, evtl. jemanden von der Personalabteilung etc. mithinzufügen, dass Entscheidungen nicht ganz so harsch ablaufen.)

Prüfungen müssen in einer Form und Weise durchgeführt werden damit jeder die gleichen Chance hat. Es passiert oft dass Profs offene Fragen stellen, die keine konkrete Antwort haben und dadurch es fällt schwer sie fair zu bewerten, weil es sehr stark liegt daran, ob Prof Interesse hat, sich mit den Antworten auseinander zu setzen.

Sensibilisierung und Festlegungen für Gos und NoGos schriftlich festhalten

sorry but the foundations of society itself must be reconstructed to enact any meaningful change

maybe autistic friendly spaces and more clear and direct formulations in emails and other information sources? ldk

Besonders an der Architekturfakultät erlebe ich, dass Diskriminierung manchmal durch mangelndes Fachwissen begründet oder weggelächelt wird (meiner Meinung nach) und gleichzeitig so eine Abhängigkeit der Studierenden von der "Gunst" der Dozierenden herrscht, da diese auch rein subjektive Noten geben können, die man nicht so leicht anfechten kann, weil es schwer ist, richtig und falsch zu definieren. Bei mir hat das dazu geführt, dass ich weniger Fragen stelle aus Angst, Fehler zu machen, dadurch aber auch nichts dazulernen kann und mir deswegen mein Studium weniger bereichernd und spannend vorkommt und weniger Spaß macht. In Kursen von anderen Dozent*innen merke ich, wie Uni eigentlich sein sollte: Respektvoll und inspirierend. Dieses Gefühl konnte ich bisher leider in manchen Kursen nicht haben, nur weil Diskriminierung im Kleinen oder Großen stattfindet.

Verbeamtung/Bezahlung muss für Leute im selben Job gleich sein.

Weniger Kommentare, Witze, etc. zu stereotypischen Rollenbildern

Keine Verbesserungsmaßnahmen nötig

Ich finde, dass hier kein Handlungsbedarf ist.

Nein, es gibt kein Problem.

nichts (mehrmals)

Nichts, ich habe keine Erfahrungen diesbezüglich gemacht. Ich hab außerdem von keiner Diskriminierung in meinem Studiumsumfeld erfahren. Eventuell funktionieren die Antidiskriminierungskampagnen ja.