



Projekt

Diversität bildet. Ganzheitlich Partizipation gestalten

Vorstellung der Projektergebnisse, 25. April 2024

PROJEKTZIELE

- Bestehende Konzepte und Aktivitäten mit dem Ziel einer ganzheitlichen Diversitätsorientierung:
 - 1) **breiter aufstellen**
 - 2) **optimieren/ intensivieren**
 - 3) **besser koordinieren**
- **Breiter aufstellen**: insbesondere bislang wenig(er) berücksichtigte Diversitätsdimensionen (LGBT+, chronische Erkrankung und sozioökonomischer Hintergrund) sowie intersektionale Zusammenhänge sollen in den Blick genommen und verankert werden.
- **Optimierung/Intensivierung**: v.a. in Bezug auf die Diversitätsdimensionen Geschlecht, Gender, Behinderung und migrationsbedingte Vielfalt sollen bestehende Maßnahmen angepasst werden.
- **Bessere Koordination**: Entwicklung eines Gesamtkonzepts zur Diversitätsorientierung

PROJEKTBAUSTEINE

- Quantitative und qualitative **Datenerhebung** für die Ist-Stands- und Bedarfsanalyse; Ergebnisse fließen in die Konzeptentwicklung ein
- Vier hochschulöffentliche **Dialogveranstaltungen**:
 - World Café als Auftaktveranstaltung (26.10.2023): dimensionenübergreifend
 - Dialogforum „soziale Herkunft“ (28.11.2023), mit einer Referentin von „Arbeiterkind“
 - Dialogforum „Black Feminism“ (8.12.2024), Lesung und Gespräch mit Dr. Natasha A. Kelly
 - Dialogforum „chronische Erkrankung/Behinderung“ (11.1.2024), Lesung und Gespräch mit Alina Buschmann und Senami Hotse von „Angry Cripples“

PROJEKTBAUSTEINE

- **Halbtägige Anti-Bias-Workshops**
 - Für Lehrende (14.12.2023)
 - Für Mitarbeitende in der Verwaltung (30.1.2024)
 - Für Personalverantwortliche (Schwerpunkt Berufungs- und Besetzungsverfahren) (30.1.2024)
- **Ausschreibung und Verleihung Diversität-bildet-Preis:**
 - Für eine Abschlussarbeit, die in herausgehobener Form Diversitätsaspekte adressiert
 - Verleihung am 24. April 2024 im Rahmen des Abschlussforums „Diversitätsgerechte Hochschule“



Verleihung des "Diversität-bildet-Preises"
Gantner



PROJEKTERGEBNISSE

Durch das Projekt im Allgemeinen und spezifische Veranstaltungen:

- Erhöhte Sensibilisierung für das Thema „unconscious bias“
- Intensivierte Vernetzung interner Akteur*innen
- Vergrößerte Sensibilisierung für intersektionale Verflechtungen
- Vertieftes Bewusstsein der Diversitätsdimensionen an der Hochschule auf den verschiedenen Hochschulebenen
- Aufdeckung von Lücken in Bezug auf Diversität

PROJEKTERGEBNISSE

Zentrale demographische Ergebnisse der Befragungen:

- 4,5 Prozent der Studierenden, die den Fragebogen ausgefüllt haben, ordneten sich keinem Geschlecht eindeutig zu
- 27 Prozent der Studierenden und 18 Prozent der Mitarbeitenden, die den Fragebogen ausfüllten, gaben an, eine gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben, bei einem Drittel wirkt sich dies auf Studium bzw. Tätigkeit aus, zumeist in Form von Leistungsbeeinträchtigungen, Angst/Stress und fehlendes Vertrauen in die eigenen Kompetenzen
- 44 Prozent der Studierenden und 32 Prozent der Mitarbeitenden, die an der Befragung teilnahmen, hatten nach amtlicher Definition einen Migrationshintergrund, fast alle sind deutsche Staatsangehörige
- 49 Prozent der Studierenden und 46 Prozent der Mitarbeitenden kamen aus einem „akademischen Elternhaus“

PROJEKTERGEBNISSE

Zentrale Ergebnisse der Befragungen – Beurteilung der Diversitätsorientierung:

- Das Gros der Befragten – Studierende und Mitarbeitende – sehen die Maßnahmen zur Diversitätsorientierung als positiv und begrüßen diese
- Das persönliche Umfeld an der Hochschule wurde von den Befragten überwiegend als chancengleich wahrgenommen
- Umgang und Maßnahmen zum Diversitätsmerkmal „Geschlecht“ (inklusive Elternschaft) wurden von den Befragten am besten bewertet
- Diversitätsmerkmale, die aus Sicht der Befragten bislang eine untergeordnete Rolle spielen und wo sie Bedarf sehen, sind: soziale Herkunft, Alter, chronische Erkrankung/mentale Gesundheit (psychischen Diversität) und sexuelle Orientierung

ERGEBNISSE DER BEFRAGUNGEN

Zentrale Ergebnisse der Befragungen – Optimierungswünsche bzgl. der Diversitätsorientierung:

- Vor allem die Diversitätsmerkmale soziale Herkunft und chronische Erkrankung sowie Intersektionalität stärker in den Blick nehmen
- Ansprechpersonen für Diversitätsdimensionen sichtbar machen, 30 Prozent der Befragten wussten nicht, an wen sie sich insbesondere bei Diskriminierungen wenden sollen, dies betrifft in erster Linie Studierende
- Barrierefreiheit in allen Gebäuden

WIE GEHT ES WEITER?

- Entwicklung eines umfassenden Diversitätskonzepts, in das die Befragungsergebnisse und die Erfahrungen mit dem Projekt einfließen
- Fortsetzung von Anti-Bias-Workshops; Ziel: diejenigen zu erreichen, die nicht aufgrund ohnehin bestehenden Interesses teilnehmen
- Etablierung des Diversität-bildet-Preises



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt: sandra.kostner@ph-gmuend.de